

Las elecciones supondrán el final de un trabajo que ha durado cuatro años.

La hora de la verdad

Ha llegado la hora de la verdad. El intenso trabajo de la militancia de ELA a lo largo de este va a empezar a reflejarse en los resultados que se obtengan en las diversas empresas y centros de trabajo. Es la hora de que las urnas ratifiquen nuestra presencia en las empresas. La hora de echar el resto para que ningún candidato falle, ningún voto se escape, en

ninguna empresa falte la candidatura de ELA.

No es necesario insistir en la importancia que estas elecciones revisten para cada empresa y para el conjunto de ELA ya que, como recordaba el secretario general en el último número de **Sindikalgintza**, la legitimación de nuestro proyecto y de nuestras propuestas está directamente relacionada con el aval que nos den los millares de

urnas de todos y cada uno de los centros de trabajo de Euskal Herria.

Si en la fase de preparación hemos trabajado mucho y bien, ahora que las elecciones empiezan de verdad vamos a trabajar aún más y mejor para que el resultado de este proceso electoral refleje un nuevo hito en la consolidación de nuestro proyecto sindical.



**EMAKUMEOK
BA DUGU
ZER ESANIK**

ELIGE

ELA

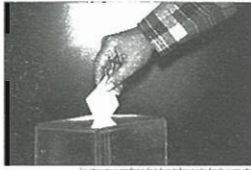
ELA ANIMA A LAS MUJERES A PARTICIPAR EN LAS ELECCIONES SINDICALES

El Área de igualdad de oportunidades para las mujeres ha preparado un folleto bajo el lema "Las mujeres representarnos mucho / Emakumeok ba dugu zer esanik", que forma parte del material de propaganda que se está distribuyendo para las presentes elecciones sindicales. El folleto pretende concienciar fundamentalmente a las mujeres de la importancia de su participación en la vida sindical y representativa.

En opinión de Cristina Arenal, responsable de esta área, hay dos razones principales para impulsar esta participación de las mujeres: la todavía baja tasa de participación de las mujeres en funciones de representación y la necesidad de que este sector de la sociedad, en el que el paro y la precariedad laboral se ceban en mayor medida que en el colectivo masculino, asuma un papel protagonista en el plano reivindicativo.

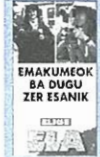
(pág.7)

ELA Sindikalgintza
MEZURKETA BAZKARIA / BAZKARIA BAZKARIT



La hora de la verdad

Las elecciones sindicales en el País Vasco se celebran el día 14 de mayo. Este es el momento de la verdad para los sindicatos y para los trabajadores. En este momento se decide si los sindicatos son capaces de representar a los trabajadores y si los trabajadores son capaces de elegir a sus representantes. Este es el momento de la verdad para todos.



ELA ANIMA A LAS MUJERES A PARTICIPAR EN LAS ELECCIONES SINDICALES

ELA anima a las mujeres a participar en las elecciones sindicales. Las mujeres tienen un papel importante que jugar en el movimiento sindical. Participando en las elecciones, las mujeres pueden asegurar que sus intereses están representados en los sindicatos. Este es el momento de la verdad para las mujeres.

3 LA FIRMA DEL MES
Martín Aurrekoetxea

4 CONFEDERACION:
Crónica del Comité Nacional

5 ESKUALDEAK

6 FEDERAKUNDEAK

7 MUJER / EMAKUMEA

8-9 NEGOCIACION COLECTIVA

10 LAN MUNDUA /
MUNDO LABORAL

11 GAZTEAK / JOVENES

12-13 FUNCIONES, DERECHOS Y
GARANTIAS DE LOS
REPRESENTANTES SINDICALES

AZTERGAIK-

LEER Y DEBATIR:

14-15 "Aspectos estructurales de
la crisis industrial"

16-17 "Fiscalidad y fraude"

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA

20 EKONOMIA

21 PROBLEMAS QUE AFECTAN
AL MUNDO ECONOMICO E
INDUSTRIAL (VII)

21 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

24 ENTREVISTA CON
JOSE MARI OTAEGI

8



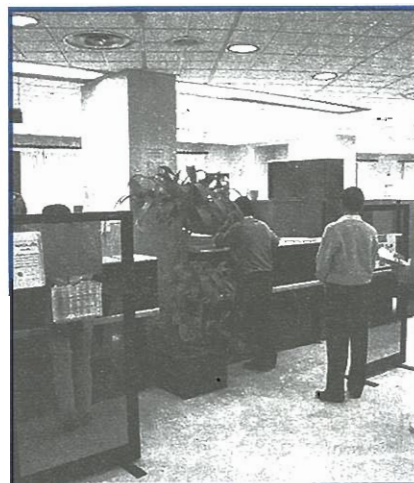
EL PULSO DE LA NEGOCIACION: CONVENIO DEL METAL DE BIZKAIA

12-13



FUNCIONES, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

16-17



FISCALIDAD, FRAUDE Y SUS EFECTOS

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

Sindicalismo y representantes sindicales

Tenemos un intenso inicio del periodo de elecciones sindicales. Una prueba importante para demostrar la capacidad de irradiación del mensaje sindical más allá de la propia afiliación. Estamos seguros de que ELA revalidará el respaldo ampliamente mayoritario de su cuota de representación. Así miles de trabajadores y trabajadoras recibirán la confianza de sus compañeros y compañeras con el mandato democrático de defender sus intereses en las candidaturas de ELA. Esa misión supone una responsabilidad tanto para las personas como para la sigla que las avala. Ser diligentes administradores y buenos gestores de esa confianza es un reto que debemos afrontar siendo conscientes de su dificultad pero convencidos de que no vamos a defraudar.

El papel que desempeñan los representantes sindicales, los delegados y delegadas de ELA, desparramados en una realidad muy diversa a lo largo y ancho de toda Euskal Herria, está necesariamente ligado al modelo y al proyecto sindical en el que desarrollan sus funciones.

En ELA hemos apostado por un sindicalismo de afiliación e implantación en todas las empresas y sectores, de interlocución permanente y abierta a todos los ámbitos.

Hemos reafirmado que la negociación colectiva es la pieza clave de nuestro sindicalismo y que hay que dotarla y enriquecerla de contenidos. Las dificultades para llevarla a cabo subsisten, en ocasiones se agrandan, pero eso subraya su valor como elemento de progreso, de participación democrática y de práctica solidaria.

Desde ELA propiciamos un sindicalismo enraizado en la sociedad. Una sociedad sujeta a problemas comunes a su entorno a los que se añaden otros específicos, propios de nuestro país y a los que no podemos ser ajenos. Sabemos que los intereses de los trabajadores y las trabajadoras no se agotan en la empresa o en el sector. De ahí la razón de dotarnos de una doble estructura: Federaciones profesionales e interprofesional.

SU PAPEL

Avanzar tras estos objetivos requiere mucho esfuerzo, muchos medios, pero requiere por encima de todo el lograr la identificación, la implicación activa de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras desde sus centros de trabajo.

En nuestro diseño es fundamental lograr el protagonismo cualificado de los delegados y delegadas. Promover su participación, su mejor encaje y capacitación, una vinculación dinámica, estable y madura, es un reto para todas las organizaciones de ELA, incluida el área de Formación Confederada.

Todo representante sindical es consciente de que su participación en una estructura sindical le permite tener una perspectiva más amplia y enriquecedora; pone a su alcance elementos diversos que le son útiles para el desempeño



más eficiente de sus funciones. Al mismo tiempo percibe que es partícipe de un colectivo que influye más allá de lo inmediato y de lo cotidiano.

ALGUNOS RASGOS

Hasta aquí un breve apunte genérico del marco en que actúa el representante sindical. ¿Cabe señalar algunos rasgos comunes en cuanto a actitudes o talentos?: Muchos y de distintos órdenes. Vamos a concretar algunos.

—Al ejercer sus funciones, competencias y derechos con honestidad y rigor a favor de los intereses de sus compañeros y compañeras, el delegado y/o la delegada, legítima, da sentido concreto al sindicalismo. Constata que una postura coherente logra el respeto,

el reconocimiento y la interlocutoriedad, incluso en los ambientes más adversos.

—Un instrumento de trabajo a utilizar para sacar el mejor rendimiento a su labor es la utilización del crédito de las horas sindicales. Ese tiempo es “de y para” los trabajadores y las trabajadoras. Por eso es un derecho y un deber utilizarlos con provecho, mediante una buena planificación. ¡Hay que optimizar el fruto sindical de ese crédito horario!

—La necesidad de una permanente capacitación es algo asumido por los delegados y las delegadas sindicales. Es preciso tener una correcta y completa información; hacer los análisis adecuados; tener criterios maduros; cultivar el sentido de los valores del sindicalismo. Los representantes sindicales están también en la primera línea en formación.

—Desarrolla y promueve el trabajo en equipo y es participativo; contrasta y debate, mantiene una actitud receptiva. Adecúa a cada circunstancia su capacidad de iniciativa y liderazgo.

Desde otro ángulo, al colectivo de representantes sindicales se les ve como hombres y mujeres correos, con buen ánimo para bregar, con ilusión. Son gente que tiene perspicacia, que posee una visión más allá del día a día a la hora de promover un sistema de relaciones laborales y sociales equitativo y progresista.



MARTIN AURREKOETXEA
Secretario nacional
de Formación

El Comité ejecutivo rechaza la campaña contra los ertzainas

El Comité ejecutivo confederal en su reunión de hoy ha sido informado por el comité sectorial de ELA-Ertzaintza de los ataques de que miembros de este cuerpo vienen siendo objeto, ataques de los que el sufrido el pasado fin de semana en Rentería por dos agentes, miembros de nuestro sindicato, constituye la última y brutal muestra.

El Comité ejecutivo ha acordado transmitir a ambos ertzainas su solidaridad y su deseo de una rápida y completa curación y hacer pública su condena de este y otros ataques de que los miembros de la Ertzaintza vienen siendo objeto. La Ertzaintza es una institución propia de este pueblo, integrada por personas que forman parte de él y que están a su servicio bajo las órdenes de sus autoridades legítimas. Esta confederación rechaza por tanto con la mayor energía la campaña de acoso, ofensas y agresiones que contra esta institución y sus miembros se está llevando a cabo, campaña que está promoviendo una dinámica de enfrentamiento de gravísimas consecuencias.

El Comité ejecutivo quiere, por último, manifestar su apoyo y solidaridad a los agentes afiliados y a todos los miembros de la Ertzaintza y pedirles que se mantengan en el cumplimiento sereno de sus obligaciones al servicio de este pueblo y los derechos de sus ciudadanos y ciudadanas.

Bilbao, 30 de agosto de 1994.

Constituido el consejo general de Osalan

El pasado 29 de julio se constituyó en Vitoria-Gasteiz el Consejo General de OSALAN, instituto Vasco para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La representación de ELA en este consejo general estará integrada por José Antonio Cestona y Martín Aurrekoetxea, como miembros titulares, y Mikel Olazabal y Germán Kortabarria en calidad de suplentes.

El comité nacional llama a intensificar el trabajo en las elecciones sindicales

En su reunión del 5 de setiembre –la primera después del paréntesis de agosto– el comité nacional trató los siguientes temas.

ELECCIONES SINDICALES

El secretario general presentó un amplio informe sobre el grado de preparación de las elecciones sindicales en las distintas federaciones y comarcales y las previsiones que de cara a los próximos meses se pueden realizar en función de los preavisos presentados. En líneas generales se comprueba que en esta fase previa se ha trabajado bien y se han cubierto los objetivos trazados.

A partir del 15 de setiembre se inicia la fase decisiva en la que se tiene que recoger el resultado del trabajo de preparación. Se pide por tanto a todos los militantes la máxima dedicación y esfuerzo para que se hagan efectivamente las elecciones en las empresas que se hayan preavisado y continuar presentando preavisos en empresas nuevas en la medida en que vayamos teniendo candidaturas.

Se tratan también distintas cuestiones relacionadas con la puesta en marcha de los mecanismos de seguimiento y control de las elecciones. Se presenta, por último, el material de propaganda preparado para apoyar la campaña.

REGLAMENTO DE LA CAJA DE RESISTENCIA

Se aprueba proponer al Consejo Nacional una modificación del Reglamento de la Caja de Resistencia que permita tener acceso a un porcentaje de la indemnización de dicha Caja a las personas afiliadas a las que, estando trabajando, les correspondiera una cuota distinta a la cuota B u ordinaria. Esta modificación estará en todo caso ligada a la decisión que en materia

de adaptación de la cuota a situaciones especiales resulte del debate que está planteado en el Comité nacional.

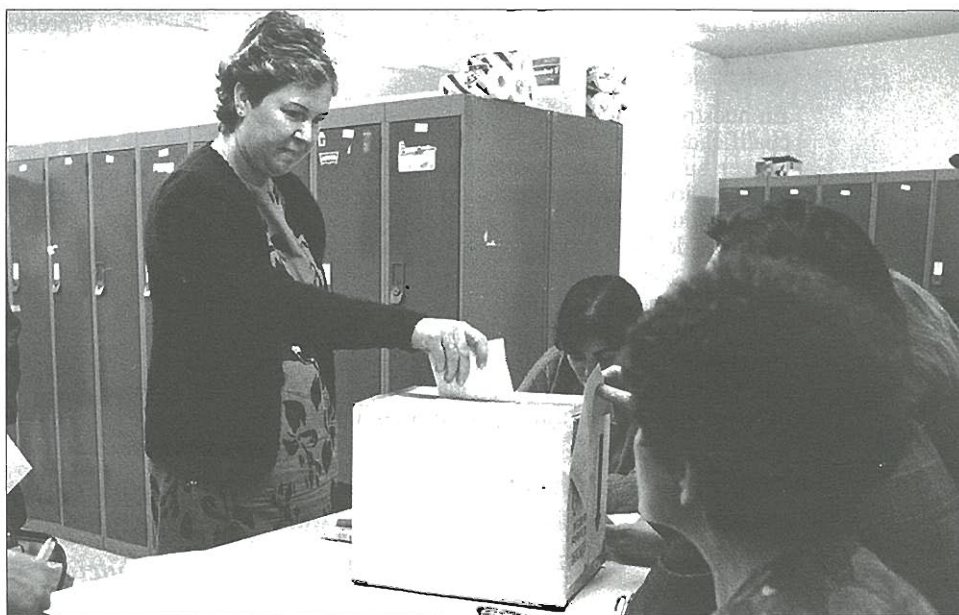
NEGOCIACION COLECTIVA

El secretario nacional del área, Josemi Unanue, informa del estado actual de la negociación colectiva en el que destaca, junto a la negativa situación que se vive en el sector público, un avance en el número de convenios firmados y trabajadores afectados. Globalmente los convenios actualmente en vigor alcanzan a un 62% de los asalariados, destacando, por territorios, el retraso de la negociación en Bizkaia donde, a pesar del importante avance que supone la firma del Convenio del metal, el retraso que llevan las negociaciones de sectores como el comercio o el transporte afecta a un número muy importante de trabajadores.

FORMACION CONTINUA

Se informa de las negociaciones y contactos que se están manteniendo por el Comité ejecutivo en orden a concluir un acuerdo sobre formación continua en la CAPV que cuente con el apoyo patronal y sindical y la necesaria cobertura política e institucional. Esta acuerdo cuenta ya con la posición favorable de Confebask y se están manteniendo contactos en primer lugar con las organizaciones sindicales que suscribieron la propuesta de acuerdo sobre formación continua presentada en su día ante el Consejo de Relaciones Laborales. Se informa también del compromiso asumido por el Partido Nacionalista Vasco de defender en la Ley de Presupuestos de las Cortes de Madrid la cobertura necesaria a este acuerdo y de la disposición abierta y receptiva manifestada por el PSE-EE ante este planteamiento.

CRONICA DEL COMITE NACIONAL



Goierrri

Hauteskundeak prestatzen

Oporraldi aurretik hasi eta ondoren ere bai, gogor ari da lanean hauteskunde sindikaletarako bailaran sortu den taldea. Berau helburu garbi batekin ari da, kasu batzuetan orain dela lau urte lortutako emaitzak mantendu eta besteean gainditzea. Zenbait enpresatarako hautagai zerrendak, aurreabi-suak eta hauteskundetarako makinaria mar-txan jarriak dituzte iadanik. Beste batzuetan aldiz orain ari dira afiliatuekin konprom-ezuak lotzen, laister batean guztia prest izan dezaten.

Ba dira ordea han hemenka muturra sartu nahiean gabiltzan enpresa batzuk, eta horie-tan zailtasunak aurkitzen ditugu. Beroietan egin beharko da esfortzurik nabarmenena, lantokiotan sindikalgintzaren berri eta berezi-ki ELAren funtzionamenduaren berri emanez. Gezurra badirudi ere, ba da oraindik bai-lara honetan lantoki bat baino gehiago sindi-kalgintzaren isladarik sumatzen ez denik, eta piska batean ere sumatuko ez denik. Horietan saiatzeara da taldearen asmoa, eta hasi dira pis-kanaka bederen emaitzak biltzen.

JOXERRAMUN MUNDUATE

Ibaizabal-Nervión

Casi 200 delegados han pasado por los cursos de formación

Aprobado en 1993, el Plan de Actividades de la comarcal, en el tema de formación con unos objetivos ambiciosos podemos decir al finalizar el primer trimestre se han cumplido los objetivos.

La formación se ha realizado en la propia comarcal, básicamente por dos razones:

- 1) Al ser delegados de la comarcal y conocerse unos a otros, la participación en los debates es mayor, y aumenta la asistencia.
- 2) La segunda razón es la creación de grupos más homogéneos en cuanto al nivel, concibiendo la formación por ciclos, muy simples los primeros y más participativos los segundos, con experiencias, exposiciones reales y concretas de los asistentes.

El llamado 'Ciclo 0' o de iniciación se realizó en Basauri, orientado sobre todo a futuros delegados jóvenes, que nunca habían asistido a cursos de formación, con el objetivo de que conocieran la organización en la que están afiliados. Los ponentes —liberados de la comarcal— dieron 4 cursos de 2 horas de duración durante cuatro meses, participando 38 jóvenes.

El 'Ciclo 1', que tuvo lugar en Amurrio, orientado a los delegados del valle de Aiala y



que habían participado en otros cursillos confederales, tuvo una participación de 17 delegados, en tres cursos de un día de duración y periodicidad mensual, con ponentes de la Fundación Manu Robles-Arangiz. El objetivo era captar nuevos militantes para los órganos de las uniones locales, objetivo que se cumplió, e incluso dos liberados por horas, uno para la Interprofesional y otro para la Federación del Metal.

El 'Ciclo 2', orientado a la nueva comarcal Ibaizabal-Nervión, buscaba juntar por primera vez a los militantes cualificados de las anteriores comarcas de Aiala y Basauri-Galdakao. Participaron 49 militantes en los dos cursos de dos días de duración, que tuvieron lugar en Igorre. Los ponentes fueron José Elorrieta, (que analizó la situación actual), José Mari Aranbarri (coyuntura económica), Juan Olaskoaga y Jesús Mari Larramendi (negociación colectiva y reforma laboral), Eusebio Alberdi (secciones sindicales) y Donato Caballero (función de la Interprofesional), en un enfoque de discusión y debate sobre la realidad de estos temas en la vida sindical.

En el mes de junio se ha realizado un segundo bloque de formación, centrado en la normativa de las elecciones sindicales y su realización. Se han impartido dos cursillos en Igorre, para los militantes que se van a dedicar a realizar elecciones en la comarcal. En Basauri han tenido lugar 3 cursillos, 2 para comités de empresa y 1 para delegados de personal, con el objetivo de que en sus empresas ellos hagan sus propias elecciones.

En los 5 cursillos han participado 80 delegados y los ponentes han sido los liberados de la propia comarcal.

JUAN JOSÉ BARANDIKA

Deba Garaia

Nuevo local en Eibar

El pasado mes de julio se ha cumplido una vieja aspiración de los militantes del Bajo Deba, sobre todo de los de Eibar: Tenemos un local comarcal propio.

En un edificio de nueva construcción, disponemos de una planta de 235 m² con entrada propia: despachos abiertos y cerrados, sala de reuniones divisible, almacén y servicios completan la distribución de este nuevo local. Todo ello con la intención de ser más eficientes en la defensa de los trabajadores.

El nuevo local está situado en Puente de Arekitxa/Arekitxako Zubia 1A (en Ibarrecruz, frente a la fuente de los Cuatro Caños) y estará abierto de forma permanente, manteniendo los horarios anteriores.

Dado que en estos momentos nos encontramos inmersos en las elecciones sindicales, hemos decidido retrasar la inauguración oficial hasta la primera quincena de octubre. Os avisaremos.

Los números de teléfono son los siguientes: 10 22 44, 10 05 34 y 10 17 78, y el número de fax es el 10 17 78.

J.A.ULAZIA



Al fondo, el nuevo local de Eibar, cuando se encontraba en fase de construcción.

Iruñea-Pamplona

El insumiso Joseba Aristu, excarcelado

Mientras la mayoría de nosotros disfrutábamos de nuestras merecidas vacaciones, el pasado día 1 de agosto fue puesto en libertad nuestro compañero Joseba Aristu, insumiso navarro que ha permanecido ingresado en la cárcel de Iruña.

El grupo de jóvenes de Iruña quiere agradecer a todos las muestras de apoyo y especialmente las cartas de apoyo recibidas por Joseba y el grupo de insumisos en la cárcel de Iruña; "no han sido pocas", nos ha comentado Joseba.

Asimismo, les seguimos alentando en su lucha y les expresamos una vez más nuestra solidaridad. Aún quedan en la cárcel muchos insumisos, por lo que se les debe seguir escribiendo a la Prisión de Iruña, calle San Roque s/n, 31011 Iruña. Insumiso presoak askatu!!

OSKAR RODRIGUEZ CAPARROS
Responsable de jóvenes de Iruñea

Gernika-Artibai

Sindicalizar las conserveras

Las condiciones de trabajo en las empresas de conservas y salazones de pescado son un tanto peculiares y penosas en la mayoría de los centros del sector. Continuamente se oyen quejas de las muchas irregularidades que se cometen en materia de seguridad e higiene: carencias en ropa de trabajo y calzado adecuado para el desarrollo de tareas específicas; corrientes; humedad por condensación;

manipulación de bandejas de peso superior a 25 kilos; descarga de camiones por parte de mujeres, etc.

Otra de las cosas que se comenta como algo habitual es el reiterado incumplimiento de un convenio colectivo ya de por sí bastante devaluado comparativamente respecto de los de otros sectores: impago de los premios por jubilación; ausencia de calendario laboral; antigüedad mal aplicada, así como abono de media jornada si el trabajo no llega a las 4 horas y jornada completa si supera esa duración.

Resulta difícil abordar desde fuera todos estos problemas sin la colaboración de las tra-

bajadoras y los trabajadores, que deberían denunciar las irregularidades a través del sindicato y sus representantes en la empresa. Tiene gran importancia la coordinación de nuestros delegados y delegadas para ver el grado de cumplimiento en los diferentes centros de trabajo, denunciar y exigir lo pactado en el convenio colectivo.

ELA te ofrece una buena oportunidad para ello: la participación en las elecciones sindicales, que se están llevando a cabo para elegir delegados de personal y comités de empresa en todos los centros, con el fin de tener una mejor defensa de tus intereses.

J.R.

FEDERAKUNDEAK / FEDERACIONES

Irakaskuntza

Hezkuntzako Komite Sindikal Europearra

ELAKO Irakaskuntza federakundeak duela gutti Luxemبورgen izan zen Hezkuntzako Komite Sindikal Europearraren urteroko asanbladan hartu zuen parte. Batzordeak Europako hezkuntza sindikatu ia guztiak biltzen ditu, hain zuzen Hezkuntza Nazioartekoa (HN) eta Munduko Irakaskuntza Sindikatu Konfederakundearen (MISK) kide diren sindikatuak. Komiteak gai desberdinak aztertzen ditu nazioarteko ikuspegi batetatik.

Bilera honetan barne antolakuntza eta balantzeaz gainera, honako gai hauek aztertu ziren: Irakaskuntzan neska-mutilentzako aukera berdintasuna; goi irakaskuntza; irakasleen formazioa; kulturarteko heziketa, arrazismoa, etab.

Ikus daitekeenez, gaiok gure eguneroko irakasle funtzio profesionalean eragin zuzena dute. Beraiei buruzko materiala jaso dugu, eta nahi izanez gero zuen esku daukagu.

URKIAGA

Transporte

ELA recabará el apoyo de los sindicatos comunitarios contra las volantas

Reiteradamente hemos manifestado desde esta Federación que la construcción de la Unión Europea no se sustentaba precisamente en parámetros sociales, sino que al contrario una de las bases prioritarias, posiblemente la principal para esta construcción, es la del mercado. Una Europea construida por y para los mercaderes.

Es evidente que cuando los gobiernos negocian mercados se corre el riesgo de que determinados sectores se conviertan en moneda de cambio; la pesca es precisamente uno de los sectores tratados de forma negativa.

La aplicación de la política comunitaria a este tema se realiza en base al desarrollo de diferentes normativas. El incumplimiento de dichas regulaciones en la utilización de las redes de 'volanta' o 'enmalle a la deriva' han producido unos episodios especialmente tensos en el sector de pesca de bajura del Cantábrico, en el que la flota vasca es predominante. Euskadi cuenta con una importante flota, con base en puertos como Getaria, Hondarribia, Orío, Bermeo, etc., en los que su actividad laboral gira en torno a este sector de bajura, que realiza principalmente sus labores en periodos cíclicos o campañas basadas en especies determinadas (anchoa y bonito).

ARTES PROHIBIDAS

Las redes de enmalle a la deriva, cuya longitud según la normativa actual no puede ser superior a 2,5 kilómetros, ya han sido cuestionadas también en otro tipo de zonas marítimas por sus demoleedores efectos sobre los recursos marinos, además de por el peligro que origina para el tráfico marítimo la posibilidad de que vayan a la deriva.

Independientemente de los últimos hechos y dada la importancia de la pesca en Euskadi, es necesaria la aplicación de medidas que permitan el mantenimiento de esta actividad. De hecho, nuestra labora en el grupo de trabajo de Pesca del Consejo Económico y Social (CES) de la Unión Europea (UE) se ha orientado en dicho sentido, lejos de posicionamientos más o menos oportunistas.

Próximamente se reunirá la Comisión de Pesca de la UE, que dará paso, a finales de mes, al Consejo de Ministros de la Unión. Es preciso que se adopten cuantas medidas sociales sean necesarias, prohibiéndose definitivamente la utilización de este tipo de artes de pesca.

El Parlamento Europeo, en su sesión plenaria del 17 de diciembre del año pasado, hizo una serie de propuestas para que se tomasen en cuenta por parte de la Comisión. Estas son las propuestas del Parlamento:

- La prohibición de la utilización de redes de enmalle a la deriva.
- La Comisión podrá regular la utilización de las volantas dentro de las 12 millas costeras, con arreglo a una normativa para casos concretos.

Es por tanto absolutamente imprescindible que tanto la Comisión como el Consejo de Minis-

tros tengan en cuenta estas proposiciones y actúen en consecuencia.

En esta línea, la Federación del Transporte se ha dirigido a los sindicatos de la Comunidad para que presionen ante sus respectivos gobiernos y tengan en cuenta lo ya propuesto.

Asimismo, la Federación ha presentado esta petición al ministro de Agricultura y Pesca del Gobierno central y al comisario de Pesca de la UE.

J.C. LOPEZ

Servicios Públicos

Comité federal de la Federación de Servicios Públicos

El pasado 6 de septiembre se celebró la reunión ordinaria del Comité Federal de la Federación de Servicios Públicos, en la que entre otros se trataron los siguientes puntos:

-**Elecciones sindicales.** Toda la maquinaria de la Federación ya se encuentra en marcha. Desde ELA ya hemos realizado el preaviso y fijado la fecha de inicio del proceso electoral en un porcentaje muy alto (más del 80%) de todos los delegados que elegimos en 1990. La ilusión y la confianza en el éxito de las elecciones en el sector público eran las características predominantes en el seno del Comité Federal.

-**Plan de Modernización de la Administración.** El Comité Federal tuvo conocimiento del envío por parte del Gobierno del informe de la Comisión para la racionalización y mejora de la Administración Pública. La importancia y trascendencia de las medidas (47) que se contemplan en el informe nos obligaron a plantearnos el siguiente plan de trabajo:

- Estudio detenido del informe por parte de una comisión reducida.
- Sacar las conclusiones sobre sus objetivos.
- Elaborar nuestras propias propuestas,
 - a) asumiendo las medidas que entendamos positivas,
 - b) y planteando alternativas.
- Tratamiento que debe darse a todo el asunto. Estrategia.

J.M. LARRAÑAGA

En el momento que este artículo llegue a tus manos, toda ELA estará inmersa en las elecciones sindicales, que nos darán la oportunidad de elegir a las personas que nos representarán y defenderán nuestros derechos.

Las mujeres representamos mucho

No podemos en este período inicial dar datos de los resultados que estamos obteniendo, pero entre todas/os tenemos que conseguir incrementar el número de delegadas/os que se consiguieron en las pasadas elecciones sindicales.

Hemos comentado en artículos anteriores y es una realidad que las mujeres hemos conseguido en los últimos años grandes avances a nivel social y laboral, pero seguimos siendo conscientes de las situaciones de discriminación que siguen existiendo a pesar de la aparente igualdad reflejada en la Ley.

Pensamos que uno de los medios con los que contamos para conseguir más mejoras en las condiciones de trabajo es apostar por un sindicato fuerte, y estamos convencidas de que un mayor número de mujeres delegadas de personal y miembros de Comités de Empresa darán un impulso en la lucha por la igualdad real en todos los ámbitos laborales.

“

Emakume gehiago ordezkari izateak berdintasunera hurbilduko gaitu

Es cierto que por el papel que a lo largo de los años hemos venido desempeñando las mujeres, nos hemos encontrado en muchos casos con dificultades para participar en la vida sindical, pero también es cierto que cada vez más un mayor número de mujeres estamos implicadas en conseguir mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y de los trabajadores.

Es este un buen momento para recordar algunos datos referidos al conjunto de los trabajadores y al porcentaje de mujeres,



CUADRO 1

TASA DE ACTIVIDAD (*)			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
NAVARRA	48,0%	62,1%	34,4%
CAPV	50,3%	63,4%	37,7%
PARO			
	TOTAL	MUJERES	
EUSKADI	23,5%	33,7%	

CUADRO 2

SECTORES DE ACTIVIDAD (*)		
	TOTAL	MUJERES
EUSKADI		
AGRICULTURA	3,9%	1,7%
INDUSTRIA	29,8%	12,3%
CONSTRUCCION	8,4%	0,7%
SERVICIOS	57,9%	85,3%

CUADRO 3

TASA DE PRECARIEDAD (*) (contratos temporales)		
	TOTAL	MUJERES
ESTADO ESPAÑOL	33,6%	37,9%
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (*)		
	6,6%	14,9%

(*) Datos correspondientes al 2º trimestre de 1994

CUADRO 4

DATOS ELECCIONES (1990)		
ELA (CAPV)	TOTAL DELEGADOS	MUJERES
	6.834	1.255 (19,08%)
ELA (NAFARROA)	TOTAL DELEGADOS	MUJERES
	652	(*)

(*) No hay datos disponibles de Nafarroa

recogidos en los cuadros adjuntos: 1, tasa de actividad y nivel de paro global; 2, sectores de actividad, y 3, tasas de precariedad y de trabajo a tiempo parcial.

HACIA LA IGUALDAD

La reforma laboral ha agravado las condiciones laborales, pero con la negociación colectiva intentaremos neutralizarla y conseguir avanzar en la igualdad de oportunidades:

- igualdad en el acceso y promoción de los diferentes puestos de trabajo
- creación de comisiones de igualdad
- cobro del 100% del salario en caso de maternidad desde el primer día
- posibilidad de cambio de puesto de trabajo en caso de maternidad o período de lactancia
- medidas contra el acoso sexual.

“

Gure partehartzeak inoiz baino garrantzi haundiagoa du

Es difícil poner en este momento los problemas que en algunos sectores plantean las mujeres para presentarse a las elecciones sindicales, pero todas tenemos que ser conscientes de que en este momento, más que en ningún otro, nuestra participación es fundamental, tanto si nos presentamos como delegadas como si participamos en la elección de otras personas compañeras de ELA.

Participa en estas elecciones sindicales. Sólo así "LAS MUJERES REPRESENTAREMOS MUCHO".

CRISTINA ARENAL

El 17 de setiembre se ha firmado el convenio del Metal de Bizkaia para 1994 que afecta a unos 50.000 trabajadores, siendo por tanto el más importante no sólo de este territorio sino también de Euskadi en cuanto al número de trabajadores. Del mismo se derivarán pautas para un gran número de pactos y convenios de empresa que esperan la referencia del provincial para negociar.

METAL DE BIZKAIA

Negociar la 'contrarreforma'

En la negociación del convenio de este año la patronal ha pretendido cambiar las reglas de juego con las que se venía funcionando y que han servido de soporte a los acuerdos (y desacuerdos, que de todo ha habido). Con la entrada en vigor de la reforma laboral los empresarios han querido echar todo por la borda.

Como es natural, se han encontrado con la total oposición de los sindicatos, que si bien nos hemos mostrado dispuestos a hablar y negociar todo, no hemos aceptado imposiciones unilaterales.

Los sindicatos hemos sido capaces de consensuar una plataforma, hemos ido de la mano en estas negociaciones y seguramente de esa unidad de acción se haya derivado en buena medida el resultado obtenido: pactar los contenidos económicos y dejar para la Mesa Permanente la negociación de los temas derivados de la reforma laboral para ir incorporando los eventuales acuerdos al texto del convenio.

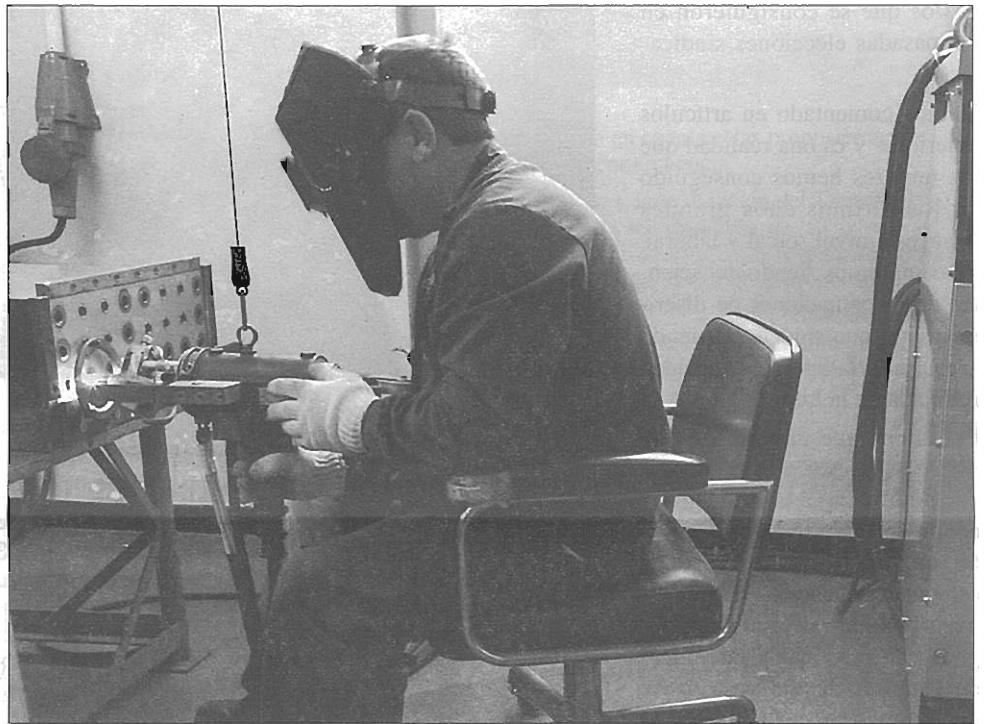
CONTENIDOS ECONOMICOS

Con una vigencia de un año, se ha alcanzado un incremento salarial del 4%, y una garantía mínima del 2% para las empresas que sobrepasen las tablas del convenio, con independencia de que en las mismas puedan negociarse otras subidas.

Los salarios para los aprendices (y para un 85% de su jornada) se han fijado en 55.000, 65.000 y 75.000 ptas. (para el primer, segundo y tercer año), manteniéndose en los mismos valores del 93 los pluses de antigüedad, toxicidad, penosidad y nocturnidad, y permanenciando también invariable la jornada de trabajo que sigue en las 1.768 horas anuales en jornada partida y 1.748 horas en jornada continuada.

Aunque la patronal buscaba la posibilidad de un descuelgue generalizado, la cláusula pactada por "imperativo legal" permitirá el descuelgue sólo en casos excepcionales, bien documentados y que exigirá el acuerdo del comité de empresa o de los delegados de personal. En caso de desacuerdo se someterá el tema a la Comisión Mixta provincial y, de mantenerse el desacuerdo, el expediente pasará al Preco.

Se han introducido, finalmente, algunas modificaciones en los temas de vacaciones, periodos de prueba y contratos eventuales que clarifican los textos del convenio.



LA REFORMA LABORAL

El objetivo de los empresarios ha sido, y sigue siendo, la implantación de la reforma laboral, no poniendo límites a su posible aplicación, olvidándose de la Ordenanza e introduciendo en el convenio la "nueva" legislación, con una estructura salarial complementamente distinta y aprovechando la reforma, incluyendo otros añadidos que pudieran colar.

Su pretensión, está claro, se centra en desregular las relaciones laborales, en individualizarlas. Nosotros tenemos que centrarnos en mantener la estructura del convenio, su articulado, su contenido, introduciendo en

el mismo las materias contempladas hasta ahora bien por la ordenanza o por la Ley.

Deberemos, por tanto, negociar la inclusión en el convenio de temas tales como la clasificación profesional, la estructura salarial, la jornada, las horas extras, el trabajo nocturno, la antigüedad... prorrogando la situación en vigor hasta su sustitución por un acuerdo nuevo.

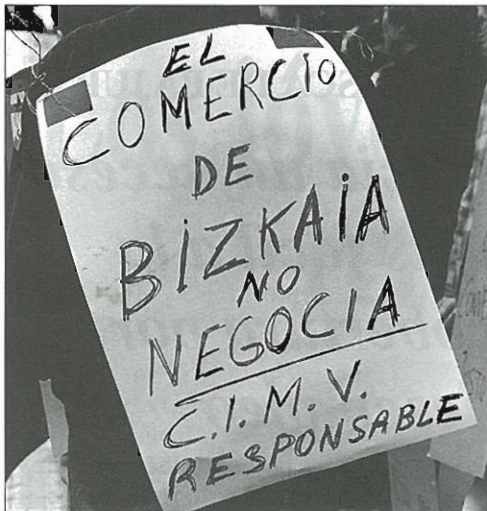
En una palabra, para contrarrestar los efectos de la reforma, deberemos centrarnos en negociar la "contrarreforma", trabajo intenso que tendremos que desarrollar en los próximos meses la Mesa Permanente.

Resulta obvio que los resultados de toda negociación están íntimamente ligados a la relación de fuerzas. En nuestro caso a la fuerza que deberemos ir incrementando por una doble vía: la afiliación y mejorando nuestra representatividad en el metal vizcaíno. En las elecciones sindicales que ahora iniciamos, está en nuestras manos conseguirlo.

“
*Hauteskundeotan
gure ordezkaritza
maila hobetu behar
dugu*”

FERNANDO IRAETA
*Secretario Federal
ELA-Metal*

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



FETA - ETEF

La negociación en servicios de Bizkaia, bloqueada

El comercio en su totalidad, las panaderías, los sectores de oficinas y despachos y limpieza de edificios y locales, las empresas de vinos y licores o torrefactos de café y de conservas de pescado, que agrupan entre todos ellos a más de 55.000 trabajadores, están sufriendo importantes retrasos en la negociación colectiva de este año.

Las patronales, encuadradas en su mayoría en el Centro Industrial y Mercantil (CIMV), las asociaciones de empresarios de limpieza y de panaderías e Ingefor, en el sector de oficinas, están entorpeciendo la negociación colectiva, bloqueada por los intentos patronales de eliminar las mejoras contenidas en los convenios, introduciendo las consecuencias más negativas de la última reforma.

La situación es especialmente grave en el comercio, donde de nueve convenios que deben negociarse sólo en dos (droguerías y perfumerías y alimentación) están constituidas las mesas negociadoras, mientras que en los otros siete sectores los empresarios aún no han nombrado a sus negociadores.

En torrefactos de café, la negociación se encuentra estancada tras la última oferta patronal del 4% a cambio de recortar los derechos en caso de enfermedad o accidente.

Finalmente, en el resto de sectores (panaderías, oficinas y despachos, limpieza de edificios y locales, vinos y licores y conservas y salazones de pescado), la patronal supedita ofertas económicas ridículas o inexistentes a la aceptación por parte sindical de importantes recortes en los convenios colectivos.

Esta situación se contraponen con la de los otros tres territorios vascos, donde se ha firmado la práctica totalidad de los convenios con incrementos salariales interesantes y medidas que permiten aminorar las consecuencias negativas de la reforma laboral.

A nuestro juicio, esto sólo se explica por el estilo cerrado y retrógrado del CIMV y del

resto de patronales de Bizkaia, preocupadas en debilitar la negociación colectiva para imponer unas relaciones laborales individualizadas y sin regulación.

Los sindicatos reivindicamos para este año, el mantenimiento del poder adquisitivo, la mejora de los contratos a tiempo parcial, la limitación de los abusos en contratos de aprendizaje, y el mantenimiento de los derechos adquiridos. Frente a esto, los empresarios quieren que desaparezca la mayor parte del actual articulado de los convenios y que éstos pierdan todo su contenido al final de su vigencia.

Todo ello refleja con claridad la posición de una patronal anclada en el pasado y cuya actitud sólo sirve, en la mayoría de las ocasiones, para crispar aún más la negociación colectiva, ya de por sí difícil.

Tardía convocatoria de huelga en conservas vegetales

La FETA de Nafarroa ha criticado a UGT y CC OO por la convocatoria de huelga en conservas vegetales, lanzada cuando la campaña ya toca a su fin, cuando además la mesa negociadora (el convenio se negocia a nivel estatal) lleva meses paralizada. "El sector precisa de una negociación más seria, porque la situación de los fijos discontinuos y su problemática es muy grave y hay que solucionarla", afirmó un portavoz de la FETA.

TRANSPORTE Convenio de Mercancías y Viajeros de Nafarroa

El convenio de transportes y mercancías de Nafarroa ha tenido para el año 94 un incremento del 3,75% sobre las tablas vigentes en 1993. También se han producido avances en las condiciones establecidas para los casos de retirada de carnet.

El convenio de viajeros de este territorio prevé un incremento del 4% para todas las cuantías económicas. Otro aspecto importante del acuerdo es el establecimiento del recargo salarial por trabajo nocturno.

Acuerdo en Europistas

El pasado mes de julio se firmó el convenio para los trabajadores de Europistas. Este convenio, en el que ELA ha llevado la iniciativa dentro del Comité, recoge un aumento del 6,67% incluyendo el reconocimiento de los pluses de nocturnidad y festivos para 1994 y el IPC del año anterior, más prácticamente 1,5 puntos, distribuidos en paga de beneficios e incremento de pluses para los años 95 y 96. Asimismo se ha reducido la jornada anual en 4 horas para 1995 y 8 horas para 1996.

Esta negociación, que ha pasado por diferentes avatares, no exentos en muchos casos de posturas demagógicas, ha sido posible tras seis meses de duro trabajo negociador, del

que los responsables de ELA en la empresa han estado al frente.

Firma en Mercancías de Gipuzkoa

Con vigencia de un año, se firmó el convenio de transportes de mercancías por carretera. El incremento en tablas ha sido de un 4,70%, y del 3,5% en concepto de antigüedad y plus internacional. Aspecto importante de esta negociación ha sido la incorporación al convenio de los aspectos de descripción de categorías y faltas y sanciones recogidos por la ordenanza laboral.

Asimismo se ha incorporado al acuerdo el Preco y se han creado comisiones para tratar la posibilidad de establecer un fondo de pensiones y el estudio de las categorías profesionales.



ENSEÑANZA

Ikastoletako hitzarmenaren sinadura

EAEko Ikastoletarako hitzarmena argitaratu da Agintaritzaren Aldizkarian, abuztuaren 30ean hain zuzen. Orain, publikotasun bideetik joan diren ikastoletako langileek gobernuak ordaindu gabekoaren erreklamazioak bideratu beharko ditugu. Nafarroan, hile honetatik aurrera berrartuko da hitzarmenaren negoziaketa.

Inaceptable oferta de la patronal en la privada

El convenio de la CAPV está bloqueado, por cuanto la oferta patronal recibida es inaceptable a todas luces: Junto a la congelación salarial, plantean graves recortes en materia de contrataciones, así como retrocesos en otros derechos consolidados. En Nafarroa la reivindicación de un convenio propio para la enseñanza privada sigue su curso. Además, estamos en pleno proceso negociador en los convenios de autoescuelas de Gipuzkoa y Bizkaia.

J.A.KORTA



■ SEROPA

Huelga contra nueve despidos

Los 53 trabajadores de Seropa, empresa pamplonica dedicada a la fabricación de moldes de alta tecnología, consiguieron llegar a un acuerdo económico con la dirección tras llevar a cabo una huelga a raíz del envío de cartas de despido a 9 compañeros. Los despidos se deben a un plan de reestructuración –a pesar de que la fábrica produce beneficios–, y resultan posibles gracias a la posibilidad que abre la nueva legislación laboral. La dirección aduce que va a cerrar una línea de productos que no le son rentables, y que tiene intención de subcontratarlos en adelante.

Los trabajadores de Seropa, cuyo comité está integrado únicamente por delegados de ELA, fueron a la huelga en cuanto se conocieron los despidos, y su postura de presión hizo que la empresa negociara los términos de la reducción de plantilla. Entre los despidos se encuentra Dámaso Uribe, militante de ELA en Seropa desde la clandestinidad. Además, dos de los nueve despedidos son delegados.

ELA-Metal ha expresado su solidaridad con los trabajadores de Seropa, y ha apoyado su decisión de ir a la huelga.

■ ACENOR

ELA-Metalek Acenor pribatizatzerakoan sindikatuak kontutuan izatea eskatu du

“ELA beti izan da Acenor taldea saltzearen aldekoa, eta oraindik ere Euskadiko altzairu berezien sektorea berrantolatze beharra dagoela ikusten du”, esan du Juan Olaskoaga, ELA-Metaleko idazkari nagusiak, enpresa esku pribatutara iragateko aukerari buruz. Dena den, ELA-Metaleko idazkari nagusiak ohar bat egin du: “birmoldaketa ez da behar bezala gauzatuko Madril eta Gazteizko administraritzek eskuhartze haundiegia izan nahi badute, ez eta sindikatuak alde batetara utzi nahi badira ere”.

Acenor erosteko asmotan bi talde dabilta: GSB holdinga (duela gutti Pesa eta Aforak osatu dutena) eta Alfa-Lan, Enrique Treviño enpresariaren taldea. Inexa konpainia suediarrek GSBrekin batera erosketan parte hartzeari uko egin ondoren –Azkoitiko enpresarekin sortu ziren hikamikak direla medio–, bi euskal taldeak altzairu bereziak ekoizten dituen lantegi saila erosteko eskaintzak prestatzen ari dira. Acenor esku publikotan dago eta galera haundiak izan

ditu (urtean 15.000 milioi) azken aldian; dena den, lantegiak irabaziak sortzen ari omen dira dagoeneko.

■ PESCA DE BAJURA

Hacia un acceso más fácil a la cobertura por desempleo

El sector de pesca de bajura, así como otros de actividad cíclica, ha visto recortados con el tiempo sus derechos al acceso a las prestaciones por desempleo en el periodo de inactividad. Con la modificación de la ley de desempleo, se amplió el periodo mínimo para la obtención del desempleo, pasando de 6 a 12 meses, lo que motivó que un año careciesen de esta prestación.

En posterior modificación, se da un tratamiento diferente a los expedientes de fuerza mayor, al tener que ingresar las cuotas de la Seguridad Social durante los periodos de inactividad. Estos expedientes de pesca eran autorizados por un periodo de tres meses, iniciándose al final de la campaña del bonito (último trimestre del año).

El cambio de actitud de la Administración ante estos expedientes y lo anteriormente dicho hacen necesario adoptar medidas que posibiliten el acceso de los arrantzales de bajura al desempleo. Y en este sentido, esta Federación se encuentra trabajando durante meses para conseguir un acuerdo que permita establecer de forma periódica el cobro de las prestaciones por desempleo, del que se dará información detallada a los trabajadores del sector.

J.C. LOPEZ

Desde hace varios meses en nuestra organización se viene trabajando de lleno en las elecciones sindicales, para que todo esté listo y no quede ningún cabo suelto en el último momento. Todos y todas sabemos lo que nos estamos jugando.

Los jóvenes también tenemos un reto en las elecciones

Por eso, el nivel de exigencia es muy alto. En este contexto nadie podemos quedarnos al margen, tampoco los y las jóvenes que trabajamos en Euskalerría. Aún a pesar de la situación tan penosa que nos está tocando vivir debemos ser conscientes de que tenemos una responsabilidad que cumplir. Es cierto que en este caso, sólo pueden ejercer este derecho una parte de la juventud que está en activo y, desgraciadamente, la situación actual no nos brinda la oportunidad de ser candidatos o candidatas a todo el mundo.

Podemos decir que menos de la mitad de los y las jóvenes de Euskalerría pueden cumplir este fin (la tasa de desempleo de menores de 25 años en el último trimestre es del 51,2% en el conjunto de Euskadi). A todo esto hay que sumar el hecho, de que de los que trabajan, no todos pueden acceder a ser candidatos o candidatas ya que la mayoría (por no decir todos) tenemos contratos en precario de 6 meses o menos.

Por esta razón, quienes tengan esta oportunidad deben, mejor dicho tienen la obligación de ser parte activa en estas elecciones, bien presentándose como candidato o candidata, bien como electores o electoras. ¿Por qué? ¿Qué importancia tiene que los y las jóvenes se presenten como delegados o delegadas?

HAY QUE ACTUAR

Partimos de la base que no corren buenos tiempos para el sindicalismo, pero este argumento no nos debe servir como fácil excusa para aparcarnos en el pasotismo y la indolencia. Todo lo contrario, en este tipo de acontecimientos lo que debemos hacer es actuar, tomar parte de



una forma u otra. El quedarnos sin hacer nada con la acostumbrada indiferencia nos conduce a un callejón sin salida o a un círculo vicioso. No podemos estar siempre con la queja en la boca, porque al fin y al cabo son cuestiones que nos influyen a todos y a todas.

Si, por ejemplo, en nuestra empresa surge un problema se

intenta solucionar entre todo el mundo; en los convenios las mejoras se hacen para todos; en definitiva, que dentro de ese pequeño mundo que puede ser un taller o una tienda las personas que trabajan tienen una pequeña cota de responsabilidad.

En el caso de las personas jóvenes, la precariedad es mucho más alta, el margen de maniobra es

mucho menor (el miedo a no ser renovados nos condiciona), nuestra falta de experiencia, etc... hacen que nos echemos atrás a la hora de plantearnos el participar en una acción de este tipo. Sin embargo, no olvidemos que son nuestro futuro, nuestro trabajo, nuestra vida los que están en juego y que en este caso, como en muchos otros, la posibilidad de que tomemos la responsabilidad es muy importante, no sólo porque estamos cambiando y mejorando la sociedad desde nuestro lugar de trabajo sino porque podemos hacer llegar más fácilmente las reivindicaciones que como jóvenes podemos tener. Además, hay que tener en cuenta que no somos una persona aislada sino que detrás está una organización potente como ELA que nos apoyará en todo momento. De forma recíproca, nosotros también le estamos dando más fuerza con nuestro trabajo y empeño.

APORTACION DE LOS JOVENES

De todas formas, ¿quién mejor que nosotros, jóvenes, para ir cambiando aquellos aspectos que más nos afectan? Es hora de que tomemos responsabilidades, de que digamos lo que queremos, de que podamos defender nuestros derechos en las empresas. En una palabra, de que hagamos del sindicalismo de ELA un instrumento válido para hacer desaparecer las desigualdades sociales existentes, empezando por pequeñas acciones como votar en nuestra empresa o presentarnos a las elecciones en las listas de candidaturas. De esta forma estamos poniendo nuestro granito de arena en favor de un sindicalismo dinámico, de un proyecto, que lejos de estancarse, evoluciona para conseguir una sociedad justa.

LUTXI ARRIBAS

Gazteok aldaketaren bila

Azken urte hauetan European herri guztietako gazteok langabezia pairatzen ari gara eta, tamalez, gure egoera gero eta okerrago dabil. Gaur egun elkartasunean bizitzeko zaila dela badakigu eta gazteari buruzko eritzia larria izaten da. Adibidez helduek pasotak garela pentsatzen dute eta askotan ez digute serioski hartzen. Hori dela eta gure helburuak egoera hau aldatzea izan behar du, lehenengoz gugatik, ez dezakegulako honela jarraitu. Bestalde, helduei erakusteko gure arazoak konpontzeko gauza garela. Tes-tuinguru honetan, gazte langile europatarrak askoz sentzibilizatuago daude gu baino, bestela begirada bat ikasle frantsesek egindakoari edo gazte langile alemaniarren baten joerari eman behar diogu. Horrexegatik, parte hartu behar dugu eta daukagun aukera ezin dugu galdu.

Funciones, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores

I. COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Las competencias de los delegados de personal y miembros de comité de empresa son numerosas, cabiendo señalar las siguientes:

■ 1. COMPETENCIAS DE NEGOCIACION Y DECISION

Los representantes de los trabajadores tienen capacidad de negociación y decisión en los siguientes supuestos:

✓ Convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior.

Los representantes pueden negociar con la empresa en nombre de los trabajadores los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior (arts. 87, 88 y 89 ET).

✓ En riesgo de accidente.

En caso de probabilidad seria de accidente pueden requerir al empresario para que adopte las medidas oportunas, y ante un riesgo inminente de accidente incluso pueden acordar la paralización de las actividades (art. 19 ET).

✓ Modificación de lo establecido en convenio.

Lo establecido en convenio colectivo no puede ser modificado en la empresa. Se exceptúan las materias relativas a horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento, cuya modificación se puede llevar a cabo únicamente mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 41 ET).

✓ Modificaciones sustanciales de condiciones.

El empresario, antes de proceder a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, como pueden ser las relativas a jornada de trabajo, horario, sistema de remuneración, traslados, etc. y que afectan a determinado porcentaje de plantilla, debe consultar y negociar con los representantes de los trabajadores, con vistas a la consecución de un acuerdo (arts. 40 y 41 ET).

✓ Suspensiones de contrato y despidos colectivos.

La empresa, antes de proceder a suspensiones de contratos o despidos colectivos por crisis, debe consultar y negociar con los representantes de los trabajadores. Cuando las consultas concluyen con acuerdo, la autoridad laboral se atiene a dicho acuerdo (arts. 47 y 51 ET).

✓ Descuelgue salarial.

El descuelgue salarial o inaplicación del régimen salarial del convenio, cuando así lo



requiera la situación económica de la empresa, sólo puede producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

En tal caso, la determinación de las nuevas condiciones salariales se deberá producir igualmente mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 82.3 ET).

■ 2. COMPETENCIAS DE EMITIR INFORME

✓ Demandas de los trabajadores sobre clasificación profesional y ascensos.

Las demandas que sobre clasificación profesional y ascensos interpongan los trabajadores deben ir acompañadas de un informe previo por parte de los representantes de los trabajadores (art. 39.4 ET).

✓ Otros supuestos

El empresario, antes de proceder a ejecutar sus decisiones, tiene igualmente la obligación de recabar la opinión de los representantes de los trabajadores cuando se trata de las siguientes cuestiones (art. 64.1.3. ET):

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Fusión, absorción o cambio de la situación jurídica de la empresa cuando pueda afectar al volumen de empleo de la misma.

■ 3. DERECHO A RECIBIR INFORMACION

✓ La ley atribuye a los representantes de los trabajadores competencias para conocer y ser informados sobre:

a) La evolución general del sector al que pertenece la empresa, situación de la producción y ventas de la entidad, programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa. Esta información han de recibirla al menos trimestralmente (art. 64.1.2 ET).

b) Balance, cuenta de resultados, memoria y cuanta documentación se facilite a los socios si la empresa es sociedad (art. 64.1.2. ET).

c) Modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (art. 64.1.5. ET).

d) Prórrogas de los contratos de trabajo que se deban celebrar por escrito, así como de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar (art. 1.2 de la Ley "de control de contratación").

e) Previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación (art. 1.3 de la Ley "de control de contratación").

f) Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus con-

secuencias, los índices de accidentabilidad, los estudios del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. Esta información han de recibirla al menos trimestralmente (art. 64.1.7 ET).

✓ Además, los representantes deben ser informados en el momento en que se adopten decisiones en los siguientes casos:

–sanciones impuestas por faltas muy graves y por consiguiente también sanciones de despido (art. 64.1.6)

–abono de salario mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito (art. 29.4 ET)

–encomendar a un trabajador funciones de categoría inferior a la suya con carácter provisional (art. 39.2 ET)

–cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma (art. 44.1 ET).

4. COMPETENCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL.

✓ Los representantes de los trabajadores vigilan y controlan (art. 64.1.8 ET):

–El cumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia laboral, de seguridad social y de empleo, tanto las legales como las previstas en convenios o pactos.

–Las condiciones de seguridad e higiene en la empresa.

En el ejercicio de estas funciones los delegados y miembros de comité pueden dirigirse en representación de los trabajadores al empresario, a la Inspección y a los tribunales competentes.

✓ El empresario debe entregarles copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (art. 1.1 de la Ley de “control de la contratación”).

✓ Los trabajadores pueden solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito (art. 3.1 de la Ley del “control de la contratación”).

5. COMPETENCIAS EN MATERIA DE DERECHO DE REUNION.

Los representantes de los trabajadores están facultados para convocar asamblea de trabajadores, que debe ser presidida en todo caso por ellos (art. 77.1 ET).

III. DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1. Garantía frente a la imposición de sanciones (art. 68 a y c) ET).

a) Los representantes de los trabajadores no pueden ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si el despido o sanción se basa en

la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

b) Antes de ser sancionados por faltas muy graves o graves los representantes tienen derecho a un expediente por el que el empresario les debe notificar previamente los cargos y darles oportunidad de defenderse, debiendo ser oídos asimismo los restantes delegados o el Comité.

2. Garantías de permanencia en la empresa.

–En caso de que el despido de un representante sea declarado improcedente (y a diferencia del supuesto general en que la ley otorga al empresario la opción entre readmisión o indemnización), será el representante quien ejercite la opción, siendo además obligada la readmisión si el trabajador opta por ella (art. 56.4 ET).

–Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto de cualquier otro trabajador en los casos de suspensión y despidos colectivos (art. 51.7 ET).

–En los casos de movilidad geográfica, los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo (art. 40.5 ET).

3. Garantía de libertad de expresión.

La ley reconoce a los representantes el derecho a expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social (art. 68.d ET).

4. Garantía de crédito horario o tiempo ‘liberado’.

Cada representante de los trabajadores dispone de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, que va desde un mínimo de 15 horas mensuales a un máximo de 40, dependiendo de la plantilla de la empresa (art. 68.e ET).

Algunos criterios consolidados en torno al crédito horario son los siguientes:

–El empresario sólo excepcionalmente puede controlar la utilización del crédito horario por parte de los representantes, pues de otro modo “perderían su indispensable independencia y libertad en el ejercicio de su función representativa, que en muy buena parte pueden y deben vigilar y controlar, si lo desean, los propios compañeros que son precisamente los representados” (sentencia del Tribunal Supremo de 7-5-86).

–El crédito horario no se reduce en los casos del representante que trabaja a tiempo parcial, ni en los casos de reducción de jornada o vacaciones (sentencias del Tribunal Central de Trabajo 15-3-85 y de 22-6-88)

–Los representantes tienen derecho a la retribución íntegra como si estuvieran trabajando, incluyendo el plus de nocturnidad que les correspondería de no haberse dedicado durante el día a sus funciones de representación (sentencia del TCT de 14-9-84) y el llamado plus de turno regulado en el convenio de empresa (STC de 25-8-83).

–Dentro del ejercicio de las funciones representativas debe entenderse incluida la asistencia a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales (STC de 1-2-85).

CUADRO RESUMEN

I. COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

1. Competencias de negociación y decisión

a) Convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior.

b) en riesgo de accidente.

c) modificación de lo establecido en convenio.

d) modificaciones sustanciales de condiciones.

e) suspensiones de contrato y despidos colectivos.

f) descuelgue salarial.

2. Competencias de emitir informe

*en demandas de calificación profesional.

*otros supuestos

3. Derecho a recibir información

–sobre la situación económica de la empresa

–sobre la política de empleo y contratación de la empresa

–previamente a determinadas decisiones de la empresa.

4. Competencias de vigilancia y control.

*del cumplimiento de las obligaciones por parte del empresario

*de las condiciones de seguridad e higiene

*en materia de contratación laboral

5. Competencias en materia de derecho de reunión.

II. DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1. Garantía frente a la imposición de sanciones.

2. Garantías de permanencia en la empresa.

3. Garantía de libertad de expresión.

4. Garantía de crédito horario o tiempo ‘liberado’ retribuido.

Bajo la dirección de Mikel Navarro Arancegui, catedrático de Economía especializado en el análisis de los procesos de reconversión, un equipo de investigadores de la ESTE-Universidad de Deusto, ha llevado a cabo tres estudios relativos a la industria manufacturera de la CAPV que le fueron encargados por la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua. Estos estudios, que se recogen en el libro "La crisis manufacturera en la CAPV: Aspectos estructurales" ahora publicado, son fruto de una consulta e investigación rigurosa y algunas de sus conclusiones cuestionan o matizan tópicos que se vienen repitiendo en diversos diagnósticos sobre la crisis de la industria vasca.

Aspectos estructurales de la crisis industrial

GESTION Y COMPETITIVIDAD

Tras efectuar un análisis de las principales debilidades existentes en materia de gestión y cultura en las empresas vascas, los autores sostienen que, *sin negar la incidencia que puedan tener la especialización y estructura industrial vasca y el entorno general en que se desenvuelven las empresas, es en las debilidades de gestión y cultura empresarial donde radica la principal causa de la falta de competitividad que presentan los productos manufactureros vascos.*

ESPECIALIZACION PRODUCTIVA

En cuanto a los problemas derivados de la estructura industrial, el equipo investigador concluye que, en contra de la opinión mayoritaria existente, *el grado de concentración sectorial existente en la industria manufacturera de la CAPV no es particularmente elevado, pues queda claramente por debajo del existente en países pequeños de la Unión Europea (Luxemburgo, Holanda, Dinamarca y Bélgica).* Es más, el libro señala que *cabría cuestionar la conveniencia de un bajo grado de concentración sectorial desde el punto de vista de la competitividad.* El problema no proviene de tener una industria poco diversificada, sino de tener una industria concentrada en sectores poco atractivos, sectores maduros, de crecimientos de demanda media y débil, de nivel tecnológico medio y bajo.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Este factor es aducido en muchos análisis como causa de la falta de competitividad de nuestra industria. Pues bien, el análisis específico de esta cuestión muestra que el tamaño



medio de los establecimientos manufactureros es superior en la CAPV que en las comunidades autónomas madrileña y catalana y que en el conjunto de España y no difiere apenas del comunitario.

FALTA DE CORPORACIONES INDUSTRIALES

El estudio de la estructura industrial vasca analiza la escasa presencia de corporaciones industriales en nuestra comunidad y destaca las negativas consecuencias que de ello

se derivan para la competitividad industrial y la dependencia de los centros de decisión foráneos que ello comporta para nuestra economía.

MARCO GENERAL DE LAS EMPRESAS

En el análisis del marco general en que se desenvuelven las empresas de la CAPV se hace repaso de los negativos condicionantes que para la competitividad industrial se derivan de la política económica, del sistema financiero, del mercado de trabajo, del sistema educativo, del sector servicios a empresas, de la infraestructura suelo y medio ambiente y del clima y valores sociales existentes en nuestra sociedad. Se afirma que *la crisis de competitividad de la economía de la CAPV se debe, en gran medida, a la inadecuación de los valores o actitudes con que los diferentes agentes han venido funcionando y que la superación de la crisis*

“

*Enpresen arazorik
nagusienetakoa
kudeaketaren
ahulezia da*

reclama una modificación sustancial de los mismos.

En particular, se profundiza en el análisis de las consecuencias económicas de la conflictividad y violencia armada, de la corrupción y fraude fiscal y de la "funcionarización" de la población vasca.

PAPEL A DESEMPEÑAR POR ALGUNOS AGENTES

El análisis trata de impulsar un debate sobre el posible papel dinamizador que pudieran desempeñar ciertas fuerzas o agentes, en la superación de los problemas detectados.

✓ **La banca:** Respecto a la banca, tras un análisis de los posibles modelos de relación banca-industria y de su factibilidad, los autores se pronuncian por un modelo en que la banca se implique más en la industria y desempeñe un papel más dinamizador de la misma, y subrayan el decisivo papel que a este respecto podrían jugar las cajas de ahorro y Caja Laboral.

✓ **Grupo Mondragón:** En cuanto al grupo MCC, tras subrayar la importante contribución que éste efectuó tanto a la modernización de la gestión y cultura empresarial como a la creación de nuevas actividades y empleo industrial en la CAPV, los autores constatan una cierta paralización, e incluso una inversión de tendencia, en la actividad de promoción industrial del grupo. Ese relativo olvido de la promoción industrial no sólo supone un abandono de los principios, cultura y valores encarnados en la experiencia cooperativa de Mondragón (que constituyen precisamente una de sus fortalezas), sino que parece ignorar los negativos efectos que pueden derivarse de la disociación en el tiempo de los procesos de reestructuración y reindustrialización.

✓ **Capital extranjero:** El análisis de la inversión extranjera en la CAPV muestra que ésta no sólo ha presentado un menor nivel que en

España, sino que cualitativamente también ha ejercido un papel dinamizador menor, al ir dirigida a sectores menos dinámicos y de menor nivel tecnológico que en el caso español.

✓ **Trabajadores y sindicatos:** Consideran decisivo el papel que para la competitividad industrial presenta la posesión y desarrollo de los activos intangibles en las empresas, y subraya que para tal desarrollo resulta necesaria la participación del trabajador en la empresa.

En el caso de la CAPV, la participación social en las empresas es baja, fruto de la legislación más que de la gestión de recursos humanos empresarial, y de carácter más reivindicativo y de control que auténticamente participativa.

Esto se debe tanto de la cultura hasta ahora existente en los trabajadores y a los modelos sindicales seguidos (si bien el sindicalismo vasco presenta rasgos diferenciados positivos con respecto al estatal), como, sobre todo, a la cultura empresarial monista y jerarquizada y al escaso interés de la Administración por impulsar un modelo real de participación social.

✓ **La Administración pública:** Para que la Administración desempeñe un papel dinamizador resulta necesario que se superen los problemas de falta de coordinación de políticas y niveles administrativos, la poca capacidad y voluntad de diálogo social mostrada, las defectuosas prácticas seguidas en la concesión de ayudas y la ausencia de evaluaciones periódicas de tales políticas llevadas a cabo por analistas imparciales.



TOPIKO ASTINDUAK

Sekulakoak eta bi entzun izan behar ditugu zenbait enpresari eta sasijakintsuren ahotik, liburu honen aurkezpena dela eta ez dela. Hori bai, askok zertaz ari ziren inongo arrastorik ere izan gabe bota dituzte beren erretolikak.

Liburuak ez die euskal industriak jasaten duen krisiaren erantzukizuna soilik enpresariei egozten, baina bai eurek nahi luketeena baino gehiago. Arazoa zera da, komunikabideetan nagusi den joera neoliberalak ekonomiaz hitzegiterakoan "egia" haundi batzuk erabiltzen dituela. Agi denez "egia" horiek borobilak eta aldaezinak dira eta kritikarik ezin zaie egin. Adibidez, enpresen zailtasunak langileen asezintasunetik datozte, edo enplegua zurrunezia delako ezin da langabezia murriztu.

Baina liburu honen edukiak horrelako zenbait estereotipo eta dogma astindu du, eta ezinegona sortu prentsan gehienbat aldeko ahotsak entzuten ohitutako belarrietan. Noski, krisia gaitutuko bada, denok ditugu aldatu beharreko pentsakera eta jokabideak, baina gizarteak denen akatsak ezagutzeko eskubidea du, ez soilik langileenak. Confebasken erantzun sumina ikusita, pentsatzekoa da hausnarketarako astirik hartu ote duen; agian, ordea, jantzi dotoreenez zihoala uste izan arren biluzik zegoen errege haren jarreran harrapatu dituzte txosten hauek.

El pasado mes de junio el tema de la situación fiscal en Euskal Herria tuvo un singular relieve y eco.

Fue con motivo de hacerse público el estudio elaborado por el Gabinete Técnico y aprobado por el Comité Nacional de ELA.

Algunos de los datos que salían a la luz ponían en evidencia una situación anómala de discriminación recaudatoria en contra de las rentas más bajas, las de los asalariados.

Se constataban también actitudes nada proclives e incluso hostiles hacia una mayor transparencia informativa por parte de algunos responsables de la administración pública.

Parece que su divulgación produjo algún escozor y no faltó alguna desabrida descalificación por parte empresarial. Entre las reacciones recogidas también las ha habido de respeto, de prudencia y de reconocimiento como asunto que tiene mucha entidad y es preciso considerar como asignatura pendiente.

Se nos presenta ahora la ocasión de retomar el tema con ocasión de la publicación del libro "La crisis en la industria manufacturera en la CAPV: Aspectos estructurales".

En este caso recogemos unos textos desde la visión y valoración de otra instancia. Concretamente de un equipo de investigación universitaria.

Estimamos que supone una aportación a tener en cuenta para ir formando criterio y tomando conciencia sobre un asunto, -el de la fiscalidad-, sobre el que queda mucho que hacer para dejarlo mínimamente presentable.

La fiscalidad, el fraude y sus efectos

ENRIQUECIMIENTO Y ESPECULACION

En gran parte posibilitado e inducido por el modo de funcionamiento de la política económica que ha primado los intereses de la economía monetaria y financiera sobre los de la economía real, y por las escalas de valores transmitidos por nuestros gobernantes, los medios de comunicación y los propios integrantes del sistema financiero, en España se extendió la idea de que la valía de una persona o institución se medía por su capacidad de enriquecimiento rápido y sin esfuerzo y por su habilidad para desenvolverse en el mundo de las finanzas.

Tales burbujas especulativas no ha resultado posible mantenerlas indefinidamente y, finalmente, las personas o instituciones que encarnaban tales valores han empezado a caer.

La cultura de lo financiero empieza a ser sustituida por la cultura de las ventajas competitivas reales no sólo en la literatura económico-empresarial, sino también en las imágenes y valores que transmiten los medios de comunicación. Estas ventajas competitivas reales, se sustentan en el dominio de los activos intangibles, dominio que por las propias características de este tipo de activos, requieren estrategias y procesos de inversión a largo, continuos, basados en gran medida en el capital humano de las empresas.

CORRUPCION Y FRAUDE

Relacionada con esta cultura del enriquecimiento rápido y a corto plazo cabría considerar asimismo la extensión que presentan en nuestra sociedad las prácticas de corrupción. La corrupción -de la que el fraude habría que considerar que es una modalidad- es un mal del que se derivan graves efectos negativos:



✓ da lugar a fenómenos de competencia desleal, a ineficiencias económicas, y a procesos de redistribución de renta y riqueza no equitativas.

✓ conduce a que, el empresario o la gerencia, en lugar de centrar su atención en la búsqueda de reales ventajas competitivas, dediquen sus esfuerzos a desarrollar contactos con la Administración o a conseguir el favor de los que ocupan centros de poder político.

✓ debilita la cultura del esfuerzo y la integración o cooperación social, tan necesarias para hacer frente a los severos ajustes que debe afrontar nuestra economía.

FRAUDE FISCAL

El reconocimiento de que las prácticas de corrupción y fraude se encuentran extendidas por gran parte de la sociedad no debe ocultar el hecho de que tales prácticas afectan de modo muy desigual a unas u otras fuerzas o colectivos: de modo muy intenso a fuerzas y colectivos relativamente reducidos que ostentan

poder y de modo marginal a las fuerzas o colectivos más débiles componentes de la mayoría de la población.

Las estimaciones relativas al fraude fiscal ponen de manifiesto, por ejemplo, que éste se da entre empresarios y profesiones liberales, mucho más que entre asalariados.

Detrás de buena parte de las grandes bolsas de fraude encontradas en España nos encontramos al sistema financiero facilitándoles apoyo; las prácticas de corrupción afectan fundamentalmente a los partidos y políticos, especialmente a los que están en el poder, y a los grupos económicos de su entorno (inmobiliarias, constructoras, financiadoras...)

IMPULSAR LA LIMPIEZA

Deberían ser los colectivos más débiles y las fuerzas que pretenden representarlos los principales interesados en liderar una decidida política contra la corrupción y fraude, comportamientos estos que, no sólo son criticables desde la equidad, sino también desde la óptica de la eficiencia económica.

Para poder liderar esa lucha resulta necesario combatir todo tipo de corrupción y fraude, empezando por el propio, aunque éste pueda ser de mucha menor intensidad o gravedad.

No cabe justificar ciertos tipos de fraude o corrupción, aduciendo que los que afectan a otros colectivos, a los más poderosos, especialmente, son mayores o menos perseguidos. Sólo desde la total limpieza y la no justificación de los medios por los fines podrá ganarse esta lucha en la que tanto está en juego.

INFORMACION Y TRANSPARENCIA

Conviene señalar que una de las

“
Finantza sistemak babestu egiten du iruzur multzo asko

armas fundamentales para acabar con los casos de corrupción y fraude es la información y la transparencia. Hasta ahora, ni en una ni en otra han mostrado gran interés nuestros gobernantes.

Son múltiples las razones que se

“
Iruzurra deusezteko arma funtsezkoena gardentasuna dugu

han aducido para justificar su renuncia a avanzar en estas cuestiones: que el “efecto anuncio” de tales hechos puede crear en la sociedad la sensación de que tales conductas están muy extendidas y, a la postre, fomentar

conductas de tal tipo o una negativa deslegitimación de las instituciones existentes; de que la publicidad de los agentes y cantidades defraudadas puede dar información a grupos de delinquentes o terroristas sobre posibles objetivos de sus actuaciones.

Aparte de lo discutible de algunas de tales argumentaciones, parece evidente que en su conjunto los argumentos aducidos en favor de los actuales comportamientos resultan menos convincentes que los aducidos en favor de una decidida, firme y transparente actuación en contra de la corrupción y el fraude.

La fiscalidad en la CAPV

OBSTRUCCION EN LAS DIPUTACIONES

En lo que se refiere en particular a la CAPV, cabría denunciar la inexistencia –reconocida públicamente por los representantes públicos– de estimaciones oficiales del fraude fiscal existente y, lo que todavía es más grave, la obstrucción de los estudios de cuantificación del fraude existente que han pretendido realizar ciertos colectivos, al no acceder las Diputaciones vascas al suministro de la información fiscal que, sin atentar a la confidencialidad de los datos personales, resultaba precisa para su realización.

PRETEXTOS Y RAZONES

En ocasiones se ha intentado restar importancia a la falta de tales estudios o estimaciones señalando que la presión fiscal es superior en la CAPV que en el resto de España, dando a entender con ello que el nivel de fraude es ya aquí inferior que en España y que acentuar la persecución del fraude en la CAPV podría conducir a aumentar el nivel de presión fiscal de este territorio e, indirectamente, a restar competitividad a nuestras empresas a quienes se reclamaría un mayor nivel de exigencias fiscales que el exigido a sus competidoras españolas.

Ciertamente, el conjunto de ingresos no financieros de la Administración pública con relación al número de habitantes o al PIB resulta superior en la CAPV que en el conjunto de España. Pero eso cabe explicarlo por diversos factores:

- ✓ En la CAPV hay una mayor proporción de trabajadores asalariados (bien en

sentido estricto bien cooperativistas), que tienen sus rentas de trabajo más controladas y en los que el nivel de fraude es sustancialmente inferior, y una menor presencia de sectores en los que el nivel de fraude o economía sumergida es mayor (agricultura, textil, calzado, servicios...)

- ✓ Aunque en el sistema fiscal español hay numerosos elementos que reducen los elementos de progresividad formal en el mismo existente, todavía subsiste cierta progresividad (especialmente dentro del tratamiento de las rentas de trabajo asalariado), que hace que el mayor nivel de renta “per cápita” o de ganancia por asalariado conduzca también a un mayor nivel de recaudación;

- ✓ La propia cultura existente en la CAPV, hace que, con relación a la población de otras comunidades españolas, la población vasca vea como más normal el tener que contribuir a las cargas generales de la colectividad.

LUCHA CONTRA EL FRAUDE

El que la presión fiscal pueda presentar valores algo superiores en la CAPV que en España no justifica que no se aborde con decisión una lucha contra el fraude en nuestra comunidad.:

- ✓ En primer lugar, porque resulta injusto que, porque haya una mayor parte de la población que hace frente a sus obligaciones fiscales, los que no lo hacen (básicamente, los perceptores de rentas no salariales) puedan eludir más fácilmente que en otros territorios sus obligaciones con las instituciones públicas, al no tener

éstas establecidos mecanismos de supervisión y control suficientemente eficaces.

- ✓ En segundo lugar, porque si no se desea que la fiscalidad constituya una fuente de desventajas competitivas para las empresas vascas, eso se podría conseguir haciendo que pagaran todas las personas –físicas y jurídicas– las cargas que les correspondieran y con el excedente de recaudación obtenido adoptar medidas que, o bien vía gasto, financiando la puesta en práctica políticas tecnológicas, de infraestructuras, o bien, vía ingreso, con políticas impositivas de oferta, permitieran realmente aumentar la competitividad empresarial.

CONCIERTO ¿MENOR IMPOSICION EMPRESARIAL?

Conviene señalar que, aunque la presión fiscal general sea globalmente algo superior en la CAPV que en el resto de España, eso no significa que también suceda así con la fiscalidad empresarial. La capacidad normativa que ofrece el Concierto Económico se ha utilizado fundamentalmente en la CAPV para conceder una serie de ventajas o incentivos fiscales en el Impuesto de Sociedades, en el Impuesto de Sucesiones y en el Impuesto sobre Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados.

Dicho de otra manera, las instituciones vascas han utilizado las competencias que, en materia de capacidad normativa, les reconoce el Concierto Económico para disminuir la imposición empresarial y disminuir el gravamen de una serie de figuras que desempeñan una mayor función redistributiva.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), por medio del Instituto Sindical Europeo (ISE), ha publicado un informe sobre la negociación colectiva en Europa en 1993, y un adelanto de previsiones para 1994. 'Sindikalgintza' quiere presentar un apretado resumen de las conclusiones del extenso informe.

Negociación en un contexto difícil

La evolución económica, negativa o estancada en 1993, ofrece rasgos algo más optimistas para 1994. El desempleo sigue siendo muy elevado y con tendencia a seguir subiendo en 1994. Los salarios reales presentan, en su evolución, diferencias ostensibles: descenso neto en Italia, Alemania occidental y Suecia, y una cierta progresión en otros países. Parece que la recesión ha tenido un efecto retardado sobre los salarios: continuaron creciendo al comienzo de los 90, cuando ya los signos de la crisis se habían manifestado, y en 1994, a pesar de una cierta recuperación, se tiene la impresión de que los salarios apenas reaccionarán al alza.

EMPLEO Y POLITICA DEL MERCADO LABORAL

Otros rasgos comunes del contexto general al que los sindicatos se han visto confrontados son los siguientes:

-Endurecimiento de las posiciones de los empleadores y de los gobiernos en cuanto empleadores (estos últimos en su función administrativa).

-Creciente demanda de flexibilidad tanto en lo relativo a la duración del tiempo de trabajo, como en lo concerniente a los salarios.

-Una voluntad declarada de reducir los costes del trabajo y, en particular, las cargas sociales: con repetidos ataques contra los sistemas de protección social, más que con deseos de buscar una remodelación de los costes.

-En las grandes empresas, sobre todo, ha habido una fuerte presión para reducir efectivos con objeto de adquirir o preservar una posición competitiva.

DIFERENTES EXPERIENCIAS

Las diferencias pueden agruparse en tres categorías de experiencias.

■ La experiencia británica.

Está en un extremo: política declarada de desreglamentación y flexibilidad, una estructura de negociación extremadamente descentralizada y, con excepción de las directivas europeas, una ausencia de normas mínimas en materia de condiciones de trabajo. Política antisindical. La tasa de sindicalización y el número de trabajadores cubiertos por una negociación colectiva han sufrido una caída.

Las desigualdades sociales se han seguido ahondando.

En el sector privado la confederación sindical TUC y sus sindicatos afiliados tratan de persuadir a los empleadores de que una presencia sindical contribuye a la eficacia en el trabajo y de que las "técnicas de gestión de recursos humanos" no son realmente operantes más que con una participación sindical.



■ Experiencias intermedias

Hay una serie de países (Bélgica, Alemania, España, Suecia...) en los que se constata la existencia de tentativas de reforma del mercado de trabajo en la dirección marcada como caso extremo por Gran Bretaña. Y esto a pesar de su compromiso de principio por una postura 'equilibrada' en cuanto a estabilidad en el empleo y a un modelo europeo de protección social.

A pesar de las diferencias, el dato esencial es que se camina hacia un modelo que cuestiona el equilibrio institucional que caracteriza al mercado de trabajo y con la amenaza de

generar un clima general de inseguridad. Los sindicatos se encuentran reducidos así a un rol defensivo que no encuentra la aprobación ni de sus afiliados, ni aun de la opinión pública en su conjunto.

Existe una presión general que promete la creación o la salvaguarda de empleos por medio de una creciente 'flexibilidad': fijar salarios de entrada al trabajo inferiores a los 'salarios mínimos'; cambios en las reglas y procedimientos para la búsqueda de empleo; disminución de las cotizaciones patronales a la seguridad social; reducción del nivel de prestaciones sociales; flexibilización de la edad de

jubilación; propuestas de compartir el trabajo acompañadas de flexibilidad y de pérdida de salario, etc.

Uno de los temas que se suscita de modo frecuente es la dificultad de articular los diferentes niveles de negociación. En Alemania, por ejemplo, los empresarios insisten, cada vez con más frecuencia, en los comités de empresa para que aprueben derogaciones cada vez más numerosas de los acuerdos sectoriales en relación con la duración del trabajo y con la gestión del tiempo de trabajo.

En Bélgica, los empresarios se han mostrado reticentes a negociar acuerdos sectoriales sobre la redistribución del trabajo, y el contenido de los acuerdos alcanzados es poco significativo.

En Francia, también, se constata la tendencia hacia la descentralización de las negociaciones hacia el nivel de empresa, lo que hace difícil para los sindicatos obtener resultados coherentes.

Ante estos ejemplos, no se puede evitar la expresión de un profundo escepticismo en cuanto a su capacidad de contribuir a la creación de empleos, tanto en términos de cantidad como de calidad, y el miedo a que aparezca un efecto de sustitución de empleo más que una creación de nuevos empleos está perfectamente fundado.

UN PAPEL SINDICAL MAS ACTIVO

No fijamos en los casos de Italia e Irlanda, aunque el resultado de las últimas elecciones políticas italianas invalida cualquier predicción. Estos sindicatos están convencidos del valor del pacto social como alternativa al 'monetarismo' en cuanto factor de estabilidad. Han ejercido una influencia innegable en la reforma de las negociaciones colectivas y han logrado ejercer un rol al nivel del mercado de trabajo y de política industrial. En Irlanda, los tres pactos sociales sucesivos a nivel nacional acordados entre sindicatos y patronales dentro de un plan de diez años buscaban acercarse a un modelo continental de relaciones laborales y alejarse del anglosajón, cosa que no hubiera sido posible en un cuadro de relaciones descentralizadas.

Los problemas más difíciles se han planteado cuando se trata de responder a la proliferación de programas de creación de empleo que proponen trabajos de una calidad dudosa. Los sindicatos se encuentran confrontados a opciones muy difíciles a nivel local cuando tienen que juzgar y valorar estos programas. El movimiento sindical tiene una necesidad urgente de informar y formar a sus representantes locales encargados de estas negociaciones. Para ello requiere de recursos suplementarios.

CONCLUSIONES

✓ . El debate sobre el tiempo de trabajo parece que se ha convertido en un debate más amplio sobre el reparto del trabajo. Las horas suplementarias trabajadas en Alemania equivalen a un millón de empleos a tiempo completo.

✓ . Una constatación: Los sindicatos rehusan con bastante frecuencia aceptar el cambio hasta que ya es demasiado tarde y ya ha sido impuesto contra su voluntad.

✓ . Los sindicatos deben seguir muy de cerca la evolución en el seno de las organizaciones patronales. En el esfuerzo por descentralizar las negociaciones, los organismos centrales pierden una parte de su cohesión y de su actividad, lo que, con el tiempo, tendrá repercusiones para los sindicatos, incluso a nivel europeo.

✓ . Los argumentos desarrollados por los sindicatos en temas como los peligros de la flexibilidad, la necesidad de garantizar la seguridad en medio de los cambios, la validez del modelo social europeo, son hoy argumentos más pertinentes que nunca. El descenso de las rentas reales y el ascenso de la inseguridad amenazan con asfixiar la reactivación y con comprometer una competitividad basada en una productividad elevada y en empleos de calidad. En numerosos países a los sindicatos se les impone una opción perversa entre nada de empleo o empleos mediocres.

No es sorprendente, en estas condiciones, que la negociación colectiva no sea utilizada como instrumento coherente de la política estructural. Un análisis más detallado de la manera como podría ser reconocido un tal papel de la negociación colectiva debería ser objeto de futuros trabajos del ISE en el campo de las negociaciones colectivas.

F.M.I.: ¿50 años contribuyendo al desarrollo?

GARAPENA



En octubre de 1994, y coincidiendo con la conmemoración de los cincuenta años de su existencia, va a celebrarse en Madrid la asamblea general del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM). Ambas son las dos instituciones financieras más poderosas a la hora de dictaminar las reglas del libre comercio mundial, y cuyos centros de decisión se encuentran en los países del norte.

Al hacer un poco de historia observamos que la división entre el Norte y el Sur se empezó a gestar ya en los siglos XV y XVI con las colonizaciones que las potencias europeas realizaron en todo el hemisferio Sur. En aquella época, las diferencias de desarrollo entre las sociedades europeas y las del Sur eran limitadas, aunque la superioridad militar y de transporte de las primeras era considerable.

El proceso de colonización, que desgraciadamente significaría el sometimiento y en muchos casos exterminio de pueblos y culturas, iría asignando a estos territorios del Sur el papel de suministradores de materias primas. Esta función, intensificada por la industrialización, seguirá todavía desarrollándose.

De esta forma hemos asistido a una subordinación creciente de estos territorios del Sur en un mercado mundial que cada vez responde más a los intereses de los países del Norte, y que demanda crecientes cantidades de materias primas minerales y agropecuarias. También se ha empezado a desarrollar una nueva división internacional del trabajo, consistente en la descentralización de determinados sectores pro-

ductivos a ciertos países del Sur (Taiwan, Hong-Kong, Thailandia...). Esta deslocalización permite abaratar considerablemente los costes de producción por las condiciones de hiperexplotación existentes en esas áreas del planeta (sobre todo la mano de obra femenina), y posibilita mantener la capacidad de consumo en los países del norte, ya que son estos prácticamente los únicos mercados solventes con capacidad de compra.

SURGE LA DEUDA

En los años 70, como consecuencia de las dos crisis energéticas, los precios del crudo en los mercados mundiales se dispararon, provocando un enorme flujo de capitales hacia los países de la OPEP, que éstos colocaron en el sistema financiero occidental. Los bancos comerciales de los países del norte procedieron a conceder préstamos, principalmente a los países del Sur, ya que las economías occidentales no podían absorber tal cantidad de capital.

Estos préstamos, que se concedieron de forma bastante 'alegre', beneficiaron casi

exclusivamente a la elite gobernante de esos países, y se utilizaron en gran parte para financiar proyectos mastodónticos que poco o nada tenían que ver con las necesidades de desarrollo local. En 1982, México será el primer país que se declare insolvente a la hora de devolver la deuda, y más tarde, como si de fichas de dominó se tratara, este problema acabará afectando a todos los países del Sur, cuyos gobiernos asumirán la deuda, aunque en gran parte fuera privada.

Ante este estado de cosas, los países del Norte deciden tomar cartas en el asunto ya que esta situación pone en peligro la solvencia de todo el sistema financiero internacional y encargan al FMI que establezca las condiciones necesarias para que se habiliten los créditos oportunos con el objetivo de dotar de liquidez a los países receptores, de forma que con las políticas de ajuste estructural (que además de servir para obligar a estos países a abrir aún más sus economías al mercado mundial, tienen unos efectos devastadores sobre las poblaciones de estos países, con los recortes de subsidios, del gasto social...), puedan pagar al menos los intereses de la creciente deuda externa.

MECANISMO DE SUBYUGACIÓN

Estos créditos que también en el Norte habían sido generados en la esfera privada, se transfieren al ámbito público convirtiendo a los contribuyentes, es decir todos nosotros, en los responsables de gran parte de este importante agujero.

La deuda externa, de carácter prácticamente incobrable, se ha convertido en un mecanismo de subyugación decisivo para que el Norte imponga su dictado al Sur, haciendo cada día más dependientes las economías de los países del Tercer Mundo, del 'libre' mercado mundial.

En los últimos años, y ante la creciente oposición que se desarrollaba tanto en los países del Norte como en los del Sur contra los proyectos y políticas del FMI y del BM, estas instituciones han hecho una serie de cambios cosméticos, que de ninguna manera cambian el carácter principal de su actuación. Estos cambios van desde la creación, por parte del BM, de un departamento de medio ambiente, a la introducción, por parte del FMI, de ciertas medidas de carácter simbólico para tratar de limar los problemas de agudización de pobreza más acuciantes que conllevan la aplicación de sus políticas.

Estas reformas no pueden ocultar que la pobreza se dispara en el mundo, en especial en todo el hemisferio sur, a pesar de que el Banco Mundial lleve actuando casi 50 años, con el objetivo de impulsar el desarrollo de este ámbito.

“

*FMI eta Munduko
Bankuan izandako
aldaketek ez dute
txirotasuna*

AMAIA BETELU

Nos encontramos en un momento en el que, en el ámbito económico, la pregunta o duda más importante que se formula es la de si estamos asistiendo ya a la recuperación económica o si por el contrario todavía es pronto para afirmar tal cosa.

LA LIGERA MEJORIA ECONOMICA NO SE TRADUCE EN NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

En 1994 no se está generando empleo neto

La avalancha de datos, informaciones, opiniones, etc., que soportamos cada día exige que analicemos la situación con una cierta perspectiva. Ver lo que ha sucedido en los primeros seis meses de 1994 permite situar con bastante exactitud la respuesta a los interrogantes que se nos plantean.

Es cierto que la economía refleja una cierta mejoría. En concreto, el PIB ha aumentado en la primera mitad del año un 1%, mientras que el año pasado no sólo no aumentó, sino que disminuyó. De esta manera los optimistas pueden afirmar que ha cambiado el ciclo. Sin embargo, ello es muy cuestionable, ya que también es cierto que el 1% es un incremento muy bajo, que está próximo al estancamiento. Además, cabe recordar que, por ejemplo, en los años más duros de la crisis de los años 80 el PIB también creció, aunque muy poco.

EMPLEO ESTABILIZADO

Pero más allá de discusiones en las que es difícil llegar a un consenso sobre si se crece poco o mucho, existe un dato más objetivo que resulta fundamental para saber si se va a mejor o a peor. Este dato es el de la evolución del empleo.

La conclusión que se extrae viendo lo que ha acontecido en este apartado clave es que en la primera mitad de 1994, aunque se ha detenido la destrucción de empleo, tampoco se ha logrado generar empleo, por lo que el número de puestos de trabajo y el de personas en paro es prácticamente similar al de finales de 1993.

Así, según utilizemos la Encuesta de Población Activa (EPA) o la que elabora el Eustat del Gobierno Vasco, en Euskal Herria o hay 500 empleos



menos o 900 más. En cualquier caso se puede afirmar que no se ha producido la necesaria generación de empleo.

El dato más positivo de todos es el del aumento de la producción industrial tras unos años en los que ha caído alrededor

de un 20%.

En concreto en la CAPV el Índice de Producción Industrial ha crecido por encima del 9% en la primera parte del ejercicio, mientras que en Nafarroa la actividad industrial también refleja un ritmo mayor.

No obstante, la destrucción de empleo en el sector industrial sigue siendo considerable. A finales de junio había 10.900 personas menos trabajando en este sector que en diciembre pasado. Esto significa que, a pesar del aumento de la producción industrial, han desaparecido 4 de cada 100 empleos existentes hace apenas medio año.

En definitiva, se puede afirmar que la situación económica sigue siendo mala, ya que la ligera recuperación que se observa en ciertos índices (PIB, producción industrial, venta de automóviles, etc.) no ha dado lugar a que el empleo haya aumentado, lo cual es especialmente grave teniendo en cuenta las elevadas cotas en que está el desempleo.

MIKEL NOVAL

Non dago enplegua?

Bai, egia da, dioten bezala, Barne Produktu Gordina (BPG) hazten ari da berriro. Baina ez da horregatik enplegua berreskuratzen ari. Gutti gora-behera langabetuen multzo haundiak bere horretan dirau, eta industrian azken hileotan oraindik milaka lanpostu desagertu dira: Euskal Autonomi Elkartearen ia 11.000 abendu eta ekainaren amaiera bitartean (100 enplegutatik 4!); hori, ekoizpena hazten ari delarik. Horregatik kontu haundiz erabili behar dira ekonomiaren inguruko datuak. Guztiok poztuko ginateke goranzko joera horri eutsiko balie, baina are gehiago lan bila dabilen guztiak aurkituko balu.

PROBLEMAS QUE AFECTAN AL MUNDO ECONOMICO-INDUSTRIAL (Y VII)

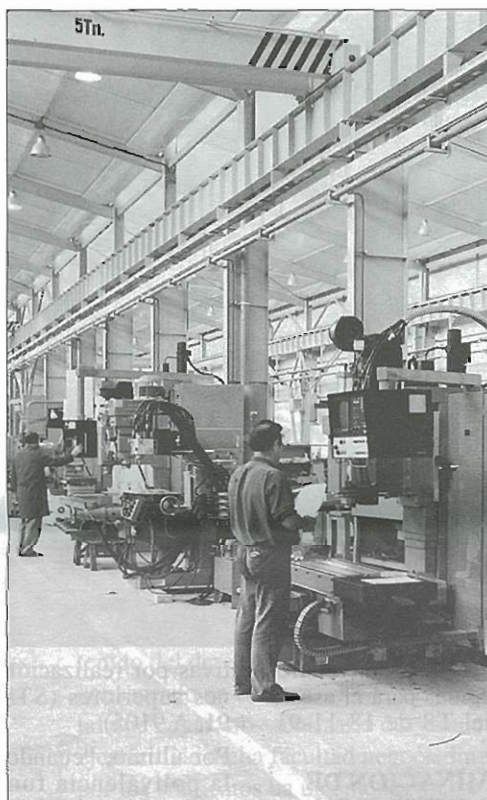
La integración industrial, próximo desafío sindical

Todos los problemas indicados en artículos anteriores y otros de similar naturaleza han de ser abordados en profundidad si se quiere que una empresa sea competitiva y adquiera cierta estabilidad y garantía de permanencia en el futuro. Ello sólo es posible en base a una mayor y mejor utilización de capitales, una capacidad de gestión integral de la empresa y una visión de futuro de la que desgraciadamente carecen muchas empresas de Euskadi.

En el mundo industrializado, y fundamentalmente en lo que se refiere a producción de bienes que requieren de economías de escala, se están produciendo cambios organizativos que ponen en entredicho el tópico que se está utilizando de la necesidad de aumentar el tamaño de las empresas, sobre todo si lo analizamos desde la perspectiva tradicional de las grandes empresas con un grado de integración de la producción muy fuerte, es decir, empresas donde se fabricaba la totalidad del producto, aun a costa de una reducida utilización de los recursos.

SINERGIAS

Hoy, en muchos países, se asiste a un proceso aparentemente contradictorio en relación con el tamaño indicado anteriormente, pero que no deja de ser otra forma de buscar economías de escala en el tamaño, en este caso no individual. Por una parte se están produciendo reducciones del tamaño de cada unidad productiva en base a un alto grado de especialización sobre partes del producto final y con una utilización intensiva de todos los medios, y por otra parte se adquieren las economías de escala interrelacionando diferentes unidades productivas entre sí que, en conjunto, adquieren una masa crítica o tamaño de superior volumen a los anteriores. Esto se está produciendo a través de conglomerados o corporaciones que intentan encontrar sinergias entre las diferentes unidades



productivas o a través de colaboraciones interempresariales con el mismo objetivo, que aunque supone una manera más imperfecta, no necesariamente obtiene peores resultados.

Esta tendencia, a la que difícilmente escaparemos en Euskadi, dado que una buena parte de la industria vasca se dedica precisamente a la producción de bienes de gran consumo y que, por tanto, exige importantes economías de escala, requiere de grandes cambios en las formas de producir y de organizarse, cambios que afectarán a empresarios y trabajadores, pero sobre todo de un cambio de mentalidad en el conjunto del sistema productivo. Ya en Euskadi se están produciendo los primeros procesos que, sin ser muchos, reflejan la problemática con la que deberemos enfrentarnos.

Para los empresarios, estos procesos suponen ser capaces de interrelacionarse con otros y abordar proyectos conjuntos con

una pérdida parcial de sus capacidades de control sobre todo el proceso, en favor del conjunto de empresas que colaboran entre sí, o total, en favor del conglomerado o corporación. En definitiva, se traspasa capacidad de gestión y control del clásico-empresario-dueño, en favor del empresario-gestor que no tiene por qué coincidir con aquél.

REALISMO Y PRAGMATISMO

Para los trabajadores, suponen cambios en una doble vertiente de condiciones de trabajo y sindical, tanto si se trata de corporaciones o de colaboraciones interempresariales. El proceso de especialización de cada planta provocará reubicaciones de puestos de trabajo y requerirá de readaptaciones profesionales cada vez más complejas y constantes, así como de cambios organizativos que, en conjunto, supondrán cambios en las condiciones laborales ante los que habrá que enfrentarse necesariamente con realismo y pragmatismo, por cuanto que la irreversibilidad del proceso impide que actuando como el avestruz se puedan defender con efectividad los intereses de los trabajadores.

Y desde una perspectiva sindical, aparte del cambio cualitativo que pueda suponer enfrentarse a la problemática anterior, nos encontraremos con otra realidad ya que cada unidad productiva, marco natural de actuación sindical, pierde peso en función del conjunto y puede ser más fácilmente sustituible temporalmente por otras unidades productivas, lo que altera la relación de fuerzas y exigirá de cambios organizativos sindicales que permitan afrontar la dialéctica sindical y de intereses desde una perspectiva de conjunto.

JUAN MIGUEL MENDOZA

La clasificación profesional es una materia relevante por depender de ella el cometido profesional del trabajador, la determinación de la retribución y otras cuestiones conexas (cotización, etc.), y por afectar al derecho a la promoción en el trabajo (art. 4.2 b) ET).

Clasificación profesional

Ahora bien, la expresión "clasificación profesional" engloba una serie de supuestos que es necesario distinguir, por ser distinto en cada caso el tratamiento jurídico a aplicar, aunque la razón de ser de los supuestos sea siempre la misma, la necesidad de establecer la equivalencia entre función y categoría.

Así, hay que distinguir en primer lugar las cuestiones sobre clasificación profesional adecuada, o determinación de la categoría de ingreso (art. 16 ET); las cuestiones de ascenso de categoría (art. 24 ET); y, en tercer lugar, las cuestiones de movilidad funcional y realización de trabajos de superior o inferior categoría (art. 39 ET).

CLASIFICACION PROFESIONAL ADECUADA

Las cuestiones de clasificación profesional adecuada, o determinación de categoría de ingreso, se distinguen de las de ascenso en que las primeras se caracterizan por no existir una categoría inferior antecedente, y se trata de determinar si a las funciones que se realizan les corresponde la categoría asignada; en tanto que si el problema surge de la pretensión de acceso a la categoría profesional, estamos en presencia de una cuestión de ascenso.

"Cuando un trabajador viene realizando desde el inicio de su relación laboral las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional y, no obstante, el empresario le viene atribuyendo una inferior, se trata de un supuesto de clasificación incorrecta que tiene su encaje en el art. 16.4 de la Ley citada [referencia al actual art. 16 ET], y debe serle reconocido al operario la categoría que, realmente, le corresponda. En cambio, cuando el trabajador fue correctamente clasificado al ser contratado por la empresa y, después, pasó a desempeñar funciones correspondientes a una categoría superior, sin perjuicio de que a partir de tal momento tenga derecho a la diferencia de retribución entre la que percibe por categoría que tiene reconocida y la asignada a la superior que realmente desempeña, no tiene derecho a consolidar dicha categoría si no concurren las cir-



constancias legal o convencionalmente exigidas para el ascenso" (Auto del TS de 18-11-91, A. 8248).

DETERMINACION DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL

Dice la Ley (art. 16 ET) que la clasificación profesional se realizará en primer lugar por *mutuo acuerdo* entre el trabajador y el empresario, estableciendo el contenido de la prestación de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo.

Dicho acuerdo debe contener asimismo la determinación de la categoría, grupo o nivel retributivo de aplicación en la empresa, "que se corresponda con la prestación" pactada; ello en aplicación del principio de equivalencia función-categoría. Este principio es de aplicación automática en los supuestos de clasificación profesional de ingreso: si se vienen desarrollando desde el inicio de la relación laboral funciones de superior categoría, procede la clasificación adecuada. Se exceptúa tan sólo el ámbito de las administraciones públicas, en el que la categoría de ingreso sigue siendo la obtenida por concurso, sin perjuicio del derecho a las diferencias retribu-

tivas por realización de funciones superiores (STS de 27-12-91, A.9105).

Por último, "cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten *prevalentes*". Se recoge así en la redacción actual del Estatuto de los Trabajadores el criterio de preeminencia o prevalencia de funciones que ha venido utilizando la doctrina jurisprudencial.

RECLAMACION DE CLASIFICACION PROFESIONAL ADECUADA

En reclamaciones de clasificación profesional adecuada es preciso tener presente en primer lugar la *conveniencia de acumular* la reclamación de la categoría o grupo profesional adecuado, y la de las cantidades o diferencias salariales entre la categoría ostentada y la que se reclama. Y ello porque la mera reclamación de categoría adecuada (acción declarativa perfectamente posible en estos casos) *no interrumpe* el plazo de prescripción para reclamar las cantidades adeudadas en tal concepto. (Así, Sentencia del TS de 5-6-92, dic-

tada en unificación de doctrina, que entiende que se trata de acciones distintas, por lo que el trabajador está obligado a reaccionar anualmente en evitación de la prescripción, planteando las pertinentes reclamaciones de cantidad).

Es también preciso tener en cuenta que en estos supuestos son posibles las *condenas "de futuro"*, o sea, aquellas en las que el juez condena a la empresa a abonar no sólo las diferencias devengadas hasta el momento del inicio del proceso, sino también las que se devenguen a partir de ese momento. El Tribunal Constitucional, en Sentencia 194/1993, de 14 de junio, estimó que "el interés legítimo de los actores susceptible de tutela judicial no era sólo a que se les abonaran las diferencias ya devengadas, sino que no se les discutieran en el futuro ensas diferencias y se les continuaran abonando, evitándoles reiterar, para evitar la prescripción de sus créditos, al vencimiento de cada año una nueva demanda, con los costes consiguientes y con la carga de soportar la duración del proceso..."; estableciendo que la realización por vía ejecutiva de una condena de estas características debe respetar ciertas exigencias, ello "no obsta a la consideración básica de que si una sentencia firme contiene una condena de futuro, dicha condena no puede sin más quedar inexecutada, pues ello entraña una vulneración del derecho reconocido en el artículo 24.1 CE".

Por lo demás, *la acción para exigir la clasificación profesional adecuada no prescribe mientras el contrato perdura* (art. 59.1 ET), aunque las diferencias económicas sí prescriben al año de su devengo (art. 59.2 ET).

Conviene por último tener presente que el Tribunal Supremo ha establecido que las sentencias dictadas sobre clasificación profesional, incluidas las reclamaciones de clasificación de ingreso, en base al art. 16 ET, carecen de acceso al recurso de suplicación; irrecurribilidad que no se desvirtúa cuando a la pretensión de clasificación se acumula la de abono de diferencias retributivas por la cuantía que sea (SS del TS de 21-1-94, A. 360, y de 15-7-92, A.5623).

BIZENTE HARRIOLA

Recurso de suplicación. Acceso al recurso en reclamaciones de diferencias de prestaciones: cuando las diferencias superen las 300.000 pesetas en cómputo anual.

(Sentencia del Tribunal Supremo en unificación de doctrina, de 12 de febrero de 1994)

No todo proceso por S.S. tiene en todo caso acceso al recurso de suplicación, pues cuando se trata de supuestos en que, reconocida la prestación, se discute sobre su cuantía económica, ya no es aplicable la regla del art. 188.1 c) LPL, ya que en tal supuesto el derecho a la prestación no se debate y debe tener el mismo tratamiento que una reclamación de cantidad en forma de prestación periódica. Así, el hecho de que la nueva Ley no incluya una regla semejante a la contenida en el art. 178.3 de la anterior LPL 1980 no puede llevar a la conclusión de que toda controversia en materia de S.S., cualquiera que sea su contenido y cuantía, tiene acceso al recurso, sino que habrá de atenderse a la cuantía litigiosa o, en su caso, a la afectación múltiple de la misma.

La simple omisión en la vigente LPL de un precepto semejante al contenido en el art. 178.3 LPL 1980, no permite que por vía de supletoriedad se aplique el criterio de fijación de cuantías de la LEC —concretamente de su art. 489.6—, pues, en caso de que la Ley procesal laboral hubiera pretendido ampliar la posibilidad de recurso respecto de los procesos de S.S., incluso cuando se tratar de puras reclamaciones económicas, así lo hubiera establecido expresamente, y no lo ha hecho. Muy al contrario, la L 7/1989 de 12 de Abr. (bases de procedimiento laboral) mantiene criterios cuantitativos para la recurribilidad de las sentencias (E. de M. ap.VI) y nada expresa sobre que cambie la forma de cálculo de las prestaciones puramente económicas, además de que eso supondría que los procesos por reclamación de cantidad tuvieran un tratamiento diverso respecto del recurso para el caso de prestaciones periódicas o de pago único y podría resultar desproporcionado y arbitrario el que una reclamación de cantidad cercana a 300.000 ptas. no tuviera recurso y sí lo tuviera una petición de diferencias de pensión de cuantía insignificante, contrariando el criterio limitativo de los recursos en materias de escasa trascendencia económica. Si bien el art. 2 L 7/1989 de 12 Abr. (bases de procedimiento laboral) estable-

ció que en todo caso cabría recurso de suplicación en materia de despido y reconocimiento de derecho a prestaciones de la S.S. o del subsidio de desempleo, cualquiera que fuera su cuantía, esta innovación sólo tiene sentido partiendo de la vigencia del art. 178 núms. 1 y 3 LPL 1980, que hacía un cómputo anual para calcular la cuantía del litigio, evitando con ello que quedaran sin recurso cuestiones que tenían relevancia cualitativa, aunque su cuantía fuera inferior a las 300.000 ptas. Por ello, no tiene sentido alguno que el art. 188.1 c) LPL mantenga en todo caso de las sentencias dictadas sobre aquellas materias, si se hubieran abandonado los criterios del cómputo de la cuantía litigiosa de la Ley anterior para aplicar el modo de cálculo del art. 489.6 LEC.

Derecho a la negociación colectiva. Improcedencia de la contratación individual en masa practicada al margen del convenio colectivo aplicable.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 1994.)

Como señala el TC S 105/1992 de 1 de Jul., el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos está integrado en el contenido del derecho a la libertad sindical consagrado en el art. 18.1 CE, de manera tal que negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora por los sindicatos ha de entenderse no sólo como una práctica vulneradora del art. 37.1 CE y de la fuerza vinculante de los convenios que por dicho precepto se declara, sino también una violación del derecho a la libertad sindical.

En el asunto enjuiciado la empresa recurrente, al contratar individualmente con un grupo de trabajadores, vigente el convenio colectivo en cuyo ámbito estaban comprendidos, regulando nuevas condiciones de trabajo y desvinculándose del mismo, no ha querido respetar el convenio, como alega, con el pretexto de una mejora de sus condiciones de trabajo, sino restringir el ámbito personal del mismo, excluyendo a aquellos en contra de los que establece el art. 83.2 ET, que consagra la fuerza obligatoria de los convenios colectivos para los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo, resultando en suma que con dichos contratos individuales en masa lo que la recurrente ha pretendido ha sido suplantar la autonomía colectiva plasmada en el convenio colec-

tivo vigente, atentando con dicha conducta contra la libertad sindical.

Si la empresa recurrente lo que pretendía mediante la práctica de contratos individuales en masa ajenos al convenio colectivo aplicable era modificar éste, debería haber acudido a la vía negociadora adecuada y nunca a la vía utilizada, lo que en ningún caso supone negar la coexistencia de la voluntad individual y de la colectiva y la posibilidad de mejorar el convenio a través del contrato individual, ni la legitimidad de los pactos interpartes, sino únicamente la idea de que la empresa no puede desconocer la existencia del convenio colectivo vigente, prescindiendo del mismo unilateralmente, a lo que resulta indiferente que las nuevas condiciones pactadas sean más o menos favorables para el trabajador.

Jubilación. Tiempo transcurrido en situación de invalidez provisional. Tiempo neutro a efectos de periodo de carencia y cálculo de base reguladora.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 1993)

La R. 21 julio 1988 DG Régimen Jurídico de la S.S. considera que respecto al cómputo de la carencia específica y del cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación de quienes se hallaran en situación asimilada a la de alta por paro involuntario tras haber agotado las prestaciones por desempleo, el tiempo de paro forzoso ha de considerarse no computable (STS de 1 jul. 1993). Dicha Resolución expresa que la exigencia del periodo de carencia deberá retrotraerse a los 8 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la situación de paro involuntario; mas si el motivo de este paréntesis o retroacción se encuentra en la imposibilidad de cotizar durante el periodo de paro involuntario, *no existe razón alguna que impida aplicar idéntico criterio en los supuestos de invalidez provisional, dado que en la misma hay una imposibilidad física de trabajar y no existe obligación legal de cotizar*, ello sin desconocer las SS TS de 22 de abril y 14 de noviembre de 1992, pero en éstas no se contemplaban supuestos de invalidez provisional, sino invalidez permanente total, en los que esa imposibilidad de trabajar no existe.

Sindikalgintza

JOSE MARI OTAEGI, ELAKO ARDURADUNA NAFARROAN

“Lan-harremanen eredua defenda dezakegun bakarrak gara”

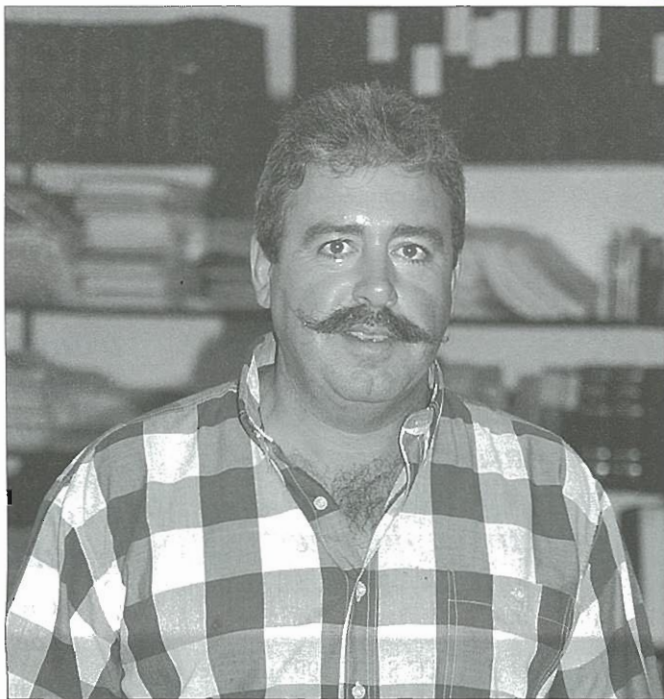
Joan den abuztuaren 25ean Iruñean hauteskunde sindikalarako akordioa aurkeztu zuten ELA, UGT, CC OO eta LABek. %10a baino ordezkaritza haundiagoa duten sindikatu horiei LSB-USO erantsi zitzaizkien, hauteskundeetarako akordioa onetsiaz. Joxe Mari Otaegi, ELAko arduradun eta Batzorde Exekutiboko kideak dioen moduan, “akordioaren lehen ezaugarria sindikatu guztien arteko adostasuna osoa da, oso berrespen zabala izan du hauteskundeak honela egiteko asmoak”.

–Zein izan da akordio honen helburua?

–Nafarroan hauteskunde sindikalen behar bezalako jarraipena eta prozesuaren gardentasuna bermatzea beharrezko ikusten genuen, eta hori finkatu nahi izan dugu akordioan. Azpimarratzekoa da hitzarmen honetara sindikatu guztien adostasunetik abiatuta iritsi garela. Eta azpimarratzekoa dela diot, 1990ean ELA eta UGTk soilik lortu baikenuen hauteskundeetarako akordioa. Beraz, aurtengorako abiapuntu hobeak daukagu, hauteskundeak aurreko aldi baino gehiago hedatzeko aukera baitago. Ziur gaude hori gertatuko dela. Ondorioz, 1990ean 4.300 ordezkarik hautatu baziren, hauteskundeotan 5.000 baino dexente gehiago izango dira.

–Zer dio akordioak hautesprozesuaren jarraipenari buruz?

–Hauteskundeak erabateko gardentasuna eta jarraipen zehatza posible egiteko bideak ipintzen ditu orain aurkeztutako testuak. Oso argi gertatu da emaitzen kontrola nork eta nola burutuko dituen, bai sindikatuen aldetik (batzorde bat eratu da xede hori betetzeko) eta baita administrat-



zaren aldetik ere. Inork emaitzak manipulatzeko ez dago inongo arriskurik.

Gainera, zalantzak dauden kasuetarako arbitraia egiteko modua aurrikusi dugu akordioan.

EGUTEGIA

–Noiz burutuko dira hauteskundeak?

–Puntu horretantxe dago EAEko akordioarekiko desberdintasun handi bat: EAEEn 100 langile baino guttiagoko enpresa bakoitzean, gehiengoak duen sindikatuak egingo du hauteskunde-aurreabisua, baina Nafarroan jadanik enpresaz-enpresa hauteskundeak noiz hasi daitezkeen zehaztu dugu egutegi

batetan sindikatu guztien artean. Hileroko eta eguneguneko egutegiak daukagu horretarako.

–Eta egutegi horrek ba du berezitasun bat, ez?

–Bai, hauteskundeak federakundeetako arduradunek hamabost hilabeteetan zehar banatuko dituzte, batez ere 1995ko ekainera arte; ondorengo hileak ez dira horren trinkoak izango.

–Nola doa egutegia osatzeko lana?

Dagoeneko ordezkarik bat, hiru edo bost dituzten 2.500 enpresetarako aurreabisua egingo dago, eta horrek 3.500 ordezkarik hautatzeko aukera ematen du. Enpresa-batzor-

dea dagoen lantokietan batzordeak erabakiko du hauteskundeak noiz egin. Zehazteke daude oraindik ETEFeko zenbait azpisektore eta sektore publikoko hauteskundeak, baina hori ere laister jakingo dugu.

ELAREN HELBURUAK

–Zein asmoz doa ELA hauteskundeotara?

–UGT eta CC OOn zentralizazioerako joera eta Madrilgo segidismoa ikusita, eta Nafarroan langileek bertako negoziaketa kolektiboa hobesten dutela jakinik, ELAk aurrekoan baino ordezkarik askoz ere gehiago (%50a espero dugu) lortuko ditu. Nafarroan ere, Euskal Herriko gainontzeko lurraldeetan bezala, lan-harremanen egoera eta mapa sindikala estatukoarengandik aldentu egin dira, han bi sindikatu baitira nagusi. ELAren paperak hauteskundeetan garrantzi handia du. Gure lan-harremanetarako esparru propioaren eredua aurrera ateratzeko gorantz egiteko beharrean gaude, eta halaxe gertatuko da. Baikor gara langile nafarren erantzunari begira, bai sektorez-sektore eta baita lurraldean zehar.

ERAKUNDEETAKO ONARPENA

Langile nafarrei etengabe mezu bat bidali izan diegu: Nafarroan negoziaketa kolektiboa planteatzeko eskubidea daukagu, beste eredu sindikalak adierazten duenaren aurka. Horrexegatik dira hauteskundeok horren garrantzizkoak. ELAk ardurak bere gain hartu eta indarra irabazi behar du, Nafarroan lan-harremanen eredu hori indartu dadin.

Bestalde, Nafarroan gure hazkundeak beste arrazoi bat dela medio da beharrezko: erakundeetan ez gaude behar bezala onartuta, eta hutsaren truke ez digute hori emango; onarpena irabazi egin behar dugu. Emaitzen errealitatea erakundeek ezingo dute ukatu.

J. MENDIA

Por una negociación colectiva propia

Jose Mari Otaegi destaca la importancia de ELA en Navarra, “porque hay una beligerancia total contra el ámbito propio de relaciones laborales, y somos nosotros los únicos que pueden luchar contra ello”. Frente a la opción de “centralización pura y dura de la negociación colectiva y el seguidismo de lo que se cuece en Madrid”, ELA representa la voluntad de los trabajadores navarros de mantener un esquema laboral y sindical diferenciado, próximo a la realidad económica y a cada empresa. “En estas elecciones, votar a ELA supone defender el derecho a llevar a cabo la negociación colectiva en su ámbito natural”, concluye el responsable de Navarra.