



LAKUA IMPONE EL CONVENIO DE ADMINISTRACION GENERAL POR DECRETO

ELA denuncia la actitud del Gobierno en la negociación

En la reunión del Comité nacional que tuvo lugar el pasado 11 de septiembre, el secretario general de ELA, José Elorrieta, ha expresado su preocupación ante la línea del Gobierno Vasco en la política industrial y el desarrollo estatutario, pero sobre todo en la negociación colectiva.

Con determinados departamentos se han cerrado convenios cuyo resultado es satisfactorio, como el de la enseñanza pública y el de la Ertzaintza. Pero Lakua ha roto una vez más la negociación colectiva al aprobar unilateralmente

el convenio de Administración General por decreto, con la única firma de CC OO, que representa sólo al 18% de los trabajadores.

Esta actuación del Gobierno es más grave si cabe porque las posiciones de ambas partes no estaban tan alejadas. El vicelehenakari Ibarretxe ha pretendido dejar claro quién manda, y que está dispuesto a llevar adelante sus propósitos sin tener en cuenta a los trabajadores y trabajadoras del sector público. ELA denunciará y hará frente a esta forma de proceder.

(págs. 5 y 8)

LANGILEOI DAGOKIGUN GAIAK ETA ARAZOAK ZABALDUKO DITU BOLETIN BERRI HONEK

“Lan Munduko Notiziak”, kalean

Kalean da dagomeko *Lan Munduko Notiziak*, lau orrialdez osatutako boletina. Hedapen zabala izango duen orri honek langile gehienengana eramane nahi ditu gure sindikatuak lan munduari buruz dituen iritzia eta asmoak. Informazio eta albiste labor ugari dakar boletinak, modu arin eta errazean irakur ahal dadin. “Iritzia” sailetik hasi eta legedi laboral eta sozialari eskaini zaion zutabera, denetarik aurki dezake irakurleak orri honetan.

Esta es la primera portada de “Lan Munduko Notiziak”, boletín recién salido a la calle que pretende hacer llegar a todos los trabajadores y trabajadoras, a través de noticias y artículos breves, informaciones e ideas de ELA.



La carta de Cándido y Antonio

El secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Emilio Gabaglio, recibió al parecer el pasado 25 de julio una carta de manos de Cándido Méndez y Antonio Gutiérrez. En ella atacan duramente a ELA. Aunque en aquella fecha —en la que tuvo lugar una entrevista de Felipe González con los representantes de la CES en el Estado, (ELA, UGT y CC OO)— los secretarios generales de ambos sindicatos tuvieron oportunidad de plantear sus discrepancias con ELA abiertamente, ya que su presidente y su secretario general estaban presentes, hemos tenido conocimiento de dicha carta a través de un periódico.

ELA no ha querido entrar al trapo de una polémica pública, que era precisamente lo que buscaba quien filtró la carta en cuestión. El recurso a iniciativas, reales o supuestas, ante instancias internacionales para atacar a ELA en los medios domésticos es un proceder al que algunos dirigentes de UGT (Frade y Garnacho, por ejemplo) le tienen cogido el gusto. Sin embargo, el hecho de no entrar en la polémica públicamente no impide analizar los hechos y sacar las consecuencias oportunas. Este es un buen momento para el análisis de esta actuación en sí y de lo que piensan UGT y CC OO acerca de algunas cosas.

Hay en primer lugar una cuestión de procedimiento, de gran impor-



tancia. El 25 de julio, los secretarios generales de los tres sindicatos mantuvieron una reunión de una hora con Gabaglio. Después de la entrevista con González, volvieron a estar juntos a la hora de la comida. Si hubiera habido alguna voluntad constructiva y un mínimo de dignidad por parte de los denunciantes, esta era la ocasión para plantear el tema.

ACTO HOSTIL

Centrándonos en la carta, tanto por el propio hecho como por su contenido, constituye antes que nada un acto hostil contra nuestra organización. No por su trascendencia práctica, en la medida en

que ni las cuestiones planteadas son competencia de la CES, ni ésta la va a tomar en consideración, pero supone un paso más en una serie de actos hostiles, entre los cuales, para citar sólo los últimos, están la oposición de UGT y CC OO a la entrada de ELA en el Consejo Económico y Social navarro, o el fallido intento de ambos sindicatos para que el Gobierno central excluyera a nuestra organización de la delegación estatal en la Conferencia regional de la OIT, a celebrar en Varsovia el próximo mes de octubre.

Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez niegan a ELA nada menos que el derecho a ser un sindicato nacionalista. Consideran que no es de recibo la opción estratégica de ELA por el marco vasco de relaciones laborales, y la descalifican, acusándola de 'insolidaria', de promover la división y obedecer a motivos políticos.

“
Esta carta supone un hecho hostil más contra ELA por parte de UGT y CC OO”

“

Ambos sindicatos muestran una radical intolerancia hacia otros modelos sindicales

“

La gravedad de la carta no está en sus efectos, nulos, sino en su intención excluyente

“

Colaboraremos en temas concretos, pero en esta situación no es posible una relación normal

CENTRALISMO E INTOLERANCIA

La opción de ELA por convenios sectoriales distintos a los estatales y la lucha por objetivos que para la mayoría no suponen más que el cumplimiento del Estatuto de Gernika, como la reivindicación de la transferencia a la CAPV de instituciones sociolaborales básicas en materia de empleo, seguridad social y formación continua, son calificadas por Méndez y Gutiérrez de “objetivos hipernacionalistas”.

Según ambos dirigentes españoles, la única opción legítima es la de un marco unitario de relaciones laborales en España (ellos lo llaman ‘solidario’) en lo normativo y lo contractual (leyes y convenios únicos), que podría articularse “con realidades culturales específicas (sic) en ámbitos inferiores”, en expresión que recuerda no poco al ‘sano regionalismo’ preconizado por el franquismo.

En la carta se hace mención del acuerdo con LAB, y se afirma que ELA ha desdeñado mantener relaciones normales con CC OO y UGT, en un claro ejemplo de atribuir a otros precisamente lo que uno está haciendo.

En resumen, Gutiérrez y Méndez manifiestan una radical intolerancia. Para ellos, sólo su modelo sindical es legítimo; se sustentan en una lógica que simplemente niega a ELA el derecho a existir.

Pero además, Méndez y Gutiérrez comparten una concepción centralista y uniformizadora del Estado. En definitiva, propugnan una involución antiautonómica y antiestatutaria.

LA POSICION DE CC OO

Uno de los elementos a tener en cuenta en esta carta es el de que haya sido suscrita por el secretario general de CC OO. Mediante la carta esta organización deja cons-



GERMAN KORTABARRIA
*Secretario nacional
de Comunicación*

tancia, en una ocasión de especial relevancia, de su hostilidad hacia ELA y de su posición política claramente antiautonómica y antiestatutaria.

Difícilmente podría Antonio Gutiérrez haber colocado a la territorial de Santiago Bengoa, celosa de la afirmación de personalidad de CC OO de Euskadi, en posición más delicada. Porque, ¿cómo queda su discurso autonomista, defensor del pleno desarrollo del Estatuto, cuando la Confederación lo tacha de insolidario e “hipernacionalista”? ¿Para qué valen, por otra parte, las invocaciones a la unidad de acción con ELA que en la CAPV (no así en Navarra) tanto gustan a CC OO de Euskadi?

El proceder de los sindicatos españoles no tiene nada que ver con discrepancias acerca de opciones o estrategias sindicales –como la firma o no de un convenio o la opción por un ámbito u otro de negociación–, sino que supone una clara negación del derecho democrático de nuestra organización a estar presente en ámbitos en que ya está o debería estar.

El nulo éxito del intento no puede hacernos ignorar el propósito de agredir a ELA. Por eso, es imposible mantener la normalidad institucional con los denunciantes. Empezamos a estar hartos de su actitud: Cuando están en minoría, como en la CAPV, claman por la unidad de acción, al tiempo que en otros ámbitos adoptan sin pudor actitudes agresivas y excluyentes.

La realidad sindical del día a día seguirá exigiendo colaborar, negociar conjuntamente, intentar acuerdos sobre temas concretos. Pero en estas circunstancias no es posible mantener una relación institucional normal entre las confederaciones.

EL COMITE NACIONAL CONSIDERA POSITIVO EL ACUERDO DE FORMACION CONTINUA

“Hacer nuevas elecciones sindicales debe ser nuestro pan de cada día”

ACTITUD DEL GOBIERNO DE LA CAPV

El secretario general, José Elorrieta, considera preocupante el talante y estilo que el ejecutivo de Gasteiz está manteniendo en temas como el de la negociación colectiva. El convenio de mayorías concluido con Educación en la Enseñanza pública y el de la Ertzaintza deben ser valorados positivamente. Pero resulta inaceptable que en dos sectores tan importantes como el de Osakidetza y Administración autónoma el Gobierno haya optado por la vía del Decreto, rompiendo de forma unilateral la relación de negociación.

Esta actitud resulta especialmente grave en una situación en la que las posiciones negociadoras no estaban lo suficientemente alejadas como para no hacer mayores esfuerzos de coincidencia. En el Gobierno de la CAPV ha primado la voluntad de dejar muy claro quién manda y que están dispuestos a mandar sin contar con el personal de las administraciones públicas. La concepción autocrática del poder y la ideología antisindical tienen en el Gobierno de Gasteiz defensores muy cualificados, y desde ELA tenemos que ser consecuentes con esta realidad, denunciarla y hacerle frente.

Un dato a tener en cuenta es la actitud de CC OO, que en el caso del Convenio de Administración Local no ha tenido empacho en firmar con el gobierno no teniendo sino un muy minoritario 18% de representatividad. CC OO, además de hacer el ridículo, ha demostrado el poco respeto que tiene a las reglas de juego democrático.

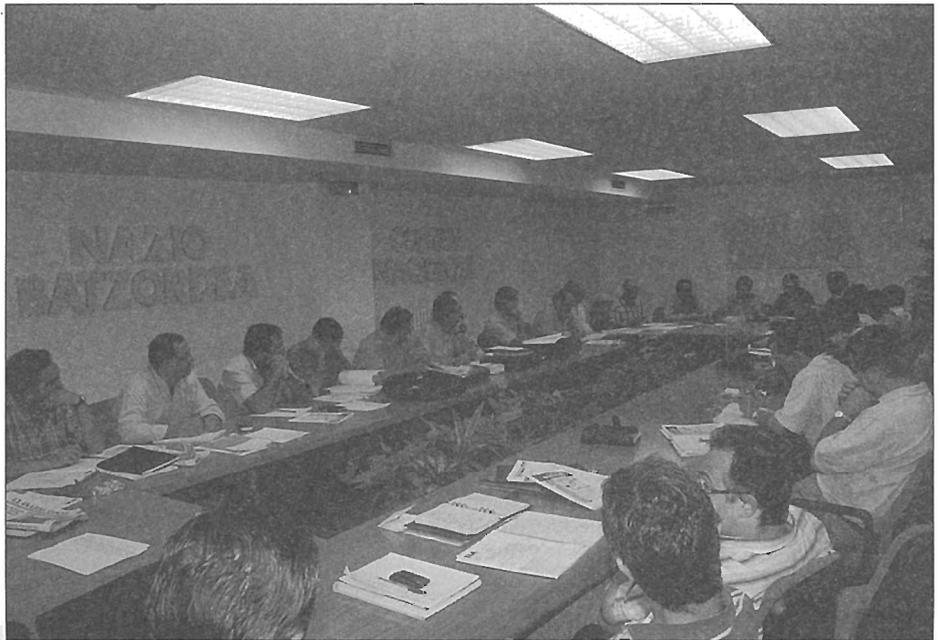
En materia de política industrial, Elorrieta ha destacado el sometimiento del departamento de Industria a las posiciones de la patronal al desmontar *de facto* la mesa tripartita y optar por una relación bilateral de carácter informativo, rompiendo de esta forma el compromiso adquirido con los sindicatos.

Por otra parte, la situación de la transferencia de competencias estatutarias sigue en punto muerto, sin que exista ni unidad de criterio en el gobierno autónomo ni voluntad en el central de abordar de una vez las transferencias pendientes en materias como el empleo y la seguridad social.

Como dato positivo en relación con el gobierno de la CAPV, hay que reseñar la actitud claramente favorable del ejecutivo en relación con el acuerdo sobre formación continua y la coincidencia con las líneas básicas del proyecto promovido por ELA. La voluntad de interlocución y el esfuerzo que está desarrollando a través principalmente del departamento de Trabajo deben ser destacados.

PROPUESTA SOBRE REPARTO DEL TRABAJO

Se da cuenta de la reunión mantenida con el viceconsejero de Economía sobre el tema del reparto del trabajo. Se trata de celebrar una jornada de estudio y reflexión sobre esta materia, con el objeto de suscitar un debate más amplio. Por nuestra parte, se considera que la situación de paro que se está consoli-



dando es insostenible y que abrir una reflexión sobre fórmulas que puedan contribuir a dar una vuelta a la situación es interesante, siendo conscientes de que una profundización en el debate sobre esta materia nos lleva a tratar de otros temas como la organización del trabajo o el propio modelo de sociedad. Advertimos en todo caso del riesgo de querer instrumentalizar de forma oportunista un debate de este tipo.

ELECCIONES SINDICALES

En líneas generales estamos manteniendo los resultados, con ligeras oscilaciones a favor o en contra. El secretario general llama la atención sobre la necesidad de que cada

organización dé un tratamiento sistemático a esta materia. El cómputo permanente que en la CAPV, no así en Navarra, es una novedad, que implica una forma de trabajar distinta, un seguimiento constante de las incidencias (bajas, dimisiones, cierres, aumentos de plantilla, etc.), que se den en cada empresa). El mantener y mejorar nuestro nivel de representatividad en cada uno de los ámbitos territoriales y sectoriales es una prioridad para cada organización y debe incorporarse al método de trabajo diario. Es uno de los elementos que no pueden faltar en el Plan de actividades que están preparando las distintas organizaciones.

CARTA DE UGT Y CCOO AL SECRETARIO GENERAL DE LA CES

Se informa de la carta remitida a Emilio Gagliolo por los secretarios generales de UGT y CCOO, Cándido Méndez y Antonio Gutiérrez, manifestando determinadas “quejas” por la actitud de ELA respecto de sus organizaciones. El Comité nacional entiende que ni la CES es la instancia adecuada para plantear este tipo de cuestiones, ni el método seguido es mínimamente correcto ni, en cuanto al fondo del asunto, UGT y CCOO tienen razón alguna para sentirse agraviados cuando, al contrario, mantienen siempre que pueden una política de exclusión de nuestra organización.

El hecho de la carta y su contenido, que viene a negar nuestro derecho a existir como sindicato vasco, constituyen un acto hostil de extrema gravedad que ELA no puede pasar por alto. ELA seguirá manteniendo relaciones con UGT y CCOO, y llegando a acuerdos, si ello es posible, en aquellas materias concretas que resulten favorables para los intereses de los trabajadores, pero no va a mantener una relación interinstitucional mínimamente normal en estas condiciones.

PATRON MOLESTO

José Mari Otaegi, responsable de ELA en Navarra, ha tachado de “antidemocrático” a José Manuel Ayesa, presidente de la CEN, por sus críticas a la ampliación del Consejo Económico y Social, primer paso en el reconocimiento del derecho de ELA a estar presente en los foros institucionales navarros. Según Otaegi, “habrá que recordar al señor Ayesa que ELA ha obtenido el 20% de representación en las presentes elecciones sindicales, porcentaje similar al de CC OO”.

El responsable de ELA ha afirmado que “en un sistema democrático son los trabajadores quienes mediante su voto deciden qué organización les ha de representar”. Por último, Otaegi ha destacado el flaco favor que hace Ayesa a UGT y CC OO, “al poner en evidencia su actitud de entreguismo y poca firmeza en las relaciones laborales”.

Consenso mayoritario en formación continua

El pasado 21 de julio se suscribió por el presidente de la patronal CONFEBASK, Baltasar Errasti y el secretario general de ELA, José Elorrieta, el acuerdo de bases para la formación profesional continua en la CAPV. De dicho acuerdo de bases se dió cuenta al Gobierno de la CAPV que ha mostrado su plena conformidad con el mismo. El sindicato LAB, por su parte, ha manifestado también su acuerdo en este modelo de formación continua.

En el mes de setiembre se ha abierto una nueva fase en la que se está tratando de ampliar al máximo el respaldo sindical al acuerdo de formación continua, para lo que se han mantenido algunas reuniones con CCOO, organización que en la fase anterior no había querido entrar en la negociación de un acuerdo para la CAPV. ELA valora como muy interesante la incorporación del máximo de representación sindical, dejando claro en todo caso su propósito de llevar adelante el acuerdo con los apoyos con que cuenta.

Como ha manifestado Elorrieta, pocas veces se ha producido entre nosotros un acuerdo tan amplio como el alcanzado sobre el modelo de formación continua que se debe impulsar y que es necesario llevar este consenso a la práctica.

Este modelo de formación continua parte del compromiso y la gestión tripartita (sindicatos-patronal-administración), se dota de unos medios específicos (analistas) para detectar las necesidades y suscitar la demanda de formación de las pequeñas empresas, optimiza la utilización de la actual estructura de formación profesional y establece mecanismos de transparencia y control que garanticen la correcta utilización de los fondos.



Elorrieta y Otaegi se entrevistan con el presidente del Gobierno navarro

José Elorrieta, secretario general de ELA, exigió al presidente del Gobierno de Navarra, Javier Otano, la normalización de la presencia institucional de ELA en la Comunidad foral, en el transcurso de la entrevista que ambos mantuvieron el pasado mes de septiembre. Elorrieta, que acudió acompañado de Jose María Otaegi y Gurutz Gorraiz, pidió a Otano que "no sea rehén de los intereses particulares de UGT y la patronal navarra, que abogan por apartar al sindicalismo vasco de los órganos sociales y económicos de decisión". Elorrieta recordó a Otano que ELA ha incrementado considerablemente su representatividad en Navarra en las presentes elecciones sindicales, llegando al 20%, lo que supone un empate técnico con CC OO.

En el encuentro se abordaron también la formación de los trabajadores y la situación industrial de la Comunidad foral. Este último punto fue también tratado en la entrevista que posteriormente mantuvo la delegación de ELA con el consejero de Industria navarro, Iñaki Cabases.

FEDERAKUNDEAK / FEDERACIONES

Servicios Públicos

Convocado el III Congreso de Servicios Públicos

El Comité Federal de la Federación de Servicios Públicos, reunido el 25 de septiembre, ha convocado su III Congreso federal. El Congreso se celebrará en la Escuela de Arquitectura de Donostia el próximo 26 de enero de 1996.

Está ya definido el número de delegados a elegir: Serán 170, a los que se añadirán los invitados confederales, institucionales y extranjeros. Se pone ya en marcha los cursos explicativos de la ponencia, así como las reuniones comarcales para el debate y discusión de la ponencia, así como la elección de los delegados al Congreso.

En cuanto a la actividad precongresual, se centra en la preparación de la ponencia única, que presenta 2 apartados bien definidos: Uno referente a aspectos organizativos, y el segundo, dedicado a la acción sindical y la negociación colectiva.

Por otro lado, reviste especial importancia la modificación de los Estatutos de la Federación. Además de adecuarlos a los avances planteados en el último congreso confederal, se pretende adaptar estos estatutos a la realidad operativa y funcional de la Federación.

Invitamos desde aquí a todos los afiliados y militantes a participar en las reuniones comarcales que serán oportunamente anunciadas.

P.A.

FETA-ETEF

III Congreso de la FETA-ETEF

El comité federal de la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación (FETA-ETEF) ha convocado ya formalmente su III Congreso, que tendrá lugar el próximo 1 de diciembre en el hotel Tres Reyes de Pamplona. Asistirán 140 delegados, que deberán debatir la ponencia titulada

"Poner la organización en forma para una acción sindical más eficaz".

La ponencia plantea en primer lugar una reflexión sobre el difícil contexto socioeconómico actual para el sindicalismo; analiza los avances realizados por la federación en estos cuatro años, y también las lagunas que ha habido en la actividad sindical.

En el plano organizativo, la ponencia destaca la necesidad de potenciar la organización de las federaciones comarcales, los comités sectoriales y las secciones sindicales para mejorar las condiciones de la negociación colectiva y hacer de ésta algo más dinámico. A través de la negociación, señala la ponencia, se podrán plantear solución a los desaguisados provocados por la reforma laboral, y afrontar la posición de la envalentonada patronal.

El Congreso tratará también la reforma de los estatutos para adaptarlos a los de la Confederación (sobre todo en cuanto al procedimiento de elección de la secretaría y el comité federal); dedicará asimismo un apartado a la nueva forma de llevar a cabo elecciones sindicales y hará una reflexión tras los cuatro años de fusión de las dos federaciones.

D.G.

INFORME DE LA CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL)

“En la CAPV se violan derechos sindicales”

El gobierno del Reino Unido ha demostrado ser uno de los más obsesivamente antisindicales del mundo industrializado”. Así encabeza su larga denuncia contra el Reino Unido el “Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales” de este año.

El informe, realizado por la CIOSL, evidencia la distancia que separa el mundo de los compromisos asumidos de la dura realidad practicada por los gobiernos. Los países occidentales más desarrollados, supuestamente los más respetuosos con los derechos sindicales, “se vuelven peligrosamente antisindicales”. “El Norte continúa y empeora la tendencia a minar la negociación colectiva y el derecho a la huelga”.

El número de países citados en el informe por violar los derechos sindicales ha pasado de 51 en 1991 a 87 en el 92; a 91 en el 93, y a 98 en 1994. Es notable el incremento del número de sindicalistas asesinados: de 217 en 1993 han pasado a ser 528 en 1994. Argelia, con 300, y Colombia, con 178, ocupan los dos primeros lugares. La represión sindical se va haciendo cada vez más sutil a través de la interferencia sistemática de los gobiernos en la vida sindical y el incremento de las barreras y obstáculos legales a la actividad sindical.

El Estado español es uno de los denunciados: “El Parlamento español promulgó a fines de 1993 una ley que congeló en los niveles de ese año los salarios del sector público en 1994”.

Se denuncia, también de forma extensa, al Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco, “que promulgó una ley en este mismo sentido”, esto es, que congelaba los salarios. “Esto –dice el informe– violaba el convenio colectivo que cubría a 80.000 trabajadores en el sector público en el País Vasco, válido para el período 1992-96 y que había previsto aumentos salariales anuales”.

DENUNCIA DE ELA

La CIOSL constata que en la respuesta al recurso judicial de ELA el fallo del Tribunal “fue que el convenio se debía subordi-



El informe de la CIOSL cita los servicios mínimos dictados en el conflicto de TCSA.

nar a la ley”. La segunda denuncia del Informe de la CIOSL contra el Gobierno Vasco se centra en que “ha impuesto el arbitraje obligatorio en casos en que las huelgas fueron particularmente exitosas, ignorando acuerdos previos alcanzados con los interlocutores sociales”. Y a continuación hace una explícita referencia al caso Transportes Colectivos S.A. de Bilbao.

Una tercera denuncia contra el Gobierno Vasco, como violador de derechos sindica-

les, consiste en que impone “unilateralmente un alto nivel de servicios mínimos en todas las huelgas que afectan a los servicios esenciales”. Esta vez los fallos de los tribunales “fueron emitidos mucho tiempo después del fin de las huelgas”.

Advierte la CIOSL en su Informe que “a los violadores de derechos les disgusta y temen la publicidad en torno a sus actos”. Somos los primeros en desear que futuros informes no vuelvan a destacar hechos como el de este año: “La afiliada de la CIOSL, en el País Vasco, ELA, informó que en 1994 se habían restringido los derechos de negociación colectiva y de huelga”. Pero debe quedar claro, como también advierte el Informe, que “en la campaña permanente para fomentar la expansión de la democracia en todo el mundo es esencial continuar haciendo hincapié en la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales y enfatizando que un movimiento sindical independiente y genuinamente libre sólo puede desarrollarse en un clima de respeto de los derechos humanos fundamentales”.

V. BENGUA

CIOSL

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) fue fundada en 1949; ELA es socio fundador de la organización.

La CIOSL agrupa hoy a más de 120 millones de trabajadores pertenecientes a 155 centrales sindicales de 110 países. Está en una fase de fuerte expansión.

EL GOBIERNO VASCO CIERRA EL CONVENIO DE ADMINISTRACION AUTONOMA CON SOLO EL 18% DE LA REPRESENTACION SINDICAL

Burla a la mayoría

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

A sí no, Sr. Ibarretxe. A propuesta de su departamento, el Gobierno ha aprobado el 'Acuerdo' de condiciones de trabajo para los empleados de la Administración General con el único apoyo de una organización sindical, que sólo representa al 18,7% de los mismos. El resto de los sindicatos lo hemos rechazado.

Nadie que tenga mínimamente claro cómo debe expresarse la formulación de las voluntades de las partes puede legitimar su proceder. No podemos aprobar que un acuerdo que concitó el apoyo mayoritario de las organizaciones sindicales en 1992 sea sustituido por otro de apoyo minoritario. No sirve para garantizar los derechos que queremos defender. Más allá de los contenidos concretos que justifican nuestro rechazo, lo que aquí deseo resaltar es la gravedad antidemocrática de lo que se han atrevido a hacer.

Los empleados públicos se merecen un respeto. Esta vez no parece que las diferencias estuvieran motivadas por cuestiones económicas; las diferencias estriban en materias que dependen de la voluntad política de quienes gobiernan. Nada obstaculiza su puesta en práctica sino su negativa.

Han pretendido y logrado quitar del marco del Acuerdo materias que regulaban compromisos, materias que desarrollaban leyes, materias que limitaban de una u otra manera su poder. Ha primado en su concepción de Administración Pública el principio de privacidad, cuando lo que ustedes gestionan no es privativo, sino público. No debieran hacerle ascos a la regulación y a los Acuerdos; quizá sea eso de lo que más necesita nuestra sociedad.



NO A LA IMPOSICION

La existencia de dificultades es inherente a un proceso negociador. No se puede entender de otra manera. En ELA siempre ha encontrado claridad de planteamientos respecto a lo que en cada momento deseamos. La verdad, no parecía estar lejano el acuerdo si nos atenemos a lo manifestado por algunos altos cargos. ¿Quién y por qué no ha sido posible? La culpa esta vez no ha estado en el terreno sindical y tampoco se la puede echar al empedrado, Sr. Vicelehendakari.

Es un gravísimo precedente muy clarificador y en la primera prueba que hasta el momento ha tenido. En democracia, es barriobajero buscar un interlocutor fácil y desprovisto de escrúpulos, que les limpie la cara y haga más digeribles sus intenciones.

ELA discute que lo que ustedes han firmado tenga la naturaleza de Acuerdo de eficacia general. Lo discute jurídicamente y lo discute el sentido común. ¿Quiéren explicar a los trabajadores para qué sirven en democracia las elecciones sindicales celebradas hace escasamente un año? ¿Es usted capaz de imaginarse que en el terreno político 13 parlamentarios (18% del Parlamento) aprobasen la Ley de Presupuestos? Permítame esta licencia Sr. Vicelehendakari, pero lo que usted ha

favorecido, para una organización sindical como la nuestra y para cualquier democrata, es de esa gravedad; a usted las mayorías le importan bien poco cuando no se trata de su propio terreno de juego.

Para ELA, lo que ustedes han firmado es una declaración unilateral de la Administración, en absoluto un acuerdo colectivo por carecer de un quorum suficientemente representativo. Desde FSP-ELA, en el profundo convencimiento de que éste no puede ser el camino para regular las condiciones de trabajo, le instamos a la reflexión, y si desea que sea compartida, nos encontrará.

PATXI AGIRREZABALA
Secretario General
Federación de Servicios Públicos

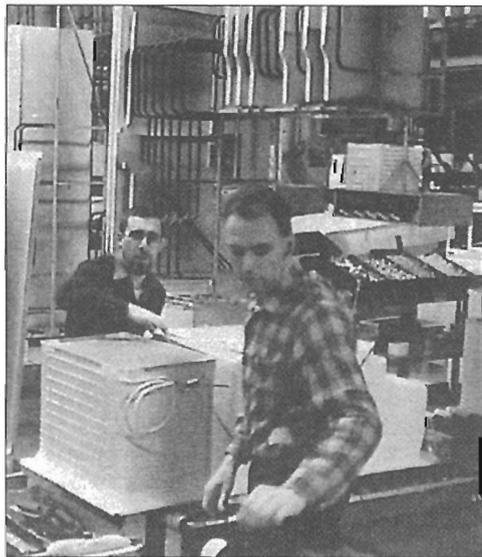
“

*Jaurlaritzak
 administraritzara berea
 bailitzan jokatu du*

“

*Edukietaz harago, oso
 larria izan da erabaki
 antidemokratiko hau*

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



METAL

Incremento del poder adquisitivo, objetivo para el año 96

El incremento del poder adquisitivo y la reducción de la jornada serán los objetivos prioritarios de la negociación colectiva para 1996 en el sector del metal, de acuerdo con la resolución adoptada por el comité federal el pasado 15 de septiembre. La Federación del Metal considera que es necesario impulsar la negociación colectiva en la empresa, como ámbito más cercano al trabajador, combinándola con la negociación a nivel provincial. "La negociación de los convenios provinciales no tiene por qué ser excluyente, sino todo lo contrario, y nosotros vamos a trabajar para lograr que los contenidos de cada ámbito sean compatibles", señala la Federación del Metal.

Esta federación pretende adelantar la negociación colectiva, para lo que tiene previsto elaborar las plataformas en el mes de octubre e iniciar las negociaciones en noviembre.

En opinión del secretario general del metal, Jose Mari Larrañaga, "es muy difícil una política de alianzas con UGT y CCOO, organizaciones que vienen manteniendo una estrategia unitaria de establecer convenios sectoriales de ámbito estatal, y más si tenemos en cuenta que están dispuestos a hacer todo tipo de concesiones a la patronal con el fin de lograr una legitimación ante ella. Buscaremos alianzas con quienes compartan objetivos en cuanto ámbitos y contenidos".

FETA

Victoria sindical en Agrozumos

Tras dos meses de huelga, los trabajadores de Agrozumos de Lekunberri alcanzaron un acuerdo con la dirección de la empresa para los próximos cuatro años. El convenio recoge una subida salarial del IPC real de Navarra más un punto para los dos primeros años,

IPC más 1,25 puntos para 1997, e IPC más 1,50 puntos para 1998.

Asimismo, se reduce la jornada cuatro horas el primer año y tres cada uno de los años siguientes, y la dirección de la empresa se compromete a pasar a todos los eventuales a fijos a la finalización de sus contratos.

Acuerdo en el comercio del metal de Araba

ELA, UGT y CCOO y las patronales SEA y AEDA han firmado el convenio del sector del comercio del metal con una vigencia de dos años. Para 1995 se recoge una subida del 4,3%, mientras que para 1996 el incremento salarial será el equivalente al IPC de este año. La reducción de jornada para 1996 será de cinco horas y se garantiza una retribución de 68.160 pesetas al mes para los aprendices de nivel uno.

ZERBITZU PUBLIKOAK

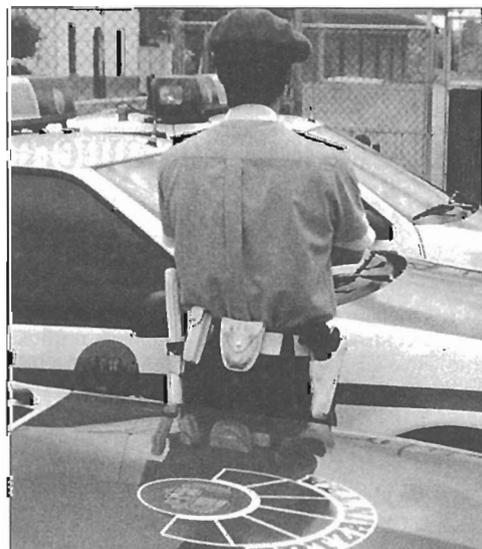
ELA Osakidetzako negoziazio mahaian jarraitzen alde

Eusko Jaurlaritzak akordioa oztopatu besterik ez du egin Osakidetzako hitzarmena onartzerakoan. Arinkeriaz eta negoziaketen egoeraren berri jakiteke hartu du erabakia Eusko Jaurlaritzaren asteroko kontseiluak, ELAren esanetan. Onartezina da mahai negoziatzailea osatu berri denean eta bi aldeak elkarrizketekin jarritzeko prest agertu direnean dekretu bidez konbenio bat inposatzea. Egoera honen aurrean, ELAk mahai negoziatzailea berriro biltzea eta negoziaketei berrekitzea eskatu du.

Acuerdo en la Ertzaintza

El departamento de Interior ha suscrito con los sindicatos ELA y ERNE un acuerdo que recoge un incremento salarial del 5,9% para 1995, casi dos puntos y medio por encima de lo establecido en los presupuestos generales para los empleados públicos.

En opinión de ELA, "los sindicatos de la Ertzaintza hemos conseguido cambiar con las



movilizaciones la actitud de la Administración de total desprecio hacia las condiciones laborales de los erztainas".

IRAKASKUNTZA

Lan hitzarmena sinaturik irakaskuntza publikoan

ELA, LAB eta STEE-EILAS sindikatuek irakaskuntza publiko alorreko lan hitzarmena sinatu dute. Hiru urtetako balioa izango duen akordio honek, "sexenioak" direlako gehigarriak indar gabe utzi eta Administrazioaren beste langileekiko lan baldintzen berdintasunerako oinarriak ezartzen ditu. Era berean, 1998 urtera arte interinoren iraunkortasunerako akordioa eta euskalduntzerako neurri berriak jasotzen ditu konbenio honek.

IKEGAF

Movilizaciónes para desbloquear el convenio de estaciones de servicio de Bizkaia

Los sindicatos ELA, USO y UGT han convocado diversas movilizaciones en el sector de estaciones de servicio de Bizkaia como medida de protesta por la paralización de las negociaciones del convenio colectivo.

Los sindicatos han calificado la oferta y la postura patronal de inaceptable y más "cuando el planteamiento realizado en la reunión de hoy es sensiblemente inferior y más regresivo al que esta misma patronal realizó el pasado mes de julio en la mesa negociadora".

Por su parte, la plataforma sindical plantea un incremento salarial para este año del 5,75% y del IPC pasado +1,75 puntos para el año 96, una reducción de jornada de 10 horas en dos años, incrementos en el plus por festivos, creación de un plus de relevos, nocturnidad, Navidad... así como el mantenimiento de las condiciones adquiridas en anteriores convenios en temas como el de la ILT.

■ LA NAVAL

Ni uno menos de 1.500

E milio Urreta, representante de ELA en la mesa negociadora del sector Naval, ha asegurado que "pese a que en la reunión mantenida el pasado 20 de septiembre se produjo cierto desbloqueo en la negociación del Plan Estratégico de Aesa, es a partir de la próxima semana cuando comenzará realmente la negociación, en la que vamos a seguir incidiendo en el mantenimiento del astillero de Sestao con visión de futuro y con una plantilla suficiente".

"Desde ELA vamos a seguir insistiendo -señaló Urreta- en que cualquier acuerdo pasa necesariamente por la adopción de medidas que garanticen el mantenimiento y el futuro de "La Naval" de Sestao, para lo que será necesario mantener una plantilla de 1.500 trabajadores durante, al menos, un periodo de 10 años, con la incorporación progresiva de gente joven para sustituir a quienes se vayan jubilando, y unos niveles de inversión suficientes, fundamentalmente en tecnología".

En la reunión del pasado día 20 se produjo un cierto avance que ha permitido desbloquear la negociación al retrotraerse la posición de la empresa al momento anterior a la presentación del expediente, y mostrando una postura más dialogante, abriendo la posibilidad de negociación de todos y cada uno de los puntos que recoge el Plan Estratégico.

"La verdadera negociación -ha declarado este militante de ELA- tendrá lugar las próximas semanas, y nosotros vamos a seguir reiterando nuestra posición, porque creemos que "La Naval" es un astillero con futuro, siempre que se pongan los medios que venimos demandando".

■ IBM

ELA denuncia la descapitalización de IBM en Euskadi

La Federación del Metal de ELA ha denunciado la política de descapitalización que la multinacional IBM viene desarrollando, con el objetivo de dismantelar los centros de Euskadi para potenciar su central de Madrid.

En menos de cuatro años, y tras la reciente venta de la fábrica de Valencia, IBM se ha desprendido del más del 50% de su plantilla en una dinámica que parece no haber terminado.

Siguiendo con los continuos vaivenes en sus directrices y como continuación a la reestructuración iniciada en 1991, IBM-España comienza ahora con los traslados forzados a su sede de Madrid, dismantelando los activos de las sucursales en Euskadi para potenciar su central de Madrid, pero dejando a aquellas con menor poder competitivo.

IBM, amparándose en la actual legislación laboral, está pretendiendo enmascarar esos traslados y esa descapitalización de sus centros en Euskadi como necesarios por "razones económicas, técnicas organizativas o de producción" difícilmente defendibles.

En opinión de ELA, las razones con las que IBM pretende enmascarar estos traslados no



son defendibles cuando tanto los resultados obtenidos hasta el momento como las previsiones futuras de los centros IBM-Euskadi son optimistas.

■ OSAKIDETZA

ELA-FSP recurrirá la OPE

La Federación de Servicios Públicos de ELA recurrirá ante los tribunales la OPE de Osakidetza si únicamente saca a concurso público 1.000 plazas durante este año, al estimar que la Administración está obligada por imperativo legal a ofertar todas las plazas vacantes y ocupadas por interinos. ELA-Osakidetza calcula en unas 3.000 las vacantes actuales que están siendo cubiertas por eventuales y mediante la realización de horas extra a destajo.

ELA-Osakidetza ha denunciado, además, que para algunos médicos el retraso de la OPE se está convirtiendo en todo un chollo ya que gracias al sistema de autoconcertación se están embolsando hasta un millón de pesetas mensuales.

■ BASURTO

La gerencia nos quiere con falda

La Inspección de Trabajo ha levantado acta de infracción al Hospital de Basurto en el mes de agosto por discriminar a las trabajadoras del centro. Los hechos denunciados por los sindicatos ELA, CCOO y LAB se refieren a la oposición reiterada por parte de la empresa de suministrar pantalones como prenda de uniforme a sus trabajadoras, obligándoles a utilizar faldas y medias, y amenazándoles en el caso de que osen ponerse pantalones.

Según la Inspección de Trabajo la empresa incumple de esta manera el artículo 14 de la Constitución, así como el art. 17 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Asimismo Emakunde se ha dirigido a la dirección, a demanda de los sindicatos, porque además del incumplimiento de la constitución y del estatuto, en Euskadi se creó Emakunde por parte de la Administración para trabajar por la erradicación de la discriminación de la mujer, resultando paradójico que sea la propia Administración, en este caso el Hospital de Basurto, el que practique esa discriminación.

Reunidos los representantes de ELA, LAB y CCOO con el gerente del Hospital señor Ortuzar, éste califica el informe de Emakunde de "demagógico", "no dice más que bobadas y tonterías", "está anticuado", amén de adornarlo con "a mí me gustan las mujeres con faldas" y "está autorizado por Osakidetza"...

Y es que, en efecto, el machismo del señor Ortuzar, gerente del hospital, se complementa con el del señor Azkuna, consejero de Sanidad, que ha ordenado por escrito a esta empresa que sus trabajadoras mujeres continúen llevando faldas, a diferencia del resto de la red de Osakidetza, ya que cuando él estuvo ingresado en este centro ya manifestó que "sus trabajadores estaban muy guapas".

Además de todos estos comentarios nos ha anunciado el señor Ortuzar que recurrirá la sanción y hará lo que esté en su mano para que nadie interfiera en su decisión.

Parece increíble que cuando los gobiernos de los llamados países civilizados participan activamente en la Conferencia de la Mujer en Pekin y critican a los países subdesarrollados por su gran práctica discriminatoria permitan que personas como el señor Ortuzar y el señor Azkuna, que pretenden devolvernos a las mujeres a la edad feudal, quitarnos nuestra condición de trabajadoras y convertirnos en objeto decorativo, rijan los destinos de la Administración de este país.

Mari Jose CORDON

La comarcal de Ibaizabal-Nerbioi ha puesto en marcha una campaña por el empleo, con la que pretenden concienciar a trabajadoras y trabajadores de la comarca de que mediante la negociación colectiva e incidiendo en temas como el control de las ETT, la reducción de horas extras y la reducción de jornada puede incorporarse al mercado laboral a mucha gente que en la actualidad está en paro. La campaña, centrada en la empresa, aunque más adelante también se sacará a la calle, pretende, también, dinamizar y cargar las pilas de los militantes ante el nuevo curso sindical. La campaña culminará el próximo 7 de octubre en Orduña con la celebración de una fiesta popular, tal como nos explica a continuación Donato Caballero, responsable de Ibaizabal-Nerbioi.

DONATO CABALLERO EXPLICA LA CAMPAÑA POR EL PLENO EMPLEO DE IBAIZABAL-NERBIOI

“Se hacen horas extras como churros”

-¿Cómo surge la idea de hacer una campaña de empleo en la comarcal de Ibaizabal-Nerbioi y culminarla con una fiesta popular?

-Es evidente que cuando en un grupo humano existe sintonía y buen ambiente se funciona mucho mejor y, consecuentemente, los resultados también suelen ser mejores. Por ese motivo se nos ocurrió que sería una buena idea celebrar una fiesta en la que participara todo el mundo y que nos insuflara marcha cara al nuevo curso, y más tras unos meses muy duros con temas como las elecciones sindicales, el goteo de problemas que llegan en una comarca que sufre la crisis tan intensamente como la nuestra...

Surge, por tanto, la idea de la fiesta. Pero, a la vez, creíamos que un sindicato ante todo es reivindicativo y que teníamos que unir esa fiesta a algún tipo de acción sindical en la comarca. A partir de esta aportación se le ha ido dando forma a la campaña por el empleo, siendo partícipes en ella todas las organizaciones presentes en la comarcal.

-¿Cuál es la acción sindical que, en concreto vais a llevar a cabo?

-El slogan de la campaña es “Por el pleno empleo, a través de la negociación colectiva”. Pretendemos concienciar a la gente de que el pleno empleo es posible y defendemos la idea de que a través de la negociación colectiva podemos contribuir a crear puestos de trabajo. Proponemos tres medidas concretas: la necesidad de controlar las Empresas de Trabajo Temporal, la reducción hasta la supresión de horas extras y la reducción de jornada. Con la aplicación de estas medidas, no excesivamente complicadas, muchas personas hoy en paro no lo estarían.

CONCIENCIACION INTERNA Y EXTERNA

-¿Qué fases tiene la campaña?

-El objetivo es centrar la campaña en la empresa. Nos damos 20 días de plazo para que cada federación: Metal, Ikegaf, Servicios Públicos y FETA, fundamentalmente, haga reuniones con las secciones sindicales explicando la campaña y preparando la negociación colectiva de 1996. A su vez, dentro de la comarcal ha habido reuniones de la Unión Local, del consejo comarcal...

Aunque la campaña es fundamentalmente interna, también tenemos otro campo de actuación, que es la calle.



Para ellos vamos a repartir información y a trabajar con grupos muy concretos como jóvenes, los grupos de empleo y jubilados.

También vamos a organizar dos caravanas de coches, en Basauri y en Llodio, así como una concentración, en Basauri, el día 5 de octubre, a las 18:30, en la Plaza de San Fausto.

Finalmente, daremos por concluida la campaña el día 7 con la celebración un mitin-fiesta en Orduña, en el que intervendrá Jose Elorrieta y en el que habrá comida popular que elaboraremos y repartiremos nosotros, charangas, txistularis, animación... Se trata de que la gente participe, y conociendo a nuestros militantes en la zona el buen ambiente está garantizado.

-Describenos a grandes rasgos la situación económico laboral de la comarca...

-En esta comarcal una de cada cuatro personas que quiere trabajar no puede hacerlo. Habría que destacar, también, que un gran número de familias están subsistiendo con un salario de pobreza de 47.500 pesetas al mes. Además ¿quién de nosotros no tiene un familiar o hijo en el desempleo?

No podemos inhibirnos o pasar porque a nosotros no nos toca en este momento. Si somos capaces de recoger en nuestros convenios, pactos o acuerdos que los trabajadores de las ETT y todos aquellos que se incorporan a las empresas con contratos basura, tengan las mismas condiciones de trabajo (salario, jornada, mejoras sociales...) que nosotros, habre-

mos asegurado un poco más el empleo existente, a la vez que mejoraremos las condiciones de trabajo de los jóvenes, que se incorporan al mercado de trabajo. Si en las negociaciones que hacemos anualmente con los empresarios recogemos reducciones de jornada y condiciones económicas justas, no serán necesarias las horas extras, consiguiendo con ello que mayor número de compañeros, vecinos o incluso sus propios hijos puedan encontrar trabajo.

HAY QUE MOJARSE

-En los escritos que habéis elaborado con motivo de esta campaña hacéis dos llamamientos, a la población en general y a las instituciones. ¿Cuál es el mensaje que estais tratando de extender?

-A los trabajadores y trabajadoras les pedimos firmeza en sus posiciones. Por solidaridad y por lo que comentaba antes: la reforma laboral es una amenaza para todos.

En otra parte de la campaña exigimos a las instituciones que se mojen, porque el problema no es sólo de los que están en paro. El desempleo no es sólo un problema laboral, también lo es social.

Las instituciones no pueden dar toda clase de facilidades a empresas para que se instalen en su municipio y luego permitir que incumplan la ley en materia de contratación; o subvencionar a empresas que están haciendo miles de horas extras y que siguen destruyendo empleo en un goteo incesante. En nuestra comarca se hacen horas extras como churros, y próximamente estaremos en disposición de dar datos sobre este tema, que ya adelanto que tiene proporciones escandalosas.

-Finalmente, ¿Qué esperais de esta campaña?

-Es una experiencia nueva en la que están implicadas más de 80 personas de las uniones locales y federaciones. Por tanto, hay un componente dinamizador que ya ha cumplido. Aunque es pronto para hacer una valoración creo que tanto internamente como el eco que va a tener en la opinión pública va a ser muy importante. Siendo conscientes eso sí, de que el problema del paro no se soluciona de un día para otro, pero que no podemos rendirnos.

M. PAGAZAURTUNDUA

“
ETTen kontrola eta
ordu extrak kentzea
dugu helburu

“
Kanpainak
eskualde batura
zuzpertz behar du

El gasto social

La Fundación Manu Robles-Arangiz ha publicado "La protección social en Euskal Herria", estudio realizado por un equipo de profesores de EHU/UPV bajo la dirección de Mikel Gómez Uranga.

Contiene un amplio primer capítulo en el que, tras situar el conflicto de intereses al diseñar un modelo social en el inicio de la revolución industrial, entra de lleno en el análisis de la protección social en el Estado del Bienestar.

Contrastan las opciones de protección pública y privada; analizan el papel de las políticas sociales en la actualidad comparando los distintos sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea. Inciden en el apartado sobre las pensiones y su financiación abordando los nuevos retos, las distintas líneas alternativas que se barajan en la reforma del sector público.

Se recogen algunos elementos para la reflexión sobre la ruptura de la caja única de la Seguridad Social. Un punto controvertido es el bloqueo de las transferencias pendientes en el contexto de la aplicación del Estatuto de Autonomía.

En el breve capítulo segundo se describen algunas características del sistema de la Seguridad Social. Tratan las prestaciones económicas contributivas, agrupando pensiones en un apartado propio, y en otro la Incapacidad Transitoria y la Invalidez Provisional. Aportan también datos sobre la distribución del Gasto en diferentes categorías de población.

Las políticas de empleo y sus instrumentos de actuación mediante las intervenciones pasivas o activas en materia de empleo, se tratan en el tercer capítulo. También se cita otro instrumento catalogado como intermedio, cuyo objetivo sería mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Se recogen, además, distintos datos sobre el INEM: Presupuesto, prestaciones por desempleo, jubilaciones anticipadas, formación y promoción de empleo, entre otros.

El último capítulo "El gasto social en la lucha contra la pobreza" supone la aportación de un amplio y documentado trabajo tomando como punto de partida el fenómeno actual de la pobreza que, con una concepción progresista, no se adscribe sólo a un segmento de la población sino que es un fenómeno de masas que no tiene perfiles definidos y está diluido en el cuerpo social.

Se vincula la pobreza a causas estructurales capitalistas señalando un papel fundamental a la desigualdad como fuente de la pobreza y la marginación. Marginación que surge a partir de la exclusión del mercado de trabajo, conlleva a la marginación en la esfera del consumo y ello a la pobreza.

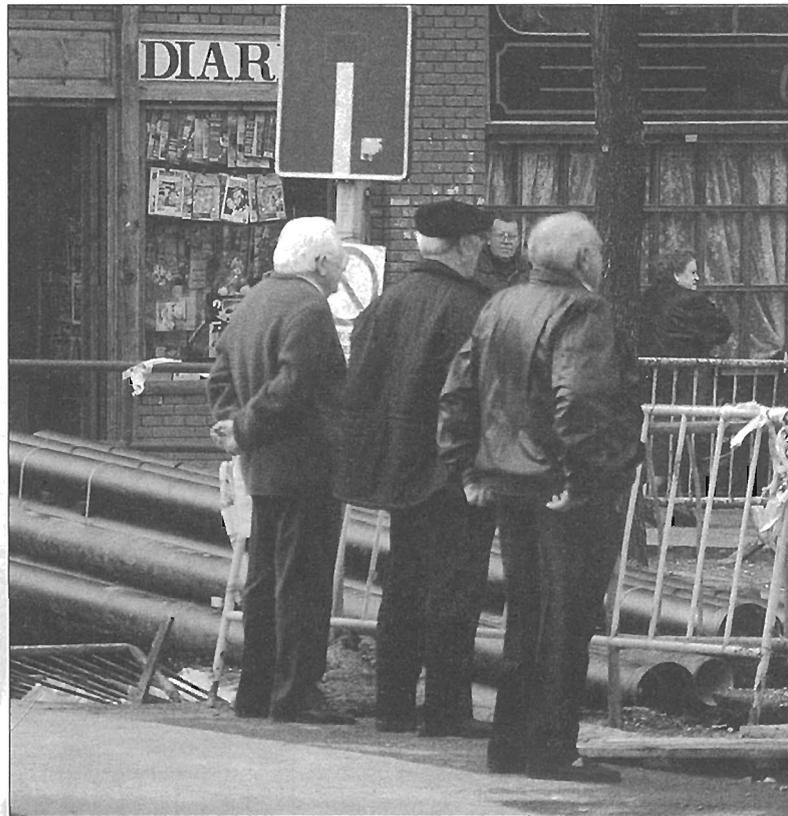
Abordan la evolución y las causas de la pobreza, su medición y determinación en diferentes estudios. También analizan los nuevos perfiles de la pobreza y su distribución territorial así como la acción social mediante las Rentas Mínimas de Inserción como instrumento específico de lucha con la aportación, entre otros, de datos propios de la Comunidad Autónoma Vasca y de la Comunidad Foral de Navarra.

Estamos, en resumen, ante un libro de gran interés para los cuadros sindicales por los temas tratados y por su rigor expositivo. Se hace más meritorio el esfuerzo de los autores con el asequible estilo de redacción logrado que facilita su divulgación.

Ahora nos corresponde a nosotros realizar el necesario esfuerzo de lectura para el análisis personal y colectivo, a fin de lograr su mejor utilidad para una práctica sindical más eficiente.

Con el propósito de dar una mínima panorámica de su contenido, recogemos algunos breves retazos de este libro.

MARTIN AURREKOETXEA



EL ESTADO DE BIENESTAR

Vivimos en una época de auge de las ideas liberales, sin embargo muchas de las recomendaciones que se hacen en la actualidad para mejorar la situación económica no son nuevas. Hace más de un siglo las ideas liberales se propagaban por la Europa de la revolución industrial.

Un sistema económico y social moderno no puede funcionar con referencia única al mercado. El trabajador no se emplea ateniéndose en exclusiva a la lógica del mercado autorregulado, a no ser que nos situemos en unas condiciones más propias de la esclavitud.

La historia de los últimos 130 años, es una lucha permanente entre aquellas fuerzas económicas que tienden a instalar en nuestras sociedades la lógica liberal del sistema puro de mercado, y la mayoría de los ciudadanos y trabajadores que intentan protegerse de las inclemencias de ese sistema, a través de la instauración de sistemas sociales de protección que impidan que importantes capas de la población sean abandonadas a su suerte, por el hecho de enfermar, sufrir accidentes laborales, encontrarse desempleadas, o hacerse mayores.

CONCENTRACION DE POBREZA Y RENTAS

Los niveles de pobreza y de concentración de los ingresos en el Estado Español son notablemente elevados: La tasa global de pobreza se aproxima al 20%, pero es más elevada en los colectivos de mayores de 65 años (33,4%), entre los desempleados (31%), y entre las mujeres (26,4%), así como entre las regiones menos desarrolladas.

Por otra parte, los índices de concentración de las rentas se encuentran entre los más elevados de los países de la OCDE, así por ejemplo un 2,5% de los perceptores de las rentas más elevadas detentan el 22% de la riqueza declarada.

Este estado con signos cada vez más importantes de "malestar", no parece algo coyuntural que se corregirá en el momento en el que cambie la coyuntura; más bien parece el resultado de la dirección que está tomando el denominado desarrollo económico, y sobre todo las consecuencias negativas de sus modos de gestión para parte de la población, desde instancias públicas y privadas.

MENOS COBERTURA

A pesar del aumento de los gastos se ha producido un decrecimiento en la intensidad de la protección (reducciones de la duración de las

prestaciones, en sus topes máximos, etc.) y un acelerado descenso en la tasa de cobertura de las personas en paro (la tasa de cobertura del subsidio de paro pasa del 62% en 1976 al 25% en 1984).

De manera especial, se agrava la situación de desasistencia y marginación de ciertos colectivos como mujeres, jóvenes que buscan el primer empleo o parados de larga duración.

LOS TRABAJADORES, PAGANOS

Respecto a la procedencia de los fondos que financian el gasto, cabe decir que la sustitución de cotizaciones por impuestos, tendrá mayores o menores efectos redistributivos dependiendo del sistema fiscal al que hagamos referencia.

En el caso español, es probable que la sustitución de cotizaciones por impuestos tuviera un efecto redistributivo moderado, y ello por dos causas. Primero, porque en lo referente a impuestos indirectos (IVA principalmente), el descenso de la propensión media a consumir a medida que sube la renta los hace regresivos. Segundo, porque en lo que respecta a impuestos directos, especialmente el IRPF, la mayor carga tributaria iría fundamentalmente a las rentas del trabajo asalariado, debido a los elevados niveles de fraude fiscal en las demás rentas.

En estas circunstancias, estaríamos forzando a los pobres a que financien a los muy pobres, quedando los más adinerados al margen.

La distinción entre cuota empresarial y cuota del trabajador no es tan relevante para el empresario y, desde una perspectiva general, no es abusivo señalar que las cotizaciones sociales recaen principalmente sobre los trabajadores. Además desde la economía en su conjunto, teniendo en cuenta el sistema fiscal en donde el IRPF incide principalmente sobre las rentas de trabajo, se puede concluir que los sistemas de protección social se alimentan básicamente de los impuestos de los trabajadores.

REDISTRIBUIR

Por el contrario, las rentas del capital no participan de manera relevante en el sostenimiento de los sistemas de protección sociales, ya que únicamente lo hacen en la medida en la que participan en los presupuestos vía impuestos.

Nos parece que los sistemas sociales de solidaridad no deberán de pivotar casi exclusivamente en el empleo, evidente desde una lógica exclusivamente de seguro pero no desde una lógica más amplia de solidaridad.

No nos parece aceptable que sean las ramas más intensivas en el factor trabajo las que contribuyan en una mayor proporción a las cargas sociales. La sociedad en su conjunto debiera de beneficiarse del progreso de la tecnología, y para ello aquellos sectores y producciones más intensivas en capital deberán contribuir mucho más de lo que lo hacen ahora en la redistribución de las rentas sociales.

Ello requeriría cambios en los sistemas de impuestos sobre beneficios, sobre el valor añadido, así como del destino que se debería de dar a los diferentes ingresos fiscales.

¿CAJA UNICA?

El buen funcionamiento de un sistema social exige que alcance un determinado nivel de descentralización en la toma de decisiones, ello supone que las normas y legislaciones deberán ser apropiadas al contexto y a las necesidades de una determinada sociedad. Cuando un País como el nuestro no tiene capacidad para disponer de una parte importante de los recursos que genera, como ocurre en el caso de las cuotas sociales, es imposible que la gestión realizada sea la que más convenga a las necesidades singulares que en las distintas coyunturas presenta la sociedad vasca.

La capacidad de decisión propia no puede ser negada por razones de una supuesta solidaridad en el Estado Español, ya que eso significaría admitir o bien que no existen otras formas de solidaridad que la actual, o que los vascos no seríamos solidarios si tuviésemos una mayor capacidad de autogobierno: en el primer caso, y de manera análoga al sistema de cupos fiscales como el concierto o convenio, podrían instrumentarse procedimientos de solidaridad incluso más adecuados que los actuales; en cuanto al segundo aspecto únicamente podemos señalar, que hay muchos ejemplos de lo contrario, el Pueblo Vasco es uno de los más solidarios del estado cuando hay que contribuir en una causa de necesidad en el plano internacional.

En ciertas coyunturas se ha hecho hincapié, por parte de portavoces estatales, en la imposibilidad de transferir la Seguridad Social porque ello significaría la ruptura de la Caja Unica estatal, y no permitiría al Estado el seguir ejerciendo su función redistribuidora a favor de las clases con menores medios y más desprotegidas.

Se puede practicar la solidaridad desde Euskadi hacia otros pueblos y sectores sociales del Estado Español, a través de un sistema de concierto o convenio semejante al que ya existe en el área fiscal.

CONCEPCIONES SOBRE LA POBREZA

Dos grandes concepciones contraponen sus puntos de vista en torno a la pobreza y las políticas sociales: la conservadora y la progresista.

Desde la concepción conservadora, pobreza se identifica con indigencia y su causa es individual, ya que hay que buscarla en las circunstancias excepcionales que afectan a algunas personas y se refieren a sus propios errores, deficiencias individuales y accidentes familiares.

El pensamiento progresista identifica la pobreza con un proceso cuyos mecanismos de pauperización se mueven en círculos concéntricos: el económico, el político y el cultural. El pobre es un explotado en el círculo económico, un excluido en el político y un marginado en el cultural.

DESIGUALDAD Y POBREZA

Dentro del pensamiento progresista, destacan las interpretaciones que vinculan la pobreza a las estructuras capitalistas, ya que conceden también un papel fundamental a la desigualdad como fuente de la pobreza y la marginación. Esta desigualdad, se muestra en dos dimensiones: la primaria, que incide en lo que el individuo tiene y se manifiesta a través de la distribución de la ren-

ta y la riqueza; y la secundaria, que incide en lo que el individuo es y se manifiesta a través de la pobreza, el analfabetismo, la delincuencia, etc.

La dimensión primaria de la desigualdad viene dada por el propio funcionamiento del sistema capitalista, en cuanto que éste divide a la población en dos grupos: los propietarios de medios de producción y los no propietarios. Los segundos, sólo tienen como recurso para sobrevivir la venta de su fuerza de trabajo, y cuando dicha venta no se da (por razones del mercado de trabajo, por causas de la organización social o por causas psicósomáticas), es cuando surge la marginación.

La marginación en el mercado de trabajo, es decir, en la esfera de la producción, conlleva la marginación en la esfera del consumo y ello, la pobreza.

ERRADICAR LA DESIGUALDAD

Debemos tener en cuenta que entre la pobreza y la desigualdad existen diferencias de tipo conceptual, ya que la pobreza se refiere sólo a una parte de la desigualdad, a su extremo inferior, es la desigualdad que supera cierto límite.

La erradicación total de la pobreza exigiría una transformación total de las estructuras capitalistas como base de la organización social. Las acciones que no van a atacar a la fuente de las desigualdades, son entonces meramente paliativas e incluso de simple caridad y están orientadas principalmente a la legitimación de una determinada organización social y de unas políticas públicas que buscan la disminución del número de excluidos del sistema pero no la verdadera eliminación de la pobreza.

CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Uno de los cambios más importantes operados por la nueva dinámica socioeconómica es el que hace referencia a los altos niveles de paro y las nuevas formas de empleo. Según la Comisión de las Comunidades Europeas estos factores son la razón principal de la exclusión y la marginación social y de la aparición de nuevas formas de pobreza.

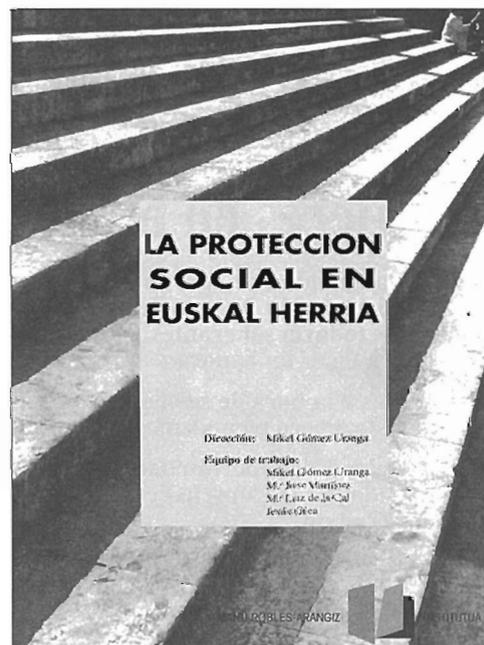
Hay tres rutas principales a través de las cuales los problemas del mercado de trabajo están creando y consolidando la pobreza: Desempleo masivo / segmentación del mercado de trabajo / crecimiento de las formas de empleo precario.

LOS NUEVOS PERFILES DE LA POBREZA

La crisis socioeconómica se ha hecho presente y va dejando notar sus consecuencias en unas características de la pobreza. La falta de trabajo constituye un factor central en la aparición de situaciones de pobreza. Pero además la pobreza, no la severa sino la moderada, ha entrado en el mismo mundo del trabajo: los empleos mal remunerados y los sumergidos sitúan a una parte significativa de la población por debajo de los umbrales de la pobreza.

El perfil de la pobreza se puede establecer en base a los siguientes factores sociodemográficos: personas mayores de 55 años, separados, parados, pensionistas, trabajadores no cualificados, analfabetos o con bajo nivel de estudios. Ahora bien, en este perfil general hay que destacar:

- que un 9,3% de los ocupados está bajo el umbral de la pobreza
- que un 32% de los trabajadores cualificados pertenecientes a los sectores agrícolas y pesquero y un 19% de los pertenecientes a los sectores de industria pesada y construcción, están bajo el umbral de la pobreza.



La necesidad de poseer una correcta y suficiente información y la importancia de su análisis en clave sindical son enunciados teóricos obvios de aceptación general. La evaluación de nuestra práctica nos lleva a reconocer que quedan muchos tramos de ese camino por recorrer. Pero debemos avanzar dando pasos concretos. Lograr el mejor aprovechamiento de los contenidos de las publicaciones con-federales, los apuntes preparados para cursillos o los distintos documentos publicados por la “Fundación Manu Robles-Arangiz” pueden ser objetivos mínimos y concretos. Junto a eso tenemos que agudizar el ingenio para seleccionar las fuentes de los temas que nos resultan necesarios para ir conformando y actualizando los criterios válidos para la práctica sindical desde la perspectiva de ELA. Leer, analizar, debatir, son distintos eslabones de una misma cadena. Las parcelas de autoformación siguen teniendo plena validez. No es posible renunciar a la labor personal como aportación a agregar a la participación en cursillos o jornadas de formación. Muy cercano en la historia del movimiento sindical suena el eco de “Trabajador, empuña un libro; es un arma”. Actualizado, puede ser mucho más que un símbolo anacrónico.

Lectura y análisis

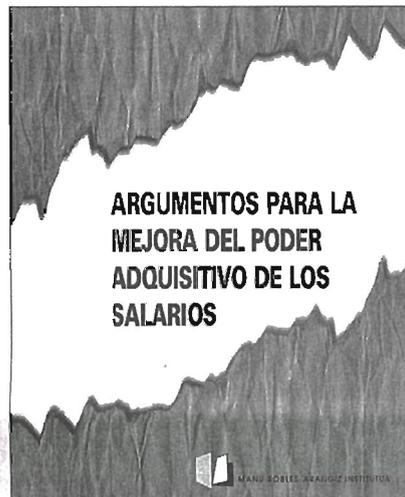
Mejorar los salarios

Las dificultades para llevar adelante una buena negociación colectiva son variadas y múltiples. Dentro de los elementos de la negociación, en los últimos años el nivel salarial es uno de los caballos de batalla.

Se pretende crear una cierta teorización sobre las nefastas consecuencias de los incrementos de los costos salariales. La interesada postura de la patronal tiene como aliadas instancias de las Administraciones Públicas, estatales y autonómicas. No les falta el apoyo de algunos expertos situados en línea con el pensamiento conservador y neoliberal.

Uno de los efectos buscados es neutralizar, desde su raíz, la fuerza sindical pretendiendo situar la reivindicación salarial en el descrédito de la sinrazón basándose en una nueva situación de mercados abiertos.

Se apela e insiste en los factores productividad y competitividad, a los efectos negativos sobre la inflación; se insiste en la bondad de la moderación salarial para la creación de empleo. Todo un rosario de consideraciones, en demasiadas ocasiones pura falacia, que suponen una intoxicación para hacer mella tanto en los miembros de las mesas negociadoras como en los colectivos de trabajadores.



Por tanto estamos ante una de las parcelas en las que tenemos que trabajar para desmontar tanto manipulación y avanzar en el reforzamiento de las posiciones sindicales para mejorar nuestra correlación de fuerzas en la negociación colectiva.

El documento “Argumentos para la mejora del poder adquisitivo de los salarios”, elaborado por el Gabinete Técnico de ELA, es un estudio muy válido como núcleo para el análisis y el debate sobre las cuestiones expuestas.

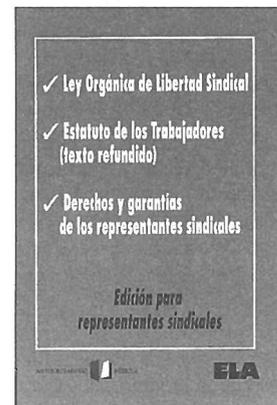
Una publicación de obligada lectura para los cuadros y militantes y un material válido para el análisis y debate en los distintos órganos de ELA.

Legislación para delegados

Dirigido especialmente a representantes sindicales de ELA, se está distribuyendo ya una publicación que recoge el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Incluye además un apartado donde se señalan las competencias, derechos y garantías de los representantes sindicales.

Esta normativa laboral básica es una herramienta de apoyo para desarrollar mejor el trabajo sindical y lo debes tener siempre al alcance de la mano.



Las mujeres en el mercado de trabajo

El tema de la igualdad de oportunidades sigue siendo una asignatura pendiente. Aplicado a la incorporación de la mujer al trabajo asalariado tiene puntos y matices muy llamativos, algunos todavía sangrantes. Tampoco es posible negar avances importantes, con lo que el tema, para tener un panorama preciso exige valorarlo desde diversos ángulos.

Las cifras y datos a la hora de señalar situaciones siempre tienen algún riesgo de convertirse en fría estadística pero no podemos negar su objetividad.

El Area de Igualdad de Oportunidades de ELA ha elaborado un documento en base a un estudio promovido por el Consejo de Relaciones Laborales, con el título de “Las Mujeres en el Mercado de Trabajo”.

Se pretende ver los obstáculos que suponen desigualdades en la participación de la mujer en el mercado de trabajo para elaborar propuestas en la negociación colectiva.

LA INTERPROFESIONAL PREPARA EL PLAN DE ACTIVIDADES 95-96

El trabajo de las comarcales, básico para una acción sindical sólida

Los responsables de la interprofesional se reunieron en Igorre los pasados 5 y 6 de septiembre. Al cabo de un mes de preparación, a lo largo de julio, los integrantes de la estructura territorial de ELA se sentaban a reflexionar y analizar la realidad de la organización antes de elaborar el Plan de Actividades para el curso 95-96: "Era un buen momento para analizar en profundidad nuestra realidad concreta, sus dificultades, forma de superarlas y planteamientos objetivos desde esa realidad", dice el informe sobre la reunión.

El siguiente fragmento, extraído de dicho informe, ilustra las líneas básicas de la reunión:

"Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras de Euskadi están siendo sistemáticamente atacadas y degradadas. Nuestra identidad colectiva también es cuestionada y se obstaculiza su desarrollo. Por ello necesitamos una acción sindical sólida, vigorosa, y esto no va a ser posible si no seguimos subiendo en afiliación, si no llegamos con fluidez a las empresas, si no incorporamos nuevos valores a nuestras estructuras de base, si éstas no funcionan satisfactoriamente y si no aprovechamos debidamente la capacidad de nuestros medios humanos".

Tras analizar la coyuntura política, socioeconómica y sindical con José Elorrieta, los responsables de la Interprofesional trabajaron en común para poder ajustar posteriormente el plan de actividades de cada organización comarcal.

COYUNTURA

Las conclusiones derivadas del análisis de la coyuntura fueron tres:

–La actividad sindical no es pura gestión; tenemos objetivos estratégicos; somos un sindicato abertzale y de clase que nada contrarriorrente.

–En el plan de actividades hay que llegar al detalle, confeccionarlo con criterio.

–Sería un error caer en la autosatisfacción o limitarnos a la pura gestión.



Interprofesionaleko arduradun taldea bilerako atsedendaldi batetan.

PRIORIDADES

El plan de actividades 95-96 debe tener en cuenta, entre otras, las siguientes prioridades:

–En cuanto a **afiliación**, debe volver al primer plano del trabajo diario. ¿Cómo puede mejorar? Mejorando la capacidad de respuesta a través de una acción sindical más contundente, rentabilizando la negociación colectiva, incorporando el tema de la afiliación a todas las reuniones, aprovechando las visitas a empresas y no convirtiendo las bajas en tema administrativo.

Además, cada comarcal debe hacer su propio plan de afiliación, coordinado entre federaciones e interprofesional. Una publicación sencilla puede ser el cauce para llegar a los trabajadores y trabajadoras con nuestros logros, posiciones y planteamientos, aparte de facilitar la visita y el contacto personal.

–Las **visitas a empresas** han de realizarse siguiendo un método adecuado. Su objetivo

fundamental es el de "vincular a los trabajadores y trabajadoras afiliados al proyecto, obtener nuevos afiliados y llevar a cabo elecciones sindicales", explica el informe.

ELECCIONES

–**Elecciones sindicales:** "Deben constituir uno de los objetivos de las visitas para mantener los delegados y delegadas que tenemos, reponer cuando sea necesario o hacer donde no hicimos". Además de hacer elecciones, el secretario comarcal debe coordinar el trabajo de las federaciones en la comarcal.

–La **organización de los comités locales y comarcales** es básica: "es muy importante que celebren sus reuniones con regularidad, así como que se asignen responsabilidades y se haga un seguimiento de ellas".

–La **coordinación interprofesional-federaciones** a nivel comarcal debe ser el instrumento para cohesionar las estructuras del sindicato, para poder funcionar como una confederación en la comarca.

– "Con el objetivo de formar militantes y cuadros para poder desarrollar un sindicalismo acorde con las exigencias de hoy debemos recoger en el plan de actividades la organización de cursos **de formación**".

“
Lasai geratzea edo
gestio hutsera mugatzea
hankasartze haundia
litzateke

J.MENDIA

Finalizadas las vacaciones es preciso volver con aires renovados para afrontar el nuevo curso que acaba de comenzar. En eso estamos ELA-Gazteak. Aunque a algunos grupos les cuesta más que a otros ponerse manos a la obra, hay otros, como los grupos de Bilbao y Basauri, que han dado el pistoletazo de salida con el Plan de Actividades para 1995-96.

Nuevo curso, nuevos retos

Hace muy pocos días tuvieron su primera reunión, en la que decidieron dar el visto bueno a la propuesta de funcionamiento para los próximos meses. Para este año han apostado por una serie de objetivos que intentarán llevar a cabo a través de un plan de trabajo.

Se han marcado un objetivo fundamental: "tratar de mejorar la condiciones de trabajo de los y las jóvenes trabajadores vascos, luchando por una sociedad más justa y solidaria". Como objetivos generales para la comarcal de Bilbao y teniendo en cuenta las valoraciones del pasado mes de julio, se han planteado, por un lado, afianzar el grupo mediante una mayor continuidad en el trabajo y, por el otro, integrarse más en la Comarcal de Bilbao.

Para llevar a buen término estos objetivos han pensado en la necesidad de realizar una serie de actividades:

■ Asistencia a las reuniones del Comité Comarcal de Bilbao.

Para llevar a buen término esta acción una persona del grupo será responsable de Comarcal, que junto a otro miembro, garantizará la asistencia a las reuniones y servirá de enlace con el grupo. De esta forma se conseguirán varias cosas: mantener una relación constante con el grupo de jubilados, personal de la casa, federaciones de la comarcal y con el resto de la Organización, además de saber lo que pasa dentro de nuestro entorno (ayuntamiento, instituciones, asociaciones, etc.). Con esto conoceremos no sólo la realidad sindical, sino también la social. Así, podremos debatir sobre los problemas que afectan a la organización y a nuestro municipio.

■ Plan de Formación.

De la misma manera que en el anterior apartado, se plantean la necesidad de que exista una per-



sona responsable de Formación que se ocuparía como principal tarea la de hacerse con una serie de materiales y documentación para que esté a disposición de aquellas personas del grupo que lo deseen. Además de recopilar este material (publicado en prensa y en la organización) podría ocuparse de informar sobre las charlas que se realicen en el local y estar coordinada con el Responsable de Formación de la Comarcal. La intención sería doble:

por un lado, profundizar en el conocimiento de algunos temas e intentar organizar cursillos para los y las afiliados.

■ Elaboración de un revista.

El grupo de Bilbao cree que una revista de carácter sindical, tratando temas que nos afectan a los jóvenes trabajadores y trabajadoras y desde nuestra perspectiva es la mejor forma de llegar a nuestros afiliados jóvenes. Sería una revista de pocas hojas, con un es-

quema fijo y de periodicidad trimestral. Las secciones que incluiría podrían ser las siguientes:

- Actualidad de la comarcal (problemas, noticias con comentarios...)
- Trabajos realizados en el grupo, temas tratados, etc.
- Entrevistas a gentes de la casa (Area de Igualdad de Oportunidades, Garapena, federaciones).

■ Mesa de Jóvenes.

Con el objetivo de marcar una presencia dentro de la Comarcal de Bilbo se han propuesto que una tarde por semana haya una persona del grupo (en principio y en función de la disponibilidad) en el local para atender a gente que se acerque y realizar trabajos que haya pendientes, pensando a un medio plazo. Sin embargo, como tareas más necesarias ven que es preciso:

- Mantener el archivo de desempleados/as. Puesto que durante el curso pasado se actualizaron las fichas de afiliados jóvenes, especificando formación y preferencias, habrá que clasificarlas de forma que, cuando haya ofertas o se organice algún cursillo, podamos avisar a los y las afiliados.

- Actualizar el archivo de noticias, ofertas de empleo y cursillos. Este archivo les servirá como instrumento para preparar temas, debatir noticias de actualidad y poder cumplir la anterior actividad.

Con este plan el grupo pretende subsanar carencias del curso pasado e introducir nuevas actividades para mejorar, en lo posible, la marcha del mismo.

LUTXI ARRIBAS

ELA-GAZTEAK IBAIZABAL NERVION

Por el empleo

Siguiendo con la dinámica que la comarcal se ha marcado para este comienzo del curso, ELA-Gazteak ha decidido elaborar un boletín informativo y de denuncia sobre el empleo, las ETTs y las horas extras.

Con motivo de la campaña sobre empleo que la Comarcal ha organizado hasta el próximo 7 de Octubre, el grupo de ELA-Gazteak está elaborando un material que será repartido en las empresas, en la calle y en los institutos.

La Confederación Mundial del Trabajo nace el 19 de junio de 1920 en La Haya, Holanda, poco después de la primera guerra mundial. Han pasado desde entonces 75 años, a lo largo de los cuales esta organización internacional, de la que ELA es miembro desde el año 1936, ha venido practicando la solidaridad y defendiendo la dignidad del trabajador en cuanto persona humana. Carlos Custer, secretario general de la CMT, estuvo en Bilbao el pasado 14 de septiembre, donde mantuvo un encuentro con varios miembros de la ejecutiva de ELA. A continuación recogemos algunas de las impresiones de este veterano sindicalista, que asegura con rotundidad que el neoliberalismo ha demostrado que no es un sistema válido, ni ideológica ni económicamente.

CARLOS CUSTER, SECRETARIO GENERAL DE LA CONFEDERACION MUNDIAL DEL TRABAJO

“El neoliberalismo ha fracasado”

-¿Cuál es el diagnóstico que hace el secretario general de la CMT de la situación actual?

-Asistimos a la globalización y a la interdependencia creciente de la sociedad planetaria, pero esta globalización se está realizando sin reglas, de manera anárquica e irracional, lo que nos lleva a una creciente dualización de la sociedad, ya que concentra en cada país el poder y las riquezas en manos de minorías y agrava la dependencia y la pobreza de los países del tercer mundo.

La desocupación, la pobreza y la exclusión social son la consecuencia lógica de un cierto modelo de desarrollo y del injusto sistema de relaciones económicas internacionales.

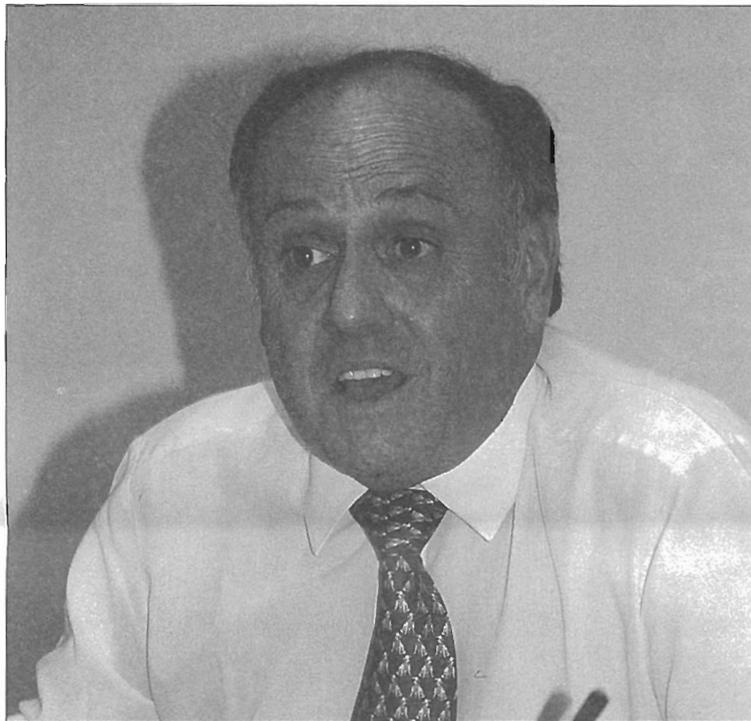
El origen de este problema procede de una concepción liberal donde el mercado, el lucro, la competitividad sin límites y la flexibilidad constituyen los elementos determinantes y casi excluyentes de la economía. Los resultados son claros: 32 millones de desocupados en los países industrializados, 17 millones de hombres y mujeres sin trabajo en la Europa Comunitaria y una miseria creciente en los países del Sur.

Si esas consecuencias son graves para los países industrializados, aún lo son más todavía para los países del tercer mundo y los países en transición, donde la miseria pone en peligro los progresos democráticos

-¿Por dónde pasan las soluciones a este difícil situación?

-Es fundamental tomar conciencia del hecho de que, si no se encuentra una solución al problema del comercio internacional (que es aún muy favorable a los países industrializados), si no se encuentra una solución a la deuda externa y si no se termina con la especulación financiera internacional que sabotea toda posibilidad de una economía productiva y racional, no encontraremos un camino para salir de la crisis.

Otra medida indispensable es una actuación coordinada de tres organismos internacionales de gran influencia como son el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Consumo. En este sentido, creemos que las Naciones Unidas deberían jugar un rol mucho más importante que el actual y trabajar en la coordinación política, económica y financiera del desarrollo.



Es muy importante que la OIT sea tenida en cuenta y seamos capaces de impulsar una legislación social internacional que favorezca la democratización de la sociedad y proteja los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

SEGUIR LUCHANDO

-A la vista de lo que comenta parece que 75 años después la CMT sigue teniendo causas por las que luchar...

-Así es, no podemos obviar que la inmensa mayoría de nuestras organizaciones afiliadas pertenecen a países del tercer mundo. La globalización e interdependencia de la economía obliga a unirse, porque los sindicatos nacionales no pueden dar por sí solos y a su nivel respuestas a muchos problemas. Hay que crear una cadena de solidaridad internacional que permita un reordenamiento internacional imprescindible.

En este sentido nosotros creemos que nuestra estrecha colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, particularmente en lo que se refiere a la legislación internacional del trabajo ha sido positiva, aunque todavía quedan enorme retos que afrontar.

-En ese reordenamiento de la sociedad internacional que la CMT reivindica, ¿tiene sitio el neoliberalismo?

-No. A pesar de que tras la caída del muro hubo muchos intereses en explicar el fracaso comunista como el triunfo del neoliberalismo, lo cierto es que este sistema económico ha demostrado ya su inoperancia. No sólo como filosofía, con unos valores que para nosotros siempre han sido rechazables, también desde un punto de vista estrictamente económico. El neoliberalismo, con la competitividad como valor supremo crea exclusión social y eso tiene pésimo resul-

tado en términos económicos: disminuye la capacidad de consumo en una época en la que gracias a la tecnología hay más oferta que nunca. El consumo no tira de la economía, se produce, por tanto, un estancamiento. En resumen, el sistema neoliberal nos perjudica en términos económicos.

La nueva sociedad internacional que estamos intentado crear debe estar basada en un sistema económico distinto, una economía mixta en la que el mercado existirá como mero instrumento y en la que el estado debe jugar un papel protagonista. Hace falta, por tanto, una redefinición del rol del estado y una nueva legislación social.

SOCIEDAD ALTERNATIVA

-¿Qué importancia tiene la ecología, el medio ambiente en esa organización alternativa de la sociedad que la CMT defiende?

-Cada día es más evidente para todos que un desarrollo económico, sin dimensión social y ecológica no es desarrollo. La ecología no puede quedar en manos del mercado.

Cambiando de tema, aunque tiene algo que ver con lo que comentamos, la CMT ha condenado taxativamente los ensayos nucleares de Francia y China por entender que supone una regresión enorme, fomenta el armamentismo cuando se suponía que la guerra fría había acabado y porque si los gastos militares se dedicaran a programas sociales todos saldríamos ganando.

-Para finalizar, seis años después del desmoronamiento del llamado bloque del Este ¿cómo ve el hoy y el mañana de estos países?

-Me preocupa mucho la evolución de los llamados países del este. Asistimos alarmados a como el comunismo ha dejado paso a un capitalismo de corte mafioso. Han ido de un extremo a otro, por lo que es fundamental la creación de un medio de economía más racional donde gobiernos verdaderamente democráticos controlen los sectores básicos.

La CMT entiende que la economía debe estar al servicio de las personas y no a la inversa. Olvidarlo explica la situación mundial que vivimos.

J. JAYO

“
Alde soziala eta ekologikoa
kontutan ez dituen garapena
ez da benetakoa

Hace un año, el 22 de septiembre de 1994, concluía un duro debate, que ha durado 20 años, con la aprobación de la directiva 94/43 de la Unión Europea que ponía en pie los Comités de Empresas europeos. Ya en los años 20 los sindicatos comenzaron a reivindicar posibilidades de información y consulta en las empresas supranacionales. Pero es a partir de los años 70, con el primer proyecto de estatuto de Sociedad Anónima Europea (1974) cuando los sindicatos europeos, recién agrupados en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) inician el debate comunitario sobre los derechos de información y consulta.

EL COMITE DE EMPRESA EUROPEO

Una pieza de la estrategia sindical

La necesidad de unanimidad en el Consejo de Ministros Comunitario se convirtió en una barrera insalvable: Gran Bretaña mantuvo una postura cerrada y un discurso antisindical fundamentalista. El Protocolo Social del Tratado de Maastricht (1992) abre la posibilidad de un acuerdo por mayoría.

La directiva se podrá aplicar en empresas de uno o más trabajadores que operen, como mínimo, en dos estados de la UE, y en cada uno de ellos ocupen 150 ó más asalariados. La directiva prevé la institución de un Comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta.

OPOSICION Y APOYOS

El Parlamento europeo era partidario mayoritariamente de reforzar los derechos de los trabajadores. Los ministros del Consejo tendían a frenar las demandas sindicales. La patronal se oponía al proyecto en nombre del excesivo costo (se demostró la falsedad del argumento) y en nombre de la competitividad que, según la UNICE, resultaría dañada con desventaja en el mercado para esas empresas europeas. El comisario de Asuntos Sociales, P. Flynn, que conducía los debates fue tajante: "Ninguna medida que prevea la mejora de la información y de las consultas es incompatible con la competitividad, sino todo lo contrario".

Los estados miembros disponen de dos años a partir del 22 de septiembre del 94 para trasladar la Directiva comunitaria a sus respectivas legislaciones esta-



Los trabajadores de Mercedes entran en el ámbito de la directiva 94/43.

les. Pueden verse afectados 4.500.000 trabajadores y unas 1.200 empresas, principalmente en Alemania, Holanda, Francia e Italia.

IMPORTANTE PERO LIMITADO

Desde el sindicalismo valoramos de forma matizada esta Directiva Comunitaria. Es un paso

importante en cuanto abre una brecha y un camino en el debate y en la práctica de la participación sindical creando un precedente en el derecho comunitario. Es un paso modesto por lo limitado de su contenido que queda lejos de lo que los sindicatos hubieramos deseado. Es, aunque leve, una nueva posibilidad para consolidar y potenciar el sindicalismo a escala europea.

En principio el derecho reconocido a los trabajadores se limita a recibir información y ser consultados. Pero no deja de ser interesante la variedad e importancia de materias que la dirección deberá tratar con los trabajadores: estructura, situación económica y financiera, evolución de actividades, producción, ventas, empleo, inversiones, modificaciones en las organizaciones de trabajo, traslados de producción, despidos colectivos...

Al margen de que la línea divisoria entre consulta y negociación es, en muchos de estos casos muy tenue, los sindicatos debemos mirar a la historia y repetir los casos en que derechos muy limitados han sido flexibilizados y ampliados con una actuación sindical inteligente y firme. El escenario europeo es un reto y una oportunidad inédita para el sindicalismo europeo.

V. BENGUA

Zabaldu beharreko eskubidea

Parlamentu europarrak onartu zuen 94/43 direktibak enpresa-komite europarrak legeztatzen ditu. Bere eraginpean 4,5 milioi langile eta 1.200 enpresa adina egon daitezke. Aurrerapauso bat izan da, EBko zuzenbidean parte-hartze sindikalaren bidea zabaltzen baitu, baina bestalde eduki nahikoa mugatua du, sindikatuon helburuetatik urrun dagoena. Europa mailako sindikalgintza indartzeko aukera bat da. Oraingoan, langileon eskubidea informazio eta kontsultan amaitzen da, baina gai anitzetarako balio du. Argi jokatuz gero, legea gauzatzeko unean langileok informazio eskubidea zabaldu eta sakondu ahal izango dugu. Badago sindikatuen historian horren adibiderik.

Vanguardia sindical contra el apartheid

GARAPENA



Los sindicatos surafricanos han apoyado a Mandela y el Congreso Nacional Africano.

En abril de 1994 tuvieron lugar las primeras elecciones democráticas en Suráfrica. Bajo el principio "una persona, un voto", era la primera vez desde la independencia del país, proclamada en 1934, en que el grupo de población originario de África, el 70% de todos los surafricanos, podía votar.

Las elecciones trajeron consigo una constitución provisional en la que se reconocen los derechos de sindicación, negociación colectiva y de huelga. Se creó también una comisión tripartita para elaborar una nueva ley de relaciones laborales, con el fin de simplificar y consolidar la legislación laboral y adaptarla a las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desgraciadamente, a lo largo de todo el año 1994 se fueron sucediendo diversas situaciones conflictivas entre trabajadores, empresas y administración.

Así, ya en enero, estallaron tres bombas en las oficinas de la organización sindical Cosatu; durante ese mismo mes, la policía empleó balas de goma y gases lacrimógenos para dispersar a un grupo de mineros de la mina Impala Platinum que protestaban por el despido de dos delegados de la mina. En febrero, la situación no mejoró, y alguien cometió un atentado fallido contra el dirigente del sindicato de metalúrgicos, Enoch Nzuza.

CONFLICTOS Y HUELGAS

En marzo, una huelga de tres semanas de duración de los trabajadores del sector público de Bofutatswana paralizó los servicios públicos y la administración amenazó con el despido de un importante número de trabajadores. En mayo se registró un conflicto entre el sindicato NUM y la empresa antisindical Gold Fields, por hostigamiento de trabajadores y discriminación racial. En julio, una huelga protagonizada por el sindicato de trabajadores del sector comercial y del suministro de comidas Saccawu en unos grandes almacenes provocó la detención de 700 trabajadores que formaban piquetes.

En septiembre, el sindicato de trabajadores de la química Sacwu fue a la huelga reivindicando medidas de seguridad más

efectivas después de que se produjera en una fábrica una explosión que causó la muerte de ocho trabajadores. A raíz de esta huelga, más de 2.000 trabajadores que se habían negado a volver al trabajo fueron despedidos. En octubre se produjo una confrontación entre la policía y el sindicato de trabajadores municipales Samwu durante una huelga en Ciudad del Cabo, con un saldo de 67 trabajadores heridos.

SIN NOVEDAD

Supuestamente, la democracia se había establecido en Suráfrica. No son nuevos estos problemas y situaciones para los trabajadores y trabajadoras de Suráfrica. Ya desde la recesión económica posterior a la I Guerra Mundial, en la que muchos trabajadores africanos fueron empleados por las grandes compañías mineras, éstos tuvieron que enfrentarse no sólo con administraciones y empresarios, sino también con otros trabajadores en conflictos raciales.

En la década de los 80, la recesión económica motivada por la caída del precio internacional del oro (principal exportación del país) trajo consigo importantes dificultades económicas que afectaron a la clase media blanca de tal manera que los partidos racistas incrementaron sus votos de modo considerable.

Suráfrica ha perdido en los últimos años la ingente cantidad de 20.000 millones de dólares como resultado del bloqueo económico impuesto por la Unión Europea, Estados Unidos y diversos países más. Desgraciadamente, ha sido siempre la clase más desfavorecida, la que agrupa al volumen más grande de población, el 70%, la más castigada por tales medidas. Es la clase que se ha enfrentado y se enfrenta todavía con la escasez de viviendas, servicios sanitarios y educativos básicos, el más alto índice de desempleo...

LUCHA SOCIAL Y POLITICA

Las organizaciones sindicales más representativas, Cosatu y Nactu, han colaborado estrechamente con el Congreso Nacional Africano en la lucha contra el *apartheid*, priorizando siempre la mejora de las condiciones sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras surafricanos. Ambas organizaciones han subrayado la importancia de la formación sindical y la defensa de los derechos sociales y sindicales, considerándolos imprescindibles en el proceso de democratización y normalización del país.

Amaia BETELU

El Informe "Cuentas Económicas", elaborado por el EUSTAT, y referido por tanto a la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), indica que la remuneración de los asalariados y de las asalariadas redujo su participación en la riqueza en 1994 en casi dos puntos.

LA EVOLUCION DEL PRIMER SEMESTRE APUNTA UNA TENDENCIA SIMILAR PARA 1995

"La participación de las rentas del trabajo en la riqueza disminuyó fuertemente en 1994"

Así, según el EUSTAT, de cada 100 pesetas generadas en la CAPV en 1993, 55,3 iban a parar a quienes perciben rentas del trabajo (incluidas todas las pensiones, prestaciones por desempleo y demás prestaciones sociales). Un año más tarde, la parte de la tarta de las rentas del trabajo se redujo considerablemente, ya que de cada 100 pesetas generadas tan sólo 53,6 iban a ese grupo. Es decir, en sólo un año se han perdido 1,8.

La causa que explica este descenso de la participación de las rentas del trabajo es que el crecimiento económico del año pasado no se tradujo en una mejora de la situación de los trabajadores y trabajadoras, que perdieron poder adquisitivo a pesar de la recuperación económica. Es decir, la recuperación económica de 1994 favoreció esencialmente a las rentas empresariales y del capital, que vieron aumentada su participación en la renta en su conjunto, a costa, precisamente, de las rentas del trabajo.

En 1995, según los datos que conocemos, parece que está ocurriendo lo mismo, ya que las rentas salariales (incluidas todas las prestaciones sociales), están creciendo menos de lo que lo hace el PIB, por lo que también este año descenderá la participación de la remuneración de los asalariados y de las asalariadas en la riqueza, mientras que aumentará la parte que va a rentas empresariales y del capital.

MÁS POBREZA

Por otro lado, el BBV, en su Informe Económico de 1994, utilizando una metodología distinta a la del EUSTAT, llega a conclusiones similares a las ya indicadas para la CAPV en su análisis sobre la situación en el Estado español.



Según el BBV, de cada 100 pesetas generadas en el Estado en 1994, 49 correspondían a rentas del trabajo, con un descenso de 0,9 respecto a las 49,9 de 1993. Esta fuente permite analizar los datos con una perspectiva más amplia, mostrando que en los últimos años la pérdida de peso de las rentas de trabajo ha sido espectacular, en beneficio de las rentas empresariales y del capital.

En este sentido, destacan dos datos elocuentes:

-En 1981 las rentas del trabajo eran el 54% del PIB, mientras que en 1994 llegaban tan sólo al 49%.

-La participación de las rentas del trabajo en la riqueza en el Estado español era en 1994 la más baja desde 1971.

Todos estos datos indican que, objetivamente, la política económica de los últimos años ha tenido como consecuencia directa un empeoramiento de la situación de la clase trabajadora, mientras que se ha visto mejorada la posición de las rentas no salariales. Así:

-La tasa de paro alcanza niveles desconocidos hasta ahora.

-Se han recortado las coberturas sociales (desempleo, pensiones, etc.).

-Se ha atacado y disminuido los derechos laborales, empeorando las condiciones de trabajo, aumentando la precariedad y la inseguridad laboral, facilitando el despido, etc.

La consecuencia lógica de todas estas medidas es la que aparece en los cuadros adjuntos: la parte de la tarta que va a las rentas de trabajo es cada vez menor, y mayor la que va a rentas empresariales y de capital.

Mikel NOVAL

PARTICIPACION DE LAS RENTAS SALARIALES EN LA RIQUEZA. CAPV			
	1993	1994	% variación
Remuneración asalariados/as	55,4	53,6	-3,2%
PIB	100	100	-

Fuente: EUSTAT

PARTICIPACION DE LAS RENTAS SALARIALES EN LA RIQUEZA. ESTADO				
	1981	1993	1994	% var. 94/81
Rentas del trabajo	54,1	49,95	49,04	-9,2%
PIB	100	100	100	-

Fuente: BBV

“
Ekonomiak hobera
egin badu ere, hori
langileon egoeran ez
da somatu

“
Enpresa eta kapital
errentek gero eta
aberastasun gehiago
metatzen dute

La memoria

Continuando con el desarrollo y explicación de las cuentas anuales de una empresa, y tras haber explicado el Balance y la Cuenta de pérdidas y ganancias de una sociedad, llegamos a la memoria.

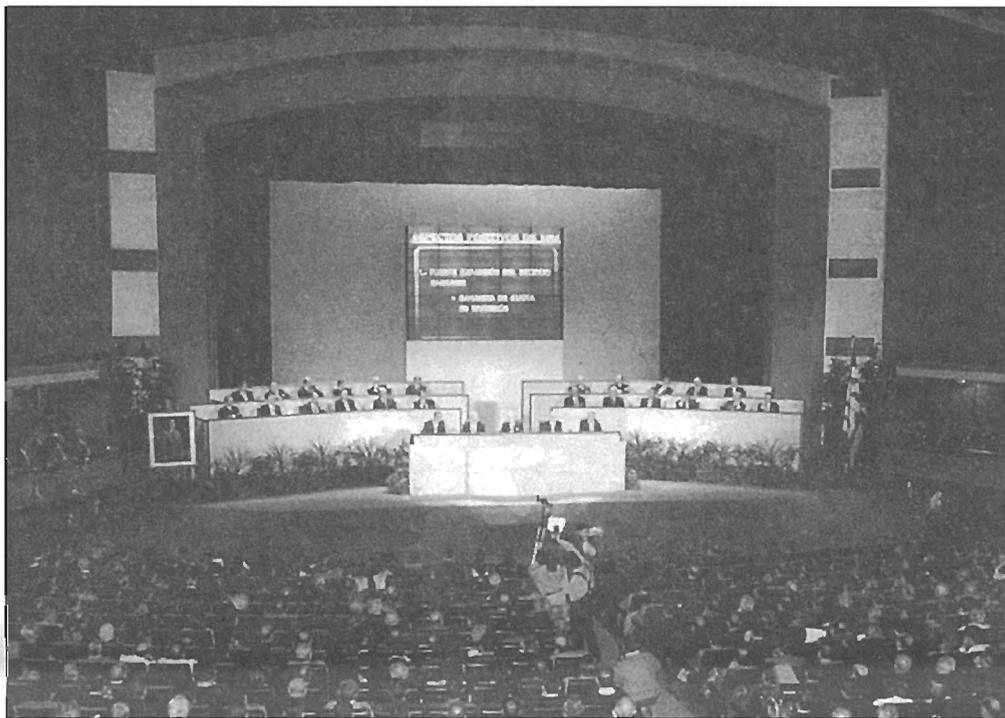
La memoria forma parte integrante e inseparable de las cuentas anuales de una empresa. El objeto de la memoria es completar, ampliar y comentar la información contenida en el balance y la cuenta de pérdidas y ganancias. En las cuentas anuales de una sociedad se verá, al lado de algunas partidas del balance y de la cuenta de pérdidas y ganancias, una referencia a unas notas. Estas notas están contenidas dentro de la memoria.

El contenido de la memoria viene regulado por la ley de Sociedades Anónimas y por el Código de Comercio. Según el tipo de sociedad, la memoria será abreviada o no. Pueden formular balance abreviado aquellas sociedades que durante dos años consecutivos cumplan dos de los tres requisitos siguientes:

- Que el total de partidas del activo no supere los 230 millones de pesetas.
- Que el importe neto de su cifra anual de negocios sea inferior a 480 millones de pesetas.
- Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a cincuenta.

Las indicaciones que ha de tener toda memoria son las siguientes:

- Los movimientos de las distintas partidas del activo inmovilizado. Las distintas partidas del activo inmovilizado, así como sus movimientos (altas, bajas, amortizaciones) deberán estar identificadas.
- Los criterios de valoración aplicados a las distintas partidas y los métodos de cálculo. Criterios de valoración de existencias o inmovilizado por ejemplo.
- La denominación y domicilio de las sociedades en las que la sociedad posea, directa o indirectamente un mínimo de un 3% si cotiza en Bolsa o un 20% para el resto, indicando el porcentaje del capital que se posea así como el capital, las reservas y los resultados del último ejercicio de la sociedad. Son datos de sociedades participadas, aunque a partir de los límites marcados.
- Cuando existan varias clases de acciones, su número y valor nominal. Esto será importante cuando haya acciones con distintos derechos (participación en dividendos, derechos preferentes...)
- El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados (reconocer que hay que pagar aunque



Las sociedades anónimas suelen presentar su memoria en la junta de accionistas.

todavía no se haya pagado) al consejo de administración. Aquí están incluidos los salarios que perciben los miembros del consejo que ostentan cargo.

Esto es válido para las memorias abreviadas, lo cual es aplicable a la mayoría de sociedades. Las memorias no abreviadas también han de contener, entre otras, las siguientes indicaciones:

- El número medio de personas empleadas en el ejercicio expresadas por categorías, así como los gastos de personal.
- La distribución de la cifra de negocios de la actividad ordinaria de la empresa por actividades y por mercados geográficos siempre que no sea información que acarree perjuicios para la sociedad.
- El importe de las deudas de la sociedad con duración superior a 5 años. También deberán indicarse las deudas que tengan una garantía real (hipoteca).
- El importe de las garantías comprometidas con terceros (p.ej. avales dados a otras empresas)

- La existencia de bonos de disfrute, obligaciones convertibles y de títulos o derechos similares, con indicación de número y derechos que confieren.

- Diferencias entre resultado contable y resultado fiscal. Esto puede venir dado por diferencias entre amortizaciones contables y fiscales o también por imputaciones de gastos.

- El cuadro de financiación, donde se reflejarán los recursos obtenidos por la sociedad y la aplicación de estos recursos. De dónde ha generado recursos y en qué lo ha gastado.

HECHOS IMPORTANTES

Como se ve, la información contenida dentro de la memoria es bastante importante para conocer la evolución de la sociedad durante el ejercicio. Movimientos de inmovilizado para ver si realiza inversiones o cómo está amortizando aquél, la valoración de los bienes de la empresa como las existencias, la plantilla media y su distribución, qué tipo de deudas y con qué garantías, remuneraciones del consejo de administración o más temas que deben aparecer en la memoria son hechos importantes dentro de una sociedad.

En caso de que se omita alguna información que debería estar contenida en la memoria en empresas en las que se realice auditoría, ésta deberá reflejar el hecho de la omisión y expresar una salvedad a las cuentas anuales por este motivo.

J. A. LLABORI / AMAIA ALDASORO

“

Memorian bildutako datuek enpresaren ibilbidea isladatzen dute

La excedencia es un supuesto de suspensión del contrato de trabajo. La ley distingue entre excedencia voluntaria y excedencia forzosa, muy diferentes en sus efectos y en la situación que les da origen, pero configurando ambas como un verdadero derecho del trabajador.

La excedencia voluntaria

El art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que "el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco", y que "este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia".

EJERCICIO DEL DERECHO

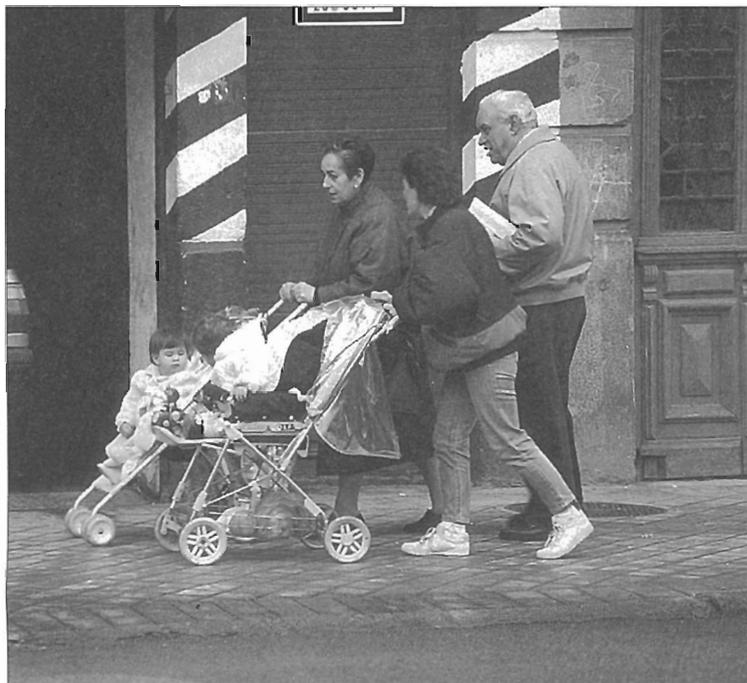
Para el ejercicio del derecho a la excedencia voluntaria basta con que el trabajador comunique su voluntad al empresario en tal sentido, sin que sea preciso acreditar la concurrencia de ninguna causa tasada, bastando el interés particular del trabajador, que no necesita ser explicitado.

Configurada la excedencia como derecho subjetivo, la doctrina está de acuerdo en que la manifestación de voluntad del interesado es una declaración y no una solicitud a la que el empresario pueda acceder discrecionalmente. No obstante, parece que deberá ser admitida por el empresario, sin que el trabajador pueda colocarse unilateralmente en situación de excedencia voluntaria. La sentencia del TS de 5-7-90 (A. 6058) estima al respecto que "cuando el art. 46-2 del Estatuto preceptúa que el trabajador tiene derecho a que se le reconozca una posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, lo que está significando es la necesidad de tal reconocimiento, y que el mismo compete al empleador. Si éste incumple el deber de conceder tal excedencia expresa o tácitamente, el trabajador puede ejercitar las acciones judiciales en reconocimiento de su derecho, pero lo que no es factible es que acuda a la vía de hecho de autotutela del propio derecho, y adopte unilateralmente la decisión de autoconcederse dicha situación de excedencia voluntaria".

EFFECTOS DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los efectos de la excedencia son los propios de toda suspensión del contrato: exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; pero subsisten algunas obligaciones accesorias como el deber de actuar de buena fe, y la prohibición de la concurrencia desleal.

El período de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad y, conforme al art. 46.5 del Estatuto, "el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o si-



El cuidado de los hijos suele ser un motivo para pedir la excedencia.

milar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa". Es precisamente el momento del reingreso lo que mayores problemas plantea en la práctica.

El reingreso a la finalización de la excedencia.

Aunque no esté regulado este extremo, el reingreso debe solicitarse con anterioridad a la finalización de la excedencia, para evitar que la falta de solicitud pueda ser interpretada como un abandono de la relación laboral con la empresa.

Solicitado el reingreso y existiendo vacantes "de igual o similar" categoría a la suya, el empresario está obligado a ocupar al trabajador, y lo contrario da lugar a la correspondiente indemnización de daños y perjuicios; no existiendo vacante, el derecho preferente se mantiene hasta que la misma se produzca.

Frecuentemente el derecho al reingreso no es respetado por el empresario; es en este momento cuando, dependiendo del tipo de contestación que se haya obtenido del empresario

al solicitar el reingreso, hay que determinar si estamos ante un despido o ante una mera negativa al reingreso, para no incurrir en caducidad a la hora de reclamar. Es del todo ilustrativa en este sentido la doctrina del TS expuesta en la Sentencia de 19 de octubre de 1994 (A. 8254).

✓ 1.- Reclamación de reingreso.

Establece dicha doctrina un criterio claro de diferenciación entre despido y negativa al reingreso en la excedencia, declarando que cuando el trabajador solicita el reingreso y la empresa no contesta su petición o la rechaza pretextando falta de vacantes o circunstancias análogas que no suponen el desconocimiento del vínculo existente entre las partes, el trabajador podrá ejercitar la acción de reingreso. Se encuadran aquí el silencio o las respuestas ambiguas de la empresa, como la de "tomar nota" o "en su momento se resolverá o avisará".

Esta acción tiene el plazo de ejercicio de un año a contar desde el momento en que el trabajador tenga conocimiento de la existencia de la va-

cante y no desde la producción de la misma, ya que no puede pedirse al trabajador -que está fuera de la empresa, por su condición de excedente- un proceso de investigación, difícil y complicado, sobre la realidad y situación de las plantillas (STS de 21-02-92, A. 1047).

En cuanto a los daños y perjuicios a reclamar junto con el reingreso, el importe de la indemnización se cifra en principio por los salarios que hubiera percibido el trabajador desde la fecha en que consta se produjo vacante de su categoría y por tanto debió producirse la readmisión hasta la del acto del juicio (SSTS de 21-2-92 y 14-5-93, A. 1047 y 4098). No obstante, de forma un tanto contradictoria, la Sentencia de 14-3-95 (A. 2170) establece como "dies a quo" o fecha inicial para el cálculo la del inicio de la vía judicial (trámite de conciliación o reclamación administrativa previa de haber existido).

Los daños y perjuicios anteriormente indicados se presumen, y no precisan prueba; sí corresponde acreditar los daños y perjuicios superiores que haya producido la tardía incorporación. La empresa, por su parte, puede deducir de la indemnización las ganancias que pruebe que el trabajador ha obtenido por trabajos realizados en el mismo período.

✓ 2.- Reclamación de despido.

En cambio, "cuando se produce una negativa rotunda e inequívoca" del empresario a la reincorporación, "que implica el rechazo de la existencia de relación entre las partes, esta negativa no es ya un desconocimiento del derecho a la reincorporación, sino un rechazo de la existencia de algún vínculo entre las partes, y la acción que debe ser ejercitada frente a ella es la de despido" (la STS de 19-10-94 ya citada); se añade que la oposición empresarial a la continuidad de la relación laboral puede ser expresa o tácita, pero si no es expresa debe tratarse en todo caso de una "una conducta inequívoca, de actos claros e indubitados, sin los cuales la no reincorporación por fin de la excedencia no equivale a un despido".

El plazo para el ejercicio de la reclamación por despido es el caducidad de 20 días. El despido se considera producido cuando le es notificado al trabajador, o se ha producido la conducta inequívoca del empresario en tal sentido. No obstante, el plazo de caducidad no comienza a contar hasta tanto no se haya cumplido íntegramente el período de excedencia.

J. B. HARRIOLA

“

Eszedentzia hartzeko nahia enpresariak onartu egin behar du

“

Lanera itzultzeko uneak sortzen ditu arazo gehienak

Seguridad e higiene. Adopción de medidas para cumplir la normativa. Insuficiencia de la mera orden de paralización de los trabajos si no se vela por su cumplimiento.

(Sentencia del Tribunal Supremo 3ª, de 17 de mayo de 1995)

—Lo que persiguen y pretenden las obligaciones impuestas por la OM Trabajo 9 Mar. 1971 (Ordenanza General sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo), no es meramente que se cumplan las obligaciones o deberes formales impuestos en la materia sino que se adopten y cumplan efectiva y realmente las medidas de seguridad previstas para evitar los peligros que la actividad laboral en cada caso puede comportar; se trata, en definitiva, de proteger la salud y vida de los trabajadores a través del cumplimiento de unas medidas concretas de seguridad y por ello *no basta acreditar que existen o que se han propuesto tales medidas de seguridad y sí, necesariamente, que se han adoptado y cumplido* (Cfr. TS SS 22 Abr. 1993 y 28 Feb. 1995).

—En materia de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la OM Trabajo 9 Mar. 1971 (Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y de la interpretación y alcance de sus normas, la jurisprudencia tiene declarado que los deberes que a las empresas corresponden no se cumplen con la mera existencia de la orden concreta sobre utilización de las medidas de seguridad y sí cuando se adoptan las medidas necesarias y convenientes, incluidas las medidas disciplinarias convenientes para que se cumplan las previsiones de la norma (Cfr. TS SS 22 Abr. 1993 y 28 Feb. 1995).

—En relación con la sanción impuesta a la empresa recurrente por omisión de las medidas de seguridad e higiene en el ámbito de la construcción, resulta intrascendente la alegación por parte de aquélla de que dio la orden de paralización de los trabajos, pues aunque se pueda aceptar que la orden de paralización se adoptó, es lo cierto que la misma no se cumplió, ni produjo su efecto, pues aparece acreditado un incumplimiento casi generalizado de tal orden, no sólo de parte del trabajador que resultó afectado por el derrumbamiento o corrimiento de los bloques de hormigón, sino también por otro trabajador que le acompañaba e incluso por el que manejaba la grúa de la empresa y les auxiliaba, y cuando ello es así, *no se puede exculpar a la empresa porque ésta meramente diera la orden de paralización de los trabajos, pues si se estimaba que había peligro en el trabajo o que no se daban las condiciones exigidas para su continuación, era obligado no ya el dar la orden, sino adoptar las medidas necesarias para evitar la continuación del trabajo*, y ello obviamente no se consiguió o no se adoptaron las medidas exigidas para evitar el peligro, que luego ocasionó el resultado de la muerte de un trabajador.

Libertad sindical. Incluye el derecho a difundir información y solicitar firmas de apoyo entre los trabajadores. Vulneración del derecho por parte de la empresa.

(Sentencia del Tribunal Constitucional 94/1995, de 19 de junio)

Aunque el tenor literal del art. 28.1 CE parece restringir el contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, la jurisprudencia constitucional ha declarado, en virtud de una interpretación sistemática con el art. 7 CE y del canon hermenéutico sentado por el art. 10.2 CE, que su enumeración de derechos no constituye un *numerus clausus* sino que en el contenido de este precepto se integra también la vertiente funcional, el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden. En el art. 28.1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin debidas injerencias de terceros (Cfr. TC SS 51/1984, 292/1993 y 134/1994).

—Sin duda, la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

—Acreditado que los sindicalistas recurrentes recababan la adhesión de los demás trabajadores de la empresa a su oposición a la modificación de horario instaurada por aquélla, utilizando para ello su crédito horario y, por tanto, sin desarrollar su actividad sindical durante su jornada laboral efectiva, sin que tampoco los trabajadores receptores de la información emplearan su tiempo de trabajo, porque la recogida de firmas se realizaba en el autoservicio del personal y durante las horas de la comida, es decir, en el período de descanso, o en la puerta de acceso del personal —esto es, previsiblemente antes de iniciar la jornada o después de concluirla—, siendo claro, en definitiva, que esta actividad sindical no perturbaba la normalidad productiva de la empresa, no puede estimarse que dicha actividad desbrdara las pautas de comportamiento ínsitas en la buena fe, ni siquiera desde la perspectiva de los trabajadores —dado que la libertad sindical, en su faceta individual, incluye la posibilidad de adherirse y participar en las ini-

ciativas convocadas por los Sindicatos y éstos correlativamente pueden promover acciones con proyección externa, dirigidas a todos los trabajadores, sean o no afiliados—. Por tanto, la conducta empresarial que obstaculizó tal actividad vulneró el derecho de libertad sindical de los recurrentes.

Antigüedad. Reconocimiento a trabajadores contratados posteriormente como indefinidos por la misma empresa.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de abril de 1995)

—Es regla y principio general, admitido por la doctrina tanto científica como jurisprudencial, que si un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien porque el trabajador continúa la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal. La novación extintiva sólo se admite, pues, si está objetivamente fundada en la odificación del contenido de la obligación, y por ello, en los supuestos en que la relación sigue siendo la misma, la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones sucesivas diferentes (Cfr. TS S 12 Nov. 1993).

—La empresa demandada solía contratar a su nuevo personal mediante contratos temporales, a cuyo vencimiento seleccionaba a aquellos trabajadores que permanecerían como fijos en la empresa; por lo que, en relación con los contratados eventuales o de fomento del empleo, acreditado que entre la terminación de dichos contratos y la nueva contratación —con la misma categoría y funciones, pero ya como fijos— media un intervalo de entre una semana y un mes, se deduce que el mismo no es significativo en orden a romper la continuidad del vínculo laboral, pues la limitación temporal del intervalo y el que se produzca por imposición de la empresa impide que se le puedan atribuir efectos extintivos, ya que la propia empresa reconoce que el intervalo tenía lugar para atender necesidades administrativas del proceso de selección, lo que revela el propósito de continuar la relación. Todo lo cual, en definitiva, determina el reconocimiento a dichos trabajadores de la antigüedad en la empresa desde la fecha de ingreso en la misma con contrato temporal.

Sindikalgintza

EDU MARKINEZ, ELA-KO ARDURADUNA ARABAN

“Hauteskundeetan aurrera egin arren, ezin dugu lo hartu”

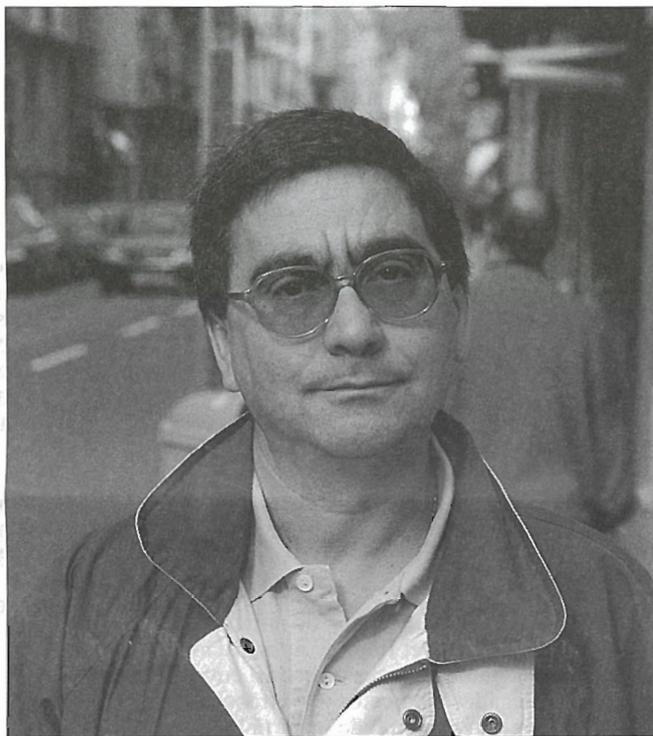
Iazko irailean hasi zen hauteskunde sindikalak burutze-ko epea. Euskal Herri osoan bezala, Araban ere ELAk nagusi-goari eutsi ezezik nabarmen ugaldtu ordezkari kopuruak. Edu Markinezekin solastu gara garaipen honen berri eman diezagun. Arabako arduradunaren esanetan, “aurrerantzean prozesua iraunkorra izango denez, hauteskundeak eguneroko zeregin bihurtuko dira”.

—Zer erizten diozu ELA-ren gorakadari?

—Aurrerapauso oso garrantzitsua dugu, Araban lehen sindikatua izaten jarraitze-ko UGT eta USTren fusioa oztupo handia baikenuen (1990ean biek ELAk baino ordezkari gehiago zituzten). Bada, %3 hazi eta gehiengoari eutsi diogu, baina gainera 1990ean baino ordezkari gehiago lortu dugu. UGTk bakarrik zuen portzentaiari eutsi dio, baina ez da duela lau urteko kopuruetara iritsi. Fusioa kontutan izanez, bere ordezkari maila arras jetxi dela esan dezakegu. CC OOK ere ia %2 behera egin du eta LABen kopurua horrenbestean igo da.

—Zergatik dute langileek konfidantza ELAren proiektuarengan?

—Benetako sindikalgintza egiten dugulako, oinak lurrean ditugula, langileekin bat eginez eta negoziaketa kolektiboari tajuz helduz.



ELAk langileen arazoei lantokietan ematen die irtenbidea. Bestalde, ELAren proiektu sindikala langile arabarregana gero eta hobeto heltzen da. Estatu mailako sindikatuak konbenio zentralizatu haundietara jotzen dute, eta langileengandik urruntzen ditu.

ETENGABEKO LANA

—¿Amaitu al dira hauteskundeak?

—Ez, oraindik lan handia daukagu egiteko, gure ordezkari maila ez baita nahikoa. Ildo horretatik jarraitu behar dugu lanean. Gainera, Arabako mapa

sindikalak ezaugarri bat du: oraindik sindikatu txiki, korporatibo ugaritako ordezkariak daude, edo eta inongo erakunderen kide ez diren ordezkariak.

Bestalde, hauteskundeen kontaketa aurrerantzean iraunkorra izango da, eta horrek hauteskundeak eguneroko zeregin bihurtuko ditu. Eraikuntzan, adibidez, etengabe lantokiak bisitatu eta hauteskundeak egin beharra dago, ordezkariak oso maiz aldatzen baitira: Obra bukatzen denean ordezkariak ez dira gehiago konputoan sartzen.

Arreta berezia eskaini behar diegu baita ETEF eta Metalak biltzen dituzten sektoreei, gero eta enpresa txiki gehiagotara iristearren. Beroietan langileak ordezkariak hautatzera bultzatu behar ditugu.

—¿Zer diozu emaitzetaz?

—Balantzea ona da oro har, baina ezin gaitu loak hartu. Gure eredu sindikalak sektore guztietan sindikatu nagusi izatera behartzen gaitu, eta hortara goaz: Zenbait sektoretan lehen ELA guttiengo baten, orain lehen sindikatu bihurtu da: adibidez, garbikuntza, zenbait merkatal sektore eta baita eraikuntza ere. Gainera, sektore guztietan enpresa-komiteetan ere ordezkari kopurua ugaldtu egin dugu.

G.ZEBERIO

FUTURO CERCANO

Edu Markinez, responsable de ELA en Alava, afirma que tiene gran importancia seguir creciendo en delegados, “superando las dificultades que nos pueda plantear la precariedad, sobre todo en las empresas pequeñas”. Según Markinez, ELA está obligada a llegar a todos los nuevos trabajadores que se están incorporando en situación precaria, “para convencerles de que el sindicalismo de ELA también debe dar respuesta a sus problemas”.