



ELA y LAB explicaron en rueda de prensa los objetivos de la campaña de movilización.

Campaña de delegados/as y comités por la formación continua

ELA y LAB han presentado la campaña de información y movilización que ambas organizaciones van a llevar a cabo contra el robo descarado de que el Acuerdo vasco de Formación continua ha sido objeto por parte de la patronal española y los sindicatos UGT y CCOO, con la complicidad del Gobierno central.

Esta campaña tiene varios componentes:

- ✓ Información a todos los trabajadores y trabajadoras, a través de la distribución de la hoja conjunta (ver página 3) y de las publicaciones de cada organización (Landeia y Notiziak, principalmente, en nuestro caso).
- ✓ Posicionamiento de los Comités de empresa y delegados/as de personal en contra de dicho robo y a favor de la financiación del Acuerdo

vasco. Es un tema que se tiene que plantear en cada empresa, grande, mediana o pequeña, en la que ELA tenga presencia. Existen unos modelos de resolución a disposición de los miembros de Comités y delegados/as de personal.

- ✓ Concentración y manifestación de delegados/as de ELA y LAB el próximo día 15 de marzo, en Bilbao.

Como ha afirmado Elorrieta en la presentación de la campaña, "ni nos vamos a resignar ni nos vamos a conformar con protestar con la boca pequeña, como con frecuencia están haciendo las instituciones autonómicas; cada delegado/a y cada afiliado/a de ELA tiene que ser militante en esta materia, ya que sólo mediante la denuncia y la movilización vamos a poder conseguir nuestros objetivos".

(Pág. 3)

Hasta siempre, Txarli

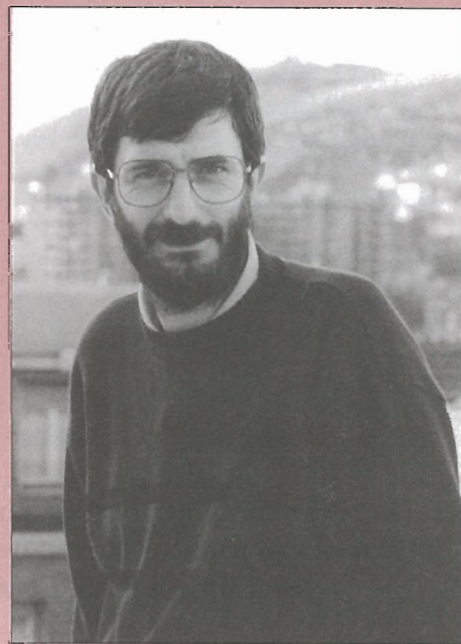
Febrero nos ha traído la dolorosa noticia del fallecimiento del compañero Carlos Menéndez, Txarli, fulminado por una cruel enfermedad en la plenitud de sus 40 años.

La de Txarli ha sido una vida intensa, de entrega y militancia sindical y social. En los más de veinte años de militancia desde que se incorporó al sindicato en "La dinamita", la fábrica de ERT de Galdakao, ha desempeñado diversas responsabilidades en la sección

sindical, la Unión local de Galdakao y varias Federaciones profesionales. En los últimos años era miembro de la Secretaría de la Federación del Transporte. . Donde quiera que militó dejó constancia de su entrega, competencia y combatividad.

Vaya nuestra solidaridad en el dolor a Arantxa, Gorka, Alize y todo el resto de su familia.

Hasta siempre, Txarli.
Gogoan zaitugu.



ELA Sindikalgintza
 MUNDUAREN AIZKORAK / REVISTA DE MUNDUEN
 Febrero / 1996ko otsaila
 N.º 214. 200h.



Campana de delegados/as y comités por la formación continua

ELA y LAB han presentado la campaña de formación continua para delegados/as y comités de empresa en el marco del convenio de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El convenio establece el compromiso de ambas partes de impulsar la formación continua de los representantes de los trabajadores en el ámbito de la negociación colectiva.

Hasta siempre, Txarli

El pasado mes de febrero se celebró el funeral de Txarli, el delegado de ELA en la empresa de la que formaba parte. Su familia y amigos se reunieron en un momento de duelo por la pérdida de un compañero.



4



CAMBIOS EN LA SECRETARIA GENERAL DE IKEGAF Y EN UROLA-KOSTA

3 LA FIRMA DEL MES
 Hoja informativa de ELA y LAB sobre Formación Continua

4-5 KONFEDERAKUNDEA

6 FEDERAKUNDEAK / ESKUALDEAK

7 EMAKUMEA / MUJER

8 EL PULSO DE LA NEGOCIACION

9 CONVENIOS COLECTIVOS

10 LAN MUNDUA

11-14 TEMA DEL MES:
 Jornada sobre empleo, tiempo de trabajo y negociación colectiva

15 FORMACION

16 AZTERGAIK / TEMAS PARA LA REFLEXION

17 GAZTEAK / JOVENES

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA

20 EKONOMIA:
 "¿Cómo se reparte la tarta?"

21 El Plan Industrial de Retegi

22 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

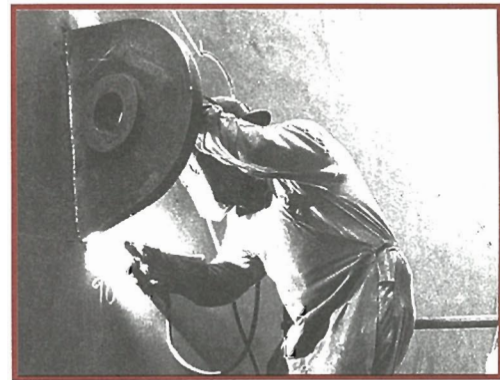
24 ELKARRIZKETA:
 Bittor Lekuona



11-14

JORNADA SOBRE EMPLEO, TIEMPO DE TRABAJO Y NEGOCIACION COLECTIVA

INFORME SOBRE LA DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA



20

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

NOTA INFORMATIVA CONJUNTA DE ELA Y LAB SOBRE LA DENEGACION DE LA FINANCIACION DEL ACUERDO VASCO DE FORMACION CONTINUA

¡Basta de atracos!

Como habéis tenido ocasión de conocer a través de los medios de comunicación, Madrid ha denegado al Acuerdo vasco de formación continua los fondos a los que no ya en justicia, sino en estricta legalidad, tiene derecho. Este atraco multimillonario (estamos hablando de 4.000 millones de pesetas para 1996) tiene autores conocidos: el Gobierno de Felipe González, las patronales CEOE y Cepyme y los sindicatos UGT y CCOO.

El Gobierno central, porque lo ha posibilitado y permitido; los sindicatos y patronal del estado porque lo han ejecutado. La falta de firmeza del Gobierno de Gasteiz y del Consejero Jáuregui en la defensa del Acuerdo vasco ha contribuido, por su parte, a que el expolio se consumara.

El Acuerdo vasco de formación continua tiene un objetivo bien definido: establecer un modelo de formación continua adaptado a nuestra realidad, sobre todo a la de las medianas y pequeñas empresas, que en colaboración con el sistema educativo promueva la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras. Es para hacer posible este objetivo para lo que ELA y LAB nos hemos comprometido en el Acuerdo vasco, y mantenemos la misma línea en Navarra

Este Acuerdo, firmado por Confebask y los sindicatos ELA, CCOO de Euskadi y LAB, cumple todos los requisitos legales, como ha reconocido el propio Gobierno central. Sin embargo, mediante una decisión arbitraria, UGT, CCOO (desautorizando expresamente a su organización en Euskadi) y la patronal española, han conseguido que este derecho se convierta en papel mojado.

UGT, CCOO y la patronal española no sólo se han saltado a la torera su propia legalidad, sino que se han per-



mitido pisotear un Acuerdo que ha tenido el apoyo de la inmensa mayoría de las fuerzas sociales y políticas vascas. Un acuerdo esperanzador, que nos ayuda a los vascos a avanzar en una materia fundamental para nuestro futuro, como es la defensa y mejora del empleo.

Es cierto que nos han quitado un dinero que es nuestro, porque lo hemos pagado con nuestras cotizaciones. Pero además nos quieren quitar nuestro derecho a que las mayorías que la voluntad de los trabajadores y trabajadoras va conformando en Euskadi sean respetadas.

Situaciones como ésta ponen en evidencia cuán necesario nos es a los trabajadores y trabajadoras vascos contar con un marco de relaciones laborales que nos garantice el respeto de nuestra voluntad mayoritaria y la cobertura de los acuerdos que alcancemos en Euskadi, sin tener que estar sometidos a imposiciones, cacicadas o atracos.

Eso es precisamente lo que el sindicalismo vasco lleva tiempo reclamando mediante la reivindicación de un marco vasco de relaciones laborales, en el que la capacidad legislativa en materia laboral es clave y apremiante.

✓ *No permitamos que roben nuestros fondos y pisoteen nuestros derechos*

✓ *Por que nuestras cuotas reviertan al Acuerdo Vasco de Formación Continua*

✓ *Por el marco vasco de relaciones laborales*

✓ *Por una formación continua adaptada a la realidad vasca, transparente y de calidad*

Balance del Preco II en 1995

El Preco es un instrumento decisivo para el desarrollo de la negociación colectiva y supone un paso importante en el camino hacia la consecución de un marco propio de relaciones laborales. Este procedimiento de resolución de conflictos colectivos vigente en la Comunidad Autónoma del País Vasco desde 1991 permite plantear asuntos previos a la negociación (incluida la constitución de la mesa), y de aplicación e interpretación de convenios. Las soluciones y acuerdos logrados en el Preco tienen, además, la eficacia general de un convenio colectivo si ambas partes cuentan con la mayoría necesaria para ello. Este procedimiento trata de evitar el recurso a los tribunales para resolver conflictos colectivos entre trabajadores y empresarios, poniendo a su disposición un medio voluntario, rápido y no judicial.

El número de solicitudes presentadas al Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) ha experimentado un aumento de más del 50% en 1995, lo que ha permitido llegar a las cifras más importantes desde su puesta en marcha. Mientras que en 1994 el número de procedimientos solicitados al Preco II fue de 49, en 1995 la cantidad se elevó a 74. Pero es mucho más llamativo el espectacular aumento de trabajadores afectados: se ha quintuplicado el número, de 12.435 en 1994 a 63.761 el año pasado.

TRAMITACION EFECTIVA

Para evaluar mejor la actividad del Preco, debemos analizar los expedientes que han tenido una tramitación efectiva, es decir, aquellos en los que ambas partes han aceptado el procedimiento voluntario. También en este capítulo destaca el enorme aumento de trabajadores implicados en los conflictos: Su número se ha triplicado con creces, pasando de 10.644 en 1994 a 34.519 en el 95. El número de expedientes también ha crecido mucho (un 70% más que el año anterior).

RESULTADOS

El 88% de los 51 expedientes tramitados el año pasado finalizaron con acuerdo. Pero también a este respecto el resultado es más positivo si se tiene en cuenta el total de personas a las que ha beneficiado: el 97% de los 34.519 afectados, frente al 90% de 1994.

PRECO Y AUTORIDAD LABORAL

Con respecto a la autoridad laboral, el Preco ha tramitado bastantes procedimientos menos (la mitad), pero ha abarcado a un número mucho mayor de trabajadores. Desde otro punto de vista, el Preco ha captado el 33% de los conflictos colectivos y el 72% de los trabajadores, frente al 21% de conflictos y el 27% de trabajadores, media del periodo 1991-1994.

El procedimiento voluntario de resolución de conflictos permite obtener un porcentaje de éxito mucho mayor que cuando interviene la autoridad laboral: dos tercios (el 65%), frente al 12,8%. El 55,7% de los trabajadores estaba incluido en esos conflictos resueltos, por el 6% de la vía oficial.

Gurutz Gorraiz sustituye a José Mari Bergara al frente de Ikegaf

En su reunión del 12 de febrero el Comité Nacional de ELA acordó dar el visto bueno a la sustitución de José Mari Bergara por Gurutz Gorraiz como Secretario general de la Federación de Industrias Químicas, Información, Papel y Artes Gráficas (IKEGAF) de ELA, acordada por el Comité Federal de esta Federación.

El relevo había sido planteado al Comité Federal por el propio Bergara, aduciendo razones de tipo personal. El Comité Federal destacó y agradeció la labor desarrollada por José Mari Bergara en sus años al frente de IKEGAF y le deseó el mejor de los éxitos en sus nuevas responsabilidades.

Gurutz Gorraiz, militante navarro que anteriormente había desempeñado car-



Gurutz Gorraiz

gos de responsabilidad en IKEGAF, fue elegido por el Comité federal nuevo Secretario general.

El primer navarro al frente de una federación

Gurutz Gorraiz Armendariz, nacido en Iruña hace 41 años. Casado, con dos hijos. Proviene de la empresa Magnesitas de Navarra, en la que trabajaba como mecánico de mantenimiento. Hasta el presente ha desempeñado toda su actividad sindical en Navarra, primero dentro de IKEGAF y en los últimos años en la Federación de Servicios Públicos.

Gorraiz es el primer militante navarro que asume la máxima responsabilidad en una Federación profesional de ELA, lo que viene a ser un signo del grado de desarrollo y consolidación del sindicato en este territorio.

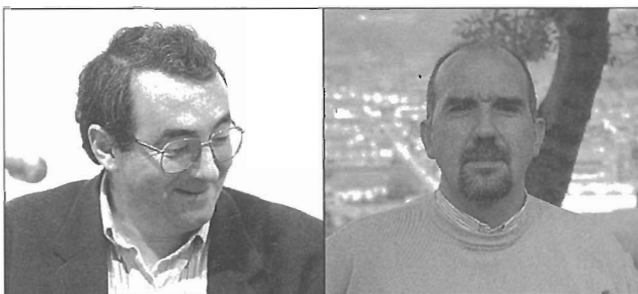
UROLA-KOSTA ESKUALDEKO ARDURA HARTUKO DU BERGARAK

IKEGAFeko idazkaritza nagusia utzi berri duen Jose Mari

Bergara zestuarrak bere gain hartuko du bere jatorrizko es-

kualdeko ardura nagusia, Urola-Kostako Eskualde Komiteak erabaki duenez.

Erabaki honek eskualdeko arduradun ekipoa indartu egiten du, orainarte idazkari izan den Jose Luis Ugartek eskualdeko erantzukizunetan jarraituko baitu.



José Mari Bergara, nuevo secretario comarcal, y José Luis Ugarte van a encabezar el equipo de responsables de Urola-Kosta.

ELA RECURRE LA NO FINANCIACION DEL ACUERDO VASCO

El servicio jurídico de ELA ha presentado recurso contencioso-administrativo contra la decisión de la Comisión Tripartita de FC de denegar la financiación del Acuerdo vasco de formación continua. El recurso alega la vulneración de derechos fundamentales en la actuación de la referida Comisión Tripartita.

Según el letrado del sindicato, "la Comisión no ha actuado en base a la legalidad y a criterios objetivos, sino de acuerdo con los intereses particulares de las organizaciones que tienen en la misma una representación mayoritaria". Según se razona en el recurso en la resolución impugnada, además de haberse incumplido requisitos de procedimiento, se produce una clara discriminación de nuestro sindicato que afecta a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva.

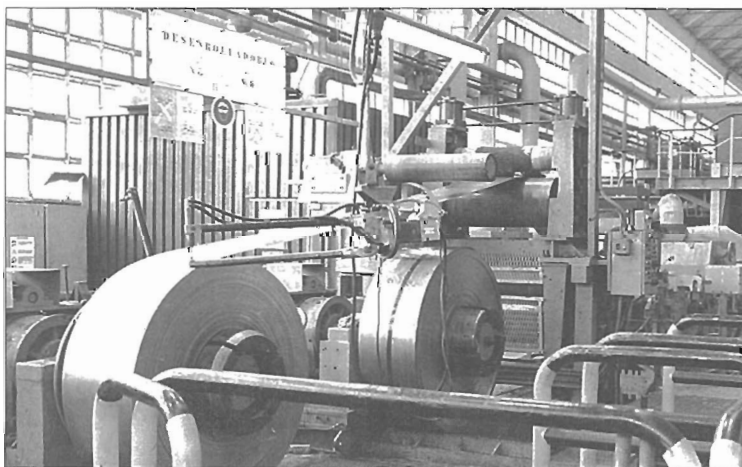
ELAk Jaurlaritzaren Industri Plana gaitzetsi du

ELAko industri politikarako arduraduna den Juan Migel Mendozaren arabera, Eusko Jaurlaritzak duela gutxi aurkeztu duen Industri Politika egitasmoari Euskadik langabezia maila itzela dela medio jasaten duen egoera larriari aurre egiteko finantza eta ekonomi baliabideak falta zaizkio.

"Aurrekoak baino diru gutxiago aurrikusten duen kudeaketa plan bat da hau, eta ez du ez konpromezu politiko zehatzik, ez eta finantza baliabide egokirik xeda-tzen enplegua sortze

ko ingurune aproposa sortzeko", esan du Mendozak.

ELAko industri politikarako arduradunak patronalaren presioen ondorioz industri politikari buruzko hiruparteko mahaiaren desagerpena egotzi dio Jaurlaritzari. Mendozak egoera honela azaldu du: "Hutsegite handia da administrazio, ugazaba eta sindikatuok gai hau aztertze geneukan topagune bakarra deuseztu izana, eta guztia, patronalak bere burua lotsagarri gera-tzerik nahi ez zuelako".



■ CUOTAS Y CAJA DE RESISTENCIA

El Consejo Nacional de ELA, máximo órgano entre congresos, ha decidido establecer la cuota para 1996 en las siguientes cantidades:

- Cuota B (trabajadores/as en activo): 1.395 pts.
- Cuota M (trabajadores/as que cobran prestación de desempleo): 995 pts.
- Cuota P (parados/as sin cobertura y jubilados/as): 595 pts.

✓ CAJA DE RESISTENCIA (*):
Importe semanal: 15.400 pts.

(* En huelgas que duren más de tres días

EL PRESIDENTE DE LA CES, EN EUSKADI



FRITZ VERZETNITSCH, presidente de la Confederación Sindical Austriaca (ÖGB) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), visitó Euskadi, invitado por ELA para participar en la jornada sobre reparto del empleo que tuvo lugar el pasado 2 de febrero en Donostia. Haciendo un hueco en su agenda, Verzetnitsch vino de Bruselas, donde asistió al Comité Ejecutivo de la CES, y salió al día siguiente de intervenir en la jornada de ELA para participar en el Foro Económico Mundial de Davos.

Durante el día que pasó entre nosotros, el presidente de la CES mantuvo también una larga entrevista con miembros del Comité Ejecutivo y se reunió con el lehendakari Ardanza y el presidente del Parlamento Vasco, Joseba Leizaola. En la foto, un momento de la cena ofrecida por ELA al dirigente sindical austriaco.

Servicios Públicos

La sectorial de la Ertzaintza rechaza los ataques a la Policía vasca

La Comisión Sectorial de ELA-Ertzaintza, tras analizar las posiciones públicas referidas a la Ertzaintza que estos últimos días han sido manifestadas por determinados estamentos, expresa públicamente lo siguiente:

1. Rechazamos los mensajes que tienen como único objeto desprestigiar a la Ertzaintza como institución. Las posiciones básicas que defienden esos estamentos son, en esencia, las que niegan el derecho de Euskadi a proyectar el autogobierno, siendo, por tanto, el ataque contra la Ertzaintza un ataque contra el autogobierno de Euskadi.
2. La profesionalidad de los ertzainas en sus actuaciones es incuestionable. Lo que persiguen quienes de forma tan simplista dudan de su profesionalidad es un interés político de tratar de ofrecer una imagen desprestigiada de los ertzainas.
3. El encuentro de vías reales en la búsqueda de solución de la compleja situación política de Euskadi debería ser el objetivo de todos los que creemos en la democracia y en la libertad en paz. Quedarse en la crítica simplista y atacar a una de las instituciones básicas del autogobierno no es la vía que puede ofrecer una solución de futuro.
4. Reiterar íntegramente la posición manifestada por la Confederación Sindical ELA en cuanto a la condena del asesinato de Fernando Mugica.
5. Reafirmar la posición del sindicato en el apoyo a la Ertzaintza como institución básica del autogobierno de Euskadi como asimismo a todos los ertzainas.

FETA-ETEF

Reunión del nuevo Comité Federal

Después de la celebración del III Congreso de la FETA-ETEF, los órganos federales se han puesto en marcha a pleno ritmo de funcionamiento. Así, el pasado 26 de enero se reunió en Bilbao el Comité federal.

En la reunión el secretario general hizo una reflexión sobre el periodo de cuatro años que se abre, insistiendo en que hemos de afrontarlo con nuevos bríos, evitando caer en la inercia, ya que el ambiente antisindical y de recortes a los derechos de los trabajadores nos va a exigir energía y dinámica en abundancia, así como un amplio nivel de implicación de la militancia.

En este contexto, se analizaron las posiciones centralistas y de entreguismo que están manteniendo UGT y CC OO, y la repercusión de estas actitudes en las actuaciones sindicales unitarias.

En la reunión del Comité se hizo un análisis en profundidad de la evolución de la afiliación, que en 1995 ha crecido un 1,34%, así como de la situación

de la negociación colectiva, que está siendo problemática, sobre todo en Bizkaia.

Los preparativos del Plan de Acción confederal fueron otro de los temas objeto de amplio

tratamiento. Por último, el Comité acordó convocar la reunión del Consejo Federal para el 19 de febrero en Bilbao.

G.D.

Transporte



Bajura arrantzaleentzako ihardunaldi sindikala

Bermeo, Ondarru, Mutriku, Getaria, Orio eta Hondarribiko bajura ordezkariak hartu zuten parte Garraio Federakundeak joan den otsailaren 9an Donostian burutu zuen ihardunaldi sindikalean. Valentin Bengoak egoera sozio-ekonomiko eta sindikalaren berri eman ondoren, arrantzak egun dituen arazoak aztertu ziren. Arreta berezia eskaini zitzaion langabezi babesaren arautegi berriari, duela gutxi izandako aldatetek sektoreko langile guztiengandik kontu haundia eskatzen baitu behar bezala jaso ahal izateko. Europar Batasunak eratu duen Arrantza Ordenamendurako Finantza Tresna (IFOP erdaraz) zertarako den ere azaldu zuten arduradun federalek.

Pentsioen etorkizunari buruzko galderek eta udaberriaren hastekoa den kanpainak ere izan zuten bere tokia. Azken gai hau Juan Mari Urbietak eman zuen; honi bildu zirenek omenaldia egin zioten.

ESKUALDEAK / COMARCALES

Ibaizabal-Nerviión



CHARLA EN BASAURI.- Más de 250 personas, pensionistas y prejubiladas, participaron en la charla-debate sobre el futuro de las pensiones y la Seguridad Social que tuvo lugar el pasado 9 de febrero en la Casa de Cultura de Basauri, organizada por el grupo de jubilados de Ibaizabal-Nerviión. José Mari Aranbarri, tesorero confederal, explicó los términos del Pacto de Toledo sobre las pensiones y contestó a las numerosas preguntas que se le plantearon tras su intervención.

Se va a convertir la maternidad en una lacra? Probablemente sí, para las mujeres que trabajan. La lista de trabajadoras despedidas tras una baja maternal o la no renovación del contrato cuando el embarazo empieza a ser notorio se va incrementando cada vez más.

Cuando la maternidad se convierte en "delito"

Algunos casos que han visto la luz a través de la prensa se nos harán más familiares, como el despido de la trabajadora de Arte y Cemento, o el llevado a cabo por la contrata de limpiezas SORMEN en Gasteiz, que despidió a otra trabajadora embarazada de tres meses. Pero lo cierto es que la llegada de casos como estos a nuestros servicios jurídicos se está convirtiendo en algo habitual. Mujeres que se sienten amenazadas en su puesto de trabajo porque en el momento de enterarse de su embarazo el jefe les ha dicho textualmente: "Tú verás lo que haces porque los hijos y el trabajo son incompatibles"

¿Qué apoyo se puede dar en esta situación? Tristemente tenemos que decir que desde el punto de vista jurídico la protección que se puede ofrecer es escasa. Para plantear la posibilidad del despido nulo por discriminación sexual es necesario probar esta discriminación, lo que ya es de por sí bastante complicado. A eso hay que unir la enorme precariedad existente en las contrataciones a mujeres. Basta recordar que del total de mujeres que trabajan un 38% lo hace con contrato temporal, y que del total de contratos a tiempo parcial, un 62% son mujeres. Y no terminan ahí las dificultades ya que, en ocasiones, incluso con una sentencia favorable, como ha ocurrido en el caso de Arte y Cemento donde se declaró que el despido era nulo, no se asegura que la trabajadora pueda volver a trabajar, como establece la sentencia, ya que la empresa se niega a cumplirla.

FACILIDADES PARA EL FRAUDE

¿Qué podemos decir ante esto? No se trata de un problema ético (aunque sobre esto habría alguna cosa que decir). Lo que fundamentalmente existe es un trasfondo económico. Teniendo como único fin el beneficio (el objetivo del empresariado es no ganar menos que el año anterior), nuestros empresarios muestran la pasta de la que están hechos y están dispuestos a hacer lo que sea, incluso saltarse la ley. Junto a esto están las enormes facilidades con las que cuentan los empresarios para despedir y para volver a contratar a otra persona con alguna modalidad mucho más barata.



Está claro que el mundo empresarial no está por la labor de entender la maternidad como un bien social y aceptar las consecuencias de lo que eso supone, lo que unido a las posibilidades de mantener los contratos en precario hacen posibles situaciones tremendas, pero ¿lo está el mundo sindical? Formalmente no cabe duda de que sí. Hoy día no hay sindicato que se precie que no asuma el carácter social de la maternidad. Pero todos sabemos que en el día a día y en la base las cosas son muy distintas.

Lejos de las declaraciones de buenas intenciones, cada trabajador en su empresa ¿está dispuesto a asumir que la maternidad no es un problema exclusivo de sus compañeras de

trabajo? Y, en el caso de ser así ¿qué estaría dispuesto a hacer? Seguramente, este es uno de los puntos donde la unión de trabajadores y trabajadoras es fundamental para dar pasos hacia adelante.

COMPARTIR ES LA CLAVE

Es cierto que ante la decisión del empresario de despedir a una trabajadora o de no renovar el contrato no se puede hacer mucho más que una movilización, pero el permiso de maternidad, la lactancia y otras licencias pueden ser disfrutadas tanto por hombres como por mujeres. Se trata de permisos remunerados a través de los cuales cada uno puede ir asumiendo su parte de responsabilidad respecto a la maternidad. Si estos permisos fueran compartidos más de lo que se hace en la actualidad ¿terminaría el acoso empresarial a las mujeres embarazadas? Quizá podría ser ésta una de las claves del asunto.

Izaskun GARIKANO

”
*Zer egiteko prest
 gaude emakumeon
 ama izateko eskubidea
 defenditzearren?*

CONVENIO DE ADMINISTRACION LOCAL Y FORAL

Dos meses "mareando la perdiz"

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

Después de tres sesiones en la mesa de negociaciones empieza a llegar la hora ya en la que los representantes de EUDDEL y las Diputaciones forales tienen que decidir si están dispuestos a entrar a negociar las condiciones de empleo de los trabajadores de la Administración Local y Foral, o si, por el contrario, se decantan por la vía de la imposición y el decreto; no hay, ciertamente, términos medios.

En noviembre iniciamos la dinámica de preparación del convenio con numerosas reuniones de delegados, de las secciones sindicales y de la comisión sectorial para ir definiendo las reivindicaciones fundamentales a plantear, y articulando la forma de adoptar las decisiones que a lo largo de estas negociaciones tendríamos que tomar, para que estuvieran bien pensadas, maduras y sopesadas.

Valió la pena ese trabajo inicial, pues además de servir para perfilar las posiciones del sindicato durante el proceso negociador, sirvió también como presión ante el poco interés de la parte institucional de iniciar con tiempo las negociaciones.

ADMINISTRACION AMBIGUA

La segunda batalla la presentó nuevamente la Administración al plantear al inicio de las negociaciones el requisito imprescindible de que el posible acuerdo debería de plasmarse en dos textos, uno para funcionarios y otro para el personal laboral. Como resulta bastante evidente que no se puede construir la casa por el tejado, finalmente se dejaron las cuestiones de forma a la espera de que pudiera alcanzarse un acuerdo en el contenido del convenio.

Las dos últimas sesiones han estado caracterizadas, por los menos, por posiciones negociadoras por ambas partes: los sindicatos hemos presen-



tado ya el grueso de los textos que pretendemos negociar; la representación institucional ha contestado con ambigüedad a la mayoría de ellos.

Sólo ha realizado una propuesta concreta en dos aspectos: una subida salarial del 3,5% y rebaja máxima de jornada de 2 horas. La pretensión de ELA de que realicen aportaciones al fondo complementario de pensiones para todos los trabajadores ha sido ahora desoída; pero ya hemos

anunciado que esa reivindicación es para ELA de primer orden, por ser ampliamente sentida entre los trabajadores del sector, muchos de los cuales tienen una experiencia importante con Elkarkidetza.

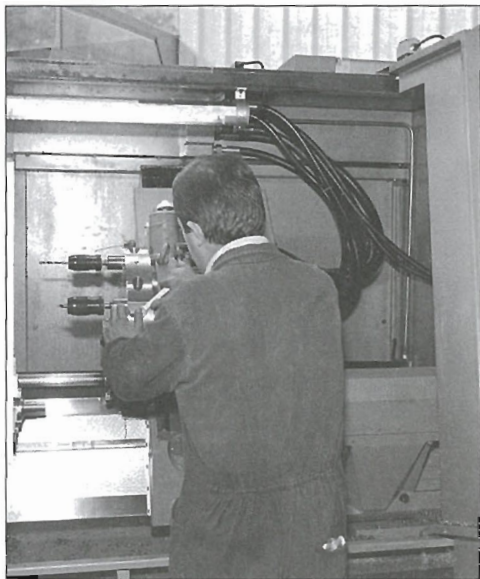
Las posiciones empiezan a perfilarse, y en un par de sesiones más probablemente tendremos todos que adoptar las decisiones que nos corresponden.

El trabajo que hicimos preparando el convenio nos ayudará a tomar decisiones y a defender con valentía sus consecuencias.

”
*Hitzarmena
prestatzeko lanak
erabakiak hartzen
lagunduko du*

Mikel INTXAUSTI
*Secretario Federal
de Servicios Públicos*

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



Revisión de los convenios en Alava

ELA, UGT, LAB y CCOO, y el Sindicato Empresarial Alavés (SEA) han revisado los convenios sectoriales de la industria y comercio vinícola y el del metal. En el primero de ellos, el incremento será del 4,5%, mientras que en el segundo, de un 4,3%.

METAL

Todos los eventuales pasan a fijos en Heideman

El comité de Heideman Novel Ibérica S.A. -empresa navarra el que ELA ostenta la mayoría- y la dirección de la empresa, han suscrito un convenio con una vigencia de tres años por el que pasan a ser fijos los 116 trabajadores con que cuenta en la actualidad. El incremento salarial será del IPC más un 1,5% para este año, y del IPC más 2,5% para los dos próximos años. Así mismo se limita la utilización de las ETTs y se mejoran los pluses para sábados y nocturnidad.

FETA

ELA acepta la propuesta del Preco en Oficinas y Despachos de Gipuzkoa

ELA aceptó la propuesta realizada por el mediador de PRECO para la firma del convenio de Oficinas y Despachos de

Gipuzkoa, que recoge para 1996 un incremento salarial en tablas del 5,8%, mientras que para los dos próximos años la subida salarial será 1,5 puntos por encima del IPC anterior. La reducción de jornada será de 3 horas por cada año de vigencia del convenio.

La antigüedad se computará a partir de 1997 por quinquenios, y se consolidan los bienios y trienios existentes hasta esa fecha.

CCOO y UGT, la mejor inversión de la Banca

El pasado 30 de enero, CCOO y UGT, con el apoyo del amarillo FITC -¿sólo el FITC es amarillo?- le regalaban a la patronal bancaria un convenio-chollo: duración de tres años, crecimiento salarial por debajo del IPC, movilidad funcional a tope y traslados a la carta.

Coincidiendo con la opinión de muchos empleados y empleadas de banca, dijimos que la única explicación posible a una firma como ésta, en un sector que reparte abundantes beneficios, era la necesidad de devolver favores a los bancos, en una relación de dependencia económica por parte de CCOO y UGT.

Cuando aún suenan las protestas del personal bancario, estos sindicatos, con el apoyo también del FITC, han firmado un acuerdo con las cooperativas de crédito que contiene pérdidas de salario (0,75 y 0,5 puntos por debajo del IPC) y



empeoramiento de las condiciones de trabajo, en términos similares a la banca y a las cajas de ahorros.

“Nuevamente, las empresas financieras, el dinero, han encontrado en CCOO y UGT unos fieles servidores. Sus hipotecas les tienen atados de manos y les llevan a firmar lo que les pongan, sin rechistar”.

SERVICIOS PUBLICOS

Plataforma para la Ertzaintza

La sectorial de ELA-Ertzaintza ha ultimado la plataforma del convenio colectivo para este año, que será presentada al Departamento de Interior.

En el capítulo salarial, la plataforma recoge un incremento superior al IPC en 2 puntos, mientras que en jornada se aboga por una reducción de 20 horas anuales.

Mejoras sociales en aquellos aspectos que dependen del Departamento de Interior, el perfeccionamiento del marco de licencias y permisos, y avances en materia de derechos sindicales, han sido también recogidos en esta plataforma.

En opinión de la sectorial de ELA-Ertzaintza “este convenio, al igual que el del año 1995, se presenta en un contexto difícil, ya que el Gobierno y el Parlamento han decidido limitar los incrementos en un 3,5%. A nosotros nos corresponde que esta limitación no se respete y que el resultado final sea el establecido en la negociación.

FABRICA DE LIMAS

■ Lanpostuen defentsa helburu

Bellota taldeko langileek mobilizazioei ekin diete bere baitan dagoen Fábrica de Limas enpresako 70 langile gehienak ka-lean uzteko asmoa azaldu baitu zuzendaritzak. Idiazabalgo enpresa hau Bellota Herramientas taldearen esku dago; honek orain lima ekoizpena Mexikora eraman nahi du. Duela bi urtez gero lanpostuak murriztu ditu taldeak: langile kopurua erdira jexi zuten, eta ixteko helburua ere aitatu, baina orduan enpresa-taldeko beste lantegiren batetara pasako zituztela esanez, Legazpiko Bellotara alegia.

Emandako hitza ahaztu egin dute orain, eta irtenbidea langileekin banaka negoziatu nahi dutela esan du enpresak. ELAko ordezkariak, berriz, prozesua talde osoaren izenean burutzea nahi dute, "haiek ba baitakite zatituta indarrak ez dugula". Langileek protestari eutsi egingo diote bidezko eskaintza-zen bat entzun arte: "Arazoa ez dugu langileok sortu, eta beraz zuzendaritzak konpondu beharko du, baina ez gure bizkarretik". Taldean dauden 500 lanpostuetatik bat ere ez kentzea du ELAko atal sindikalak helburu, "manten ditzatela errentagarriak direnak, eta berriak sortu".

ELORRIOKO IKASTOLA

■ Denuncian impago de salarios

Los sindicatos ELA y STEE han denunciado la situación en la que se encuentran 15 profesores de la Ikastola de Elorrio, que desde abril de 1995 no han cobrado el dinero que les corresponde, a pesar de estar incluidos en un expediente de regulación.

Para ELA y STEE esta situación se debe, en gran medida, a la actitud que mantienen los algunos padres del centro contrarios a la publicación, que no están dispuestos a admitir la posición mayoritaria favorable a la publicación. Así mismo, estos padres, en una actitud suicida, han cerrado los ojos ante la importante pérdida de alumnos que ha sufrido la Ikastola de Elorrio desde que la Junta Directiva optó por impugnar la decisión de la asamblea, llevando al centro a una situación crítica.

Todo ello ha sido posible, en opinión de estos sindicatos, por la colaboración que ha mostrado LAB, que en todo el proceso ha respaldado la actuación de estos padres, que han cometido un gran número de irregularidades, la última la contratación de tres nuevos profesores, a pesar de contar con 15 trabajadores inmersos en un expediente de regulación.

I.M.



Opositores de Osakidetza durante la convocatoria de 1990.

LUZURIAGA

■ ELA se opone a financiar la empresa a costa de los salarios

La sección sindical de ELA en Luzuriaga de Tafalla "se reafirma en su postura contraria a la pretensión de la empresa de financiarse a costa de los salarios de los trabajadores".

La fábrica tafallesa, ahora denominada Victorio Luzuriaga-Fagor, está integrada en el Grupo Mondragón. La dirección había propuesto ahorrar 200 millones de pesetas a costa de los salarios, en el marco del 'plan de choque' para superar la situación de pérdidas que atraviesa. Para la sección sindical de ELA, "el plan presentado por la dirección peca de lo de siempre, de voluntarismo".

Los afiliados del sindicato en la empresa, que pertenece a la división de automoción del grupo cooperativo y tiene otra fábrica en Usurbil, ven un problema: "seguimos con la política de parcheo; las necesidades urgentes de Luzuriaga implican la optimización del proceso productivo existente actualmente". Para ello son necesarios, como recuerda la sección sindical, "inversiones de entre 6.000 y 7.000 millones de pesetas según datos de la dirección, sólo en la planta de Tafalla, y ahí está el problema". Los militantes del sindicato plantean la duda de si la MCC "está en condiciones de hacer estas inversiones; si la respuesta es negativa, habrá que ir buscándose un socio que aporte capital. Sólo entonces podrá ser rentable esta planta; el resto es marear la perdiz".

R.P

OSAKIDETZA

■ Apoyo a los recursos de los opositores

ELA apoya los cientos de recursos administrativos que opositores de Osakidetza están presentando de forma individual contra irregularidades en la Oferta Pública de Empleo (OPE). Adolfo Muñoz, Txiki, reiteró en una rueda de prensa el pasado 20 de febrero que los baremos fijados en la convocatoria benefician a personas concretas, y que "se está generando una terrible indefensión en los opositores".

La dirección de Osakidetza "ha creado expectativas de empleo falsas; alguien que no haya trabajado antes no va a trabajar", afirmaron representantes de la sectorial de Osakidetza en la rueda de prensa. Para las 80 plazas de auxiliar de enfermería que se atribuirán en las oposiciones se han presentado en Bizkaia 13.000 solicitudes, mientras que 18.000 personas tendrán que repartirse 37 plazas de auxiliar administrativo.

Para Txiki, los planes de Iñaki Azkuna en Osakidetza se enmarcan en el proyecto de amortizar plazas que está aplicando el Gobierno. "Cuántas más puestos de trabajo queden sin cubrir, más posibilidades hay de que el Gobierno las amortice sin contar con nadie".

La sectorial de Osakidetza está a la espera de la resolución del recurso que el sindicato interpuso contra la OPE, y que pedía la suspensión cautelar de todo el proceso.

M.A.



El pasado 2 de febrero tuvo lugar en Donostia la jornada "Empleo, tiempo de trabajo y negociación colectiva", organizada por ELA en cooperación con la Dirección General V de la Comisión Europea y la Fundación Manu Robles-Arangiz. Esta jornada de reflexión y debate sirvió para profundizar en las alternativas de reducción de jornada y reparto del empleo como solución al desempleo. Intervinieron como ponentes el presidente de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Fritz Verzetnitsch, el secretario general de ELA, José Elorrieta, el responsable de política industrial, Juan Miguel Mendoza, y Manuel Galinier, de IG-Metall.

JOSE ELORRIETA, SECRETARIO GENERAL DE ELA

"La negociación colectiva es nuestro instrumento de cambio"

La llamada mundialización de la economía y la batalla por la competitividad sitúa al conjunto de la clase trabajadora en una de las mayores encrucijadas del siglo que concluye.

SITUACION ACTUAL

- Las altas tasas de paro y precariedad coartan de forma significativa nuestro margen de maniobra.
- La ofensiva contra el estado del bienestar tiene una dimensión europea.
- No es nada aventurado señalar que la próxima legislatura en el Estado español va a ser en lo social particularmente dura.
- En lo que concierne al ámbito vasco desde las Administraciones de Gasteiz y Nafarroa, se sintoniza plenamente con este espíritu de contrarreforma y la falta de competencias para actuar en el campo económico-social no va a evitar múltiples iniciativas.
- Las posibilidades de respuesta sindical en un plano continental son todavía muy incipientes y la CES tendrá que recorrer un largo camino para poder ser una alternativa eficaz a la "Europa de los mercados".
- Existe una enorme debilidad del sindicalismo español, con una UGT en quiebra y unas CC.OO. divididas y escoradas estratégicamente a una respuesta light donde la unidad empalma con un modelo en cuanto a ámbitos



y contenidos que no solamente confronta con el marco vasco, sino que vacía de sustancia a los acuerdos en unos casos y en otros, como el reciente convenio de Banca los convierte en inaceptables.

ASUMIR RESPONSABILIDADES

Sólo nos queda, y no es poco, reafirmarnos en nuestros postulados ideológicos básicos, asumir desde la responsabilidad de sindicato mayoritario todos aquellos movimientos que deriven en

acuerdos mínimamente equilibrados, aunque tengamos que asumir contrapartidas por nuestra parte.

En este sentido, el camino recorrido entre ELAY LAB no ha estado exento de dificultades y tensiones, y el horizonte futuro tampoco está despejado ni en su vertiente llamémosle política, dado sobre todo la fractura que representa la violencia, ni en su vertiente más propiamente sindical.

Tenemos que ser enormemente selectivos en nuestros objetivos y trabajar con mucho método, dándole una importancia central a la negociación colectiva, a la preparación de la misma, a los contenidos sin descuidar la participación, preparando la acción sindical necesaria para tener buenos resultados. Salarios, jornada y reforma laboral sintetizan de alguna manera nuestros desafíos más concretos.

SINDICALISMO EN LA EMPRESA

Toda política sindical que no analiza suficientemente la realidad en las empresas programa su propio fracaso. Nuestros objetivos en este campo deben ser: organizar el sindicato en la empresa, captando nuevos afiliados y afiliadas y ajustando nuestra práctica a la estructura de cada realidad; renovar los contenidos de los convenios colectivos y encontrar caminos para abrir posibilidades de selección y configuración en las empresas con garantías en el convenio colectivo.

FRITZ VERZETNITSCH, PRESIDENTE DE LA ÖGB (AUSTRIA) Y DE LA CES

“Hay que dedicar a formación las reducciones de jornada”

Si un sindicalista pide públicamente medios adicionales para el empleo, se le contesta con los criterios de Maastricht: problemas presupuestarios, política de ahorro, déficit público. Por ello planteo una pregunta crítica: ¿Cómo es que tenemos dinero para guerras como la de Kuwait y no para una confrontación pacífica como la lucha contra el paro?

El más importante de los objetivos planteados por la CES en su VIII Congreso del pasado año es el empleo. ¿Por qué? Porque si no deberemos hacer frente al reproche de que los sindicatos sólo nos preocupamos de quienes poseen empleo y no de los que quieren trabajar. Si no procuramos que el mayor número de personas que quieren trabajar puedan hacerlo, los parados llegarán a las puertas de las fábricas.

NUEVOS PAISES

Por otra parte, no podemos limitarnos a las fronteras antiguas. Si no procuramos que también haya sindicatos fuertes en la Europa central y del este, si no contribuimos a que el estado social se desarrolle allí, tendremos la competencia a la puerta de casa.

Por ello, el objetivo del empleo sólo puede tener sentido a nivel europeo, y si es posible, a nivel mundial. Debemos recordar más que nunca a los gobiernos y empresarios que si quieren tener consumidores, paz social y una evolución democrática, deberán crear empleo y tener en cuenta a los sindicatos.

POLITICA SINDICAL

Nuestra política sindical debe ser, en consecuencia, que en el mayor número posible de ámbitos nos planteemos cómo crear empleo, cómo mantener los puestos de trabajo remunerados. Para esto no hacen falta más estudios técnicos, que son numerosos ya. Para ello hay que aplicar conceptos ya existentes. Las infraestructuras de ámbito europeo son más necesarias que nunca. Hace cuatro años se propuso



crear una red transeuropea con financiación privada, pero no funcionó. Hacen falta inversiones estatales.

Una moneda estable, el desarrollo económico y la estabilidad social son tres polos íntimamente vinculados.

PROTECCION SOCIAL

Nos dicen que la protección social pública es demasiado cara, no se puede financiar. La respuesta no está en los recortes de la protección social: la reducción de la cobertura del desempleo no crea empleo; ayuda a financiar presupuestos, pero sólo de forma momentánea, porque enseguida hay que pagar una prestación de desempleo más. Y con ello llegamos a la cuestión que debemos afrontar los sindicalistas: el tiempo de trabajo.

Quiero abordar varios problemas que se dan a nivel europeo:

✓ Debemos plantearnos el hecho de que el paro aumenta y algunos trabajadores cada vez meten más **horas extraordinarias**, sobre todo estructurales. Hay que afrontar el problema, porque si no, nos convertiremos en sindicatos de los poseedores de empleo, y no en representantes de todos los trabajadores.

✓ **Reducción de la jornada.** Conlleva muchas posibilidades diferentes. A menudo se achaca a trabajadores y trabajadoras que carecen de la cualificación necesaria para su puesto de trabajo y se les despide. Por eso tenemos que intentar reducir la jornada y convertirla en formación.

✓ Por lo general, el **empleo a tiempo parcial** no basta para vivir. Estoy convencido de que esta palabra es sólo un cliché de moda para un tipo de reducción de jornada que no queremos: jornada reducida con salario reducido.

✓ Otro problema: Los **trabajadores desplazados**. Con las cuatro libertades de la Unión Europea se creó la posibilidad de que cualquiera de nosotros hoy puede trabajar aquí, en Euskadi, mañana en Alemania y pasado mañana en Francia. Pero, ¿en qué condiciones? Por esto es importante y constituye un objetivo prioritario de la CES que nos esforcemos en garantizar para estos trabajadores desplazados las mismas condiciones salariales que rigen en el país donde trabajen.

✓ Y no debemos permitir que **parados de larga duración** que tengan la misma cualificación que otro trabajador similar perciban salarios inferiores: a igual trabajo, igual salario.

También necesitamos establecer el derecho de codecisión en las empresas. La política de comités de empresa europeos es más importante que nunca para coordinar la acción sindical en Euskadi, Alemania, Austria y Francia, por ejemplo en el caso de Mercedes, Siemens o Thomson...

Estoy convencido de que llegará el día en que no sólo pensaremos en clave de negociación colectiva regional o nacional, sino también europea.

He tratado de subrayar algunos aspectos que nos van a ocupar dentro de poco. Estoy convencido de que a nivel europeo tenemos la misión de lograr un clima favorable a los cambios. Pero no olvidemos que ello no se consigue en Bruselas. Si queremos llevar a cabo cambios en el centro de trabajo, en las estructuras sociales o en los salarios, tenemos que aportar esfuerzos de nuestra parte.

”

*Datozten
aldaketetan
zerikusi haundia
dugu langileok*

”

*Egoera gainditzeko
mundu mailan
enplegua sortu
beharra dago*

JUAN MIGUEL MENDOZA, RESPONSABLE DE POLITICA INDUSTRIAL

“Las fórmulas de reparto de trabajo deben favorecer a los jóvenes”

Una sociedad moderna y democrática no puede ser construida, y menos aún pretender una estabilidad política y social, si no incorpora a su ideario y a su práctica conceptos como justicia social y redistribución de riqueza. Tales conceptos exigen la consecución del pleno empleo y ésta, pese a ser una tarea compleja, atañe a toda la sociedad.

EVOLUCION DEL EMPLEO

En el período 1976-1994 el paro en Euskadi ha pasado del 4,2% al 22,9%. El 50,3% de los jóvenes menores de 25 años está en desempleo, según el Eustat. La mitad del 50% de jóvenes desempleados no ha trabajado nunca. Esta sociedad está marginando y “quemando” generaciones de jóvenes con un nivel de formación muy superior a las anteriores, lo que no deja de ser un despilfarro social que no nos deberíamos permitir.

TRASVASE DE RENTAS SALARIALES

A lo largo del período 81-94, y sobre todo en el período 81-85, la participación de los salarios en el PIB ha ido disminuyendo para totalizar una reducción de cuatro puntos en el conjunto del período. En contrapartida no se han generado empleos, lo que contrasta y pone en tela de juicio otra de las grandes tesis liberales que apuesta por reducciones salariales como generadoras de empleo, demostrando que la misma no es más que una falacia interesada.

INSTITUCIONALIZACION DE UNA SOCIEDAD SEGMENTADA

Asistimos a un proceso constante de degradación de las condiciones laborales y a la institucionalización de una sociedad segmentada en capas, no sólo las tradicionales, sino entre los propios trabajadores, al encontramos con trabajadores con empleo estable y un cierto nivel de ingresos; trabajadores sin empleo estable y en condiciones laborales precarias y degradadas y trabajadores sin empleo y en su gran mayoría sin ingresos.

NECESARIO CAMBIO DE RUMBO

En consecuencia, es preciso ahondar en el debate sobre generación de puestos de trabajo, sustentándolo en premisas y fórmulas diferentes a las actuales. La efectividad de cualquier medida de reparto de trabajo tiene que cumplir, como mínimo, las siguientes condiciones: fórmulas diferentes que actúen sobre la jornada semanal, mensual, anual o de ciclo vital; tienen que ser reducciones de importancia y de aplicación generalizada; precisan de acompañamiento en su financiación por parte de la Administración; han de ser negociadas; junto con la negociación de la fórmula, han de negociarse también las formas de los nuevos empleos sustitutorios y su control.



Previamente hay que batallar contra tres materias que van en contra de cualesquiera medida de reparto del trabajo que se pretenda abordar: trabajo sumergido, fraude fiscal y horas suplementarias.

APLICACIONES INDIVIDUALIZADAS DEL REPARTO DEL TRABAJO

Las fórmulas más usuales son las jubilaciones anticipadas, la jubilación anticipada a tiempo parcial, interrupciones de carrera, bolsa de horas y empleos a tiempo parcial o reducido. Estas fórmulas deben ser voluntarias.

SOLUCIONES COLECTIVAS

Este tipo de soluciones colectivas pueden considerarse como las únicas que pueden tener un impacto importante y real en la generación de empleo.

■ Ambito de empresa

Entre las experiencias a nivel de empresas, básicamente se han dado dos tipos de actuaciones.

-Actuaciones defensivas, en empresas en reconversión o dificultades, como forma de mantener temporalmente el empleo.

-Actuaciones en empresas que contemplan el R.T.T. con reorganizaciones encaminadas a una mayor utilización del equipo productivo -turnos, etc.- que en empresas con importantes inversiones suponen ahorros que financian con creces las reducciones de jornada. Son actuaciones que provocan importantes niveles de contratación, pero no tanto por la reducción de jornada como por el incremento de producción derivado del mayor número de horas de utilización de las instalaciones, por lo que necesitan poco o nada de acompañamientos externos. Sólo es posible alcanzarlo en empresas con gran potencial de crecimiento.

■ Ambito global

Lo que podrían ser fórmulas generalizadas de reparto, con reducciones generalizadas y obligatorias de la jornada laboral de cierta entidad, con obligación de contrataciones suplementarias que les compensen, como por ejemplo, la semana de cuatro días, reducciones del 10 o 15% de jornadas, etc..., cuentan, como se indicaba anteriormente, con diferentes problemas, pero el principal es el de financiación.

Las fuentes de financiación para reducciones de tal naturaleza no están exentas de problemas por cuanto sólo pueden ser: compensación salarial, bajo la tesis de no incidencia en costes, que no puede ser admitida por los sindicatos; financiación por parte de las empresas que sería la más limpia, pero improbable; ganancias de productividad, cuyo efecto real sería neutro sobre costes y salarios pero que sólo es aplicable en empresas con gran capacidad de crecimiento; aportaciones, por parte de la Administración, de primas que compensen el coste de la reducción de jornada, vía aportaciones o reducciones de cargas sociales.

Es importante ir dando pasos en este terreno y sería deseable un proceso de concentración de la producción, salvo en los casos de relevos, en menos días a la semana -pasar a 4,5 para después ir a 4- ya que provocaría deseos de mayor utilización de las instalaciones productivas que posibilitasen dar algunos pasos en la línea indicada, además de que se demuestra que tal concentración reduce el número de horas suplementarias.

LAS COMPETENCIAS NECESARIAS

Competencias en materia de legislación laboral, Seguridad Social y protección por desempleo constituyen instrumentos sin los cuales cualquier planteamiento en materia de reparto del trabajo se encuentra ante serias dificultades, sólo salvables a través de otros dispendios económicos.

”

*EAE eta Nafarroak
gai soziolaboraletan
ahalmenak behar
dituzte*

MANUEL GALINIER, MIEMBRO DEL DEPARTAMENTO INTERNACIONAL DE IG-METALL

“Reducción de jornada, democracia en la empresa y humanización son tres factores básicos”

El 1º de octubre de 1995 entró en vigor en las industrias del metal y eléctrica de Alemania occidental la semana de 35 horas. Para alcanzar este éxito fueron necesarios más de 15 años de debates y manifestaciones, negociaciones y huelgas.

La lucha por la reducción de jornada estaba vinculada a tres buenos motivos: garantizar y crear puestos de trabajo -sólo con la semana de 35 horas se han creado 300.000 puestos-; humanizar más el trabajo y configurar la vida y la sociedad. La política de reducción de jornada es, también, una política por otro crecimiento y modelo de bienestar diferentes.

REDUCCION DE COSTES

IG Metall sabe perfectamente la competencia de calidad y precios existente y la contradicción creciente entre la obligación de reducir costes y el objetivo de garantizar el empleo. IG Metall no ignora la obligación de reducir costes, deseamos influir sobre las vías y los objetivos de esta reducción.

El desmantelamiento simple y riguroso de las prestaciones en la empresa y los convenios colectivos pueden provocar y provocarán de hecho la oposición de las plantillas y de sus sindicatos. Los sindicatos tienen que colaborar a deshacer la contradicción existente entre la economía y la democracia. Eso solo lo podremos conseguir si la intervención de los trabajadores queda fijada en los convenios colectivos.

RENOVACION

Del 18º Congreso de IG Metall han salido iniciativas para la reforma de la sociedad así como los impulsos para llevar adelante nuestra propia renovación. IG Metall quiere seguir teniendo capacidad de atracción, de imposición, de éxito.

Expresión de este esfuerzo es la propuesta del Pacto por el Empleo. En este sentido hemos comenzado una campaña este año 1996 para que se pueda imponer en las empresas los objetivos del pacto y preparar la negociación colectiva 1996/97.

Todos los comités de empresa y secciones sindicales de IG Metall tienen que analizar muy bien con cuántos puestos de trabajo se ha comenzado el año 96, cuántos puestos de aprendizaje se han ofrecido en 1995, cuántas horas extraordinarias se han realizado... Hay que acabar con las horas extraordinarias que van en contra de una política ocupacional. Para que el año 96 sea un año de más empleo y SS, IG Metall abogará intensamente por este objetivo por medio de una presión movilizadora socio-política y en las empresas.

Nosotros decimos que la ILT es intocable, que las prestaciones por desempleo son intocables y que haremos presión empresa por empresa para conseguir más puestos de trabajo.

PACTO POR EL EMPLEO

EL debate comenzó en noviembre de 1995 cuando Klaus Zwickel, presidente de IG Metall lo sacó a colación. Este pacto compromete a un



cumplimiento por parte del gobierno federal, de los empresarios y de los sindicatos.

Pero es un dar y un recibir. Es decir, si las empresas garantizan en los tres próximos años renunciar a despidos, crear 300.000 puestos de trabajo más, dar empleo a 30.000 parados de larga duración, incrementar los puestos de aprendizaje en un 5% anual; y si el gobierno federal declara oficialmente su renuncia al recorte del subsidio de desempleo y del subsidio de desempleo asistencial en la Ley de Fomento del Trabajo, y si se crea una regulación que garantice la concordancia de la oferta de puestos de trabajo de aprendizaje con la demanda, y si se obliga a las empresas que dan poca o ninguna formación a una contrapartida económica, entonces estamos dispuestos a llegar en 1997 a un acuerdo de subidas salariales que se guie por un ajuste al incremento de precios, es decir, iguales al IPC, y a aceptar recortes salariales temporales durante el periodo de iniciación para la contratación de parados de larga duración.

La lucha contra las horas extras es una clave extraordinaria en este pacto. Calculamos que

reduciéndolas a casos muy excepcionales se crearían 100.000 puestos de trabajo.

REFORMA SOCIAL

Sólo quien se transforma conservará lo que es digno de ser conservado: digno de ser conservado es para los sindicatos su fuerza de protección y de configuración; su conflictividad y su predisposición a la cooperación; su capacidad para defender los intereses de los trabajadores en las empresas y en las administraciones, y para iniciar reformas sociopolíticas en favor del interés económico, social y ecológico de nuestros afiliados. En este punto, decisivas son las fuerzas de organización y la capacidad de imposición, las cifras de afiliados y la fuerza financiera, todo ello fundamentado en organizaciones fuertes y contundentes.

Los sindicatos pertenecen a las pocas fuerzas sociales que han acompañado y configurado de forma continuada todo este movido siglo y cuyo balance es positivo a pesar de las profundas insuficiencias y de las decisiones equivocadas.

Entretanto se ha convertido en una certeza el que nos encontramos inmersos en una nueva revolución industrial que está transformando radicalmente la estructura de toda la economía. Por ello no tenemos por qué renunciar a conceptos que ya se han acreditado, pero tenemos que organizarlos de otra manera y combinarlos con elementos innovadores, creando un todo preparado para el porvenir.

CREAR EMPLEO

La reducción de la jornada laboral junto con una política ocupacional activa es el instrumento recomendable más importante para combatir el desempleo; y ello por tres razones:

1. Solamente de esta manera se podrá frenar la amenazante confrontación entre los que poseen un trabajo y los que no lo tienen.
2. La reducción de la jornada laboral ha sido, de hecho, el único medio efectivo para poder reajustar dentro de una política ocupacional los procesos de productividad.
3. Esta reducción de jornada ha sido una aportación importante para superar el aislamiento y el extrañamiento hacia el mundo laboral de las personas desempleadas.

La solución más razonable, a escala económica, social y de justicia deberá ser que todos trabajemos menos para que el trabajo existente se reparta entre más. Reducción de jornada laboral, democracia en la empresa y humanización del mundo laboral son tres factores muy importantes. Estos no son un foco de problemas sino, por el contrario, crean perspectivas para una solución humana de los problemas del mercado laboral y facilitan el camino para que los trabajadores adquieran un rol pleno de contenido y de responsabilidad en una sociedad solidaria.

”

*Enpleguaren aldeko
Ituna jende askoren
konpromezua da*

A veces se puede tener la impresión de que la asunción de la formación como un elemento central en nuestros planes de acción y en nuestra acción sindical es una asunción meramente nominal. Decimos, leemos y escribimos, y asentimos ante frases como estas: “La formación es un elemento de vital importancia para la acción sindical de ELA”; “la formación es imprescindible para llevar adelante nuestro proyecto sindical”; “los encuentros de formación son una ocasión de oro para impulsar la práctica sindical de ELA”.

De la formación a la militancia

Sin embargo después, fuera de situaciones formales donde formulamos conceptos parecidos, también se pueden oír, aunque cada vez sea menos frecuente, otro tipo de cosas referidas sobre todo a la formación que podemos llamar ideológica, y que está destinada a fortalecer la vinculación con el sindicato y a crear militancia; suelen ser opiniones que admiten complacientemente este tipo de formación y la comparan con la “formación técnica”, la que trata temas y aspectos que “los delegados quieren y necesitan saber para su labor inmediata”.

Ya sabemos todos que el sindicato tiene definidas sus líneas y objetivos estratégicos, líneas y objetivos que tenemos que conocer y tener asumidos si no queremos perder el horizonte en nuestra lucha sindical y extrañarnos en un activismo con escasa e incluso nula relación con los objetivos de la organización en la que militamos.

REMOVER INQUIETUDES

Pero no vamos a repetir los argumentos de siempre; simplemente vamos a presentar una realidad concreta, la del último curso de nivel I realizado a la hora de escribir estas líneas; una realidad que nos vuelve a demostrar que la formación “ideológica” es un medio inigualable para remover inquietudes, detectar actitudes militantes e integrar a muchos delegados en el quehacer sindical de federaciones y comarcales.

Son cuatro los bloques temáticos que se desarrollan y sobre los que se debate en estos cursos: razón de ser del sindicalismo, el sindicalismo de ELA, rasgos principales de la negociación colectiva y estructura organizativa de ELA.

Entre los participantes del curso celebrado los días 7 y 8 de febrero en Oñate, se notaba una mayor vinculación con ELA y una manera de pensar más sindi-



cal que las que en ocasiones se descubren en los nuevos delegados; esto puede deberse a una mayor tradición sindical en esta comarca.

Pero siendo esto así, después de analizar lo que dio de sí el trabajo en grupos, la discusión de los temas, las inquietudes que se adivinaban en las conversaciones con los asistentes y las valoraciones escritas del curso, las conclusiones a las que podemos llegar no son muy diferentes a las de otras ocasiones.

CONCLUSIONES REITERADAS

Las conclusiones podrían ser:

- ✓ los participantes, en general, salen más motivados para la acción sindical;
- ✓ valoran positivamente la

participación activa en el curso, que les permite no sólo exponer sus ideas, sino también enfrentarlas a otras opiniones y/o reafirmarse en ellas;

✓ bastantes son los que descubren en los cursillos que sus inquietudes son compartidas por muchos, que sus problemas como delegados no son desconocidos y que otros en situaciones similares ya les han dado o tratan de dar solución;

✓ algunos aspectos que se tratan no son nuevos para muchos, pero su formulación y el debate sobre los mismos resitúa a los participantes y les aclara nuestra posición como trabajadores asalariados;

✓ el conocimiento más preciso de nuestra organización y de los cauces participativos, motiva muchas veces una militancia más comprometida.

SEGUIMIENTO NECESARIO

El seguimiento que los responsables federales y comarcales hagan de estos cursos de formación acabará incorporando a la militancia activa a muchos delegados; en más de una ocasión la experiencia ha demostrado que ésto ocurre.

Los responsables comarcales de Deba aprovecharon la celebración de este curso para presentar la organización al nivel en el que van a llevar a cabo su trabajo sindical los delegados presentes. Explicaron cómo se organiza ELA en la comarca, a qué niveles pueden plantear sus propuestas tanto en el aspecto reivindicativo como dentro de la propia organización... Y acabaron debatiendo cómo desarrollar el plan de acción confederal en la propia comarca.

Los cursillistas acabaron reafirmando en el convencimiento, o asumiéndolo, de que el sindicato somos todos, de que su fuerza es la suma de las fuerzas de todos y de que los avances en nuestra lucha sólo se dan gracias a la lucha solidaria de los que lo formamos. Descubrir cómo, dónde, por qué, con qué objetivos y, sobre todo, con quién podemos luchar para defender con efectividad nuestros intereses, es como quitar del camino todos los obstáculos que parecían impedirnos dar el paso hacia una militancia comprometida. Eso es lo que tratamos que se descubra. El seguimiento desde los ámbitos organizativos más cercanos al afiliado para recoger los frutos es la tarea siguiente, una tarea que no nos podemos permitir el lujo de descuidar.

”

Ikastaroetan parte hartzen duen ordezkari askok gehiago militatzen du gero

J.M. GUTIERREZ

La esperanza

Ignacio Ramonet

Director de "Le Monde Diplomatique"

Con su formidable rebelión social de diciembre de 1995 los franceses han expresado, por primera vez colectivamente, su rechazo a un modelo de sociedad basado en el economicismo, el liberalismo de los mercados y la tiranía de la mundialización. Han recordado a los dirigentes un viejo principio republicano: los ciudadanos prefieren el desorden a la injusticia.

LOS AMOS DEL MUNDO

Un punto de saturación ha sido alcanzado, y las cosas ya no serán como antes. Porque la protesta ha puesto en crisis a la vez al poder, a la democracia y a las élites. Un poder que aparecía cada vez más como el ejecutante, el interino, el instrumento de los verdaderos amos del mundo: los mercados financieros. Una democracia socavada, entre otras cosas, por la falta de escrúpulos de sus dirigentes que, apenas elegidos, al modo de Jacques Chirac el pasado 26 de octubre, se apresuran a renegar espectacularmente de sus promesas. Elites que consagrando a un elogio intenso del "pensamiento único", ejercen su chantaje sobre toda reflexión crítica bajo pretexto de "modernización", de "realismo", de "responsabilidad", afirmando el carácter ineluctable de la actual evolución, preconizando la capitulación intelectual, arrojando a las tinieblas de lo irracional a todos los que se niegan a aceptar que "el estado natural de la sociedad es el mercado".

LUCHAR, NO RENUNCIAR

En este sentido, la gran rebelión francesa podría poner término a uno de los períodos más reaccionarios de la historia contemporánea. Un período donde se ha visto incluso a dirigentes e intelectuales socialistas abandonar cualquier esperanza de transformar el mundo y proponer, a modo de radiante porvenir, una única consigna extraída de la terminología darwiniana, tan querida por los ultraliberales: "adaptarse", es decir: renunciar, abdicar, someterse.

EXPLOTACION INSULTANTE

Que los ciudadanos franceses, a pesar de estas enormes presiones y esta increíble intimidación, hayan mostrado con fuerza



su cólera, revela el excepcional grado de sufrimiento social que se incubaba. Incluso en la época más negra de la "Gran Depresión" de 1929 no hubo un número tan elevado de gente abandonada a su suerte. Porque si a los tres millones y medio de parados se agregan los excluidos de diverso origen se llega a una población de seis millones y medio de pobres. De los cuales la mitad vive por debajo del umbral de la pobreza absoluta, con menos de 60 francos por día... Porque la miseria es un insulto a los derechos del hombre que produce tales desgarros en el tejido social que se arruina la misma concepción de la República.

NO A LA 'REFORMA'

Los parados, los sin techo, los acogidos al ingreso de subsistencia mínimo, los "precarizados", los excluidos, son la expresión dramática de los sacrificios reclamados, sin contrapartida, a la sociedad francesa desde hace dos décadas. La

”

*Gizarte erreforma
benetan lehenaldi
ilunerako itzulera da*

traducción social de opciones claramente ideológicas basadas en el rigor presupuestario, la movilidad, la competitividad, la productividad, etc. De todo esto la gente ya no quiere saber nada. Ya no aceptan lo que se denomina "reforma" y que no es más que, en sentido estricto, una contra-reforma, una vuelta al viejo orden social, al mundo abominable descrito por Dickens y Zola.

¿QUE EUROPA?

¿Cómo no entender el resentimiento antieuropeísta de los que se sienten amenazados por la brutalidad del ajuste estructural impuesto por Bruselas y por la aplicación ciega de los criterios de convergencia definidos por el tratado de Maastricht?

Construir Europa es un objetivo básico en el momento en que merodea, en sus fronteras y en su propio seno, el ultranacionalismo. Pero no se responde a un objetivo tan noble con tasas de interés o criterios de convergencia. El terreno que se impone es el de lo social, el único capaz de volver a dar credibilidad a la esperanza.

EL MODELO SOCIAL

Europa ha inventado el Estado-providencia. Como en ningún otro lugar del mundo, los ciudadanos de los Quince se benefician de un régimen de jubilaciones, de un seguro de enfermedad, de ayudas (alquileres) familiares, de indemnizaciones por paro, así como de disposiciones sobre el derecho al trabajo. Este arsenal de garantías socio-económicas, conquistadas por el movimiento obrero, constituye el corazón de la civilización europea moderna.

La lógica de la mundialización y del librecambismo planetario trata de alinear los salarios y la protección social con los de los más inferiores de los países de la zona Asia-Pacífico. ¿En nombre de la eficacia económica, y a riesgo de romper la cohesión nacional, el gobierno francés puede proseguir la del edificio social? ¿Una economía sin eficacia social puede tener sentido alguno?

ALERTA SOCIAL

La atención con que los asalariados europeos han seguido los acontecimientos en Francia muestra hasta qué punto estas angustias son compartidas. En todas partes, los ciudadanos se preguntan por qué tanto interés en construir Europa sobre las ruinas del Estado-providencia, sobre la regresión social, el empleo precario, la bajada de los salarios; se preguntan dónde está el progreso en todo esto.

Los jóvenes representan un reto para todas las organizaciones del sindicato. El momento de incorporación de los jóvenes a las empresas o centros de trabajo es un momento que no debemos desaprovechar; es más, puede ser nuestra mejor posibilidad de encuentro con los jóvenes.

Atender a los jóvenes en la empresa

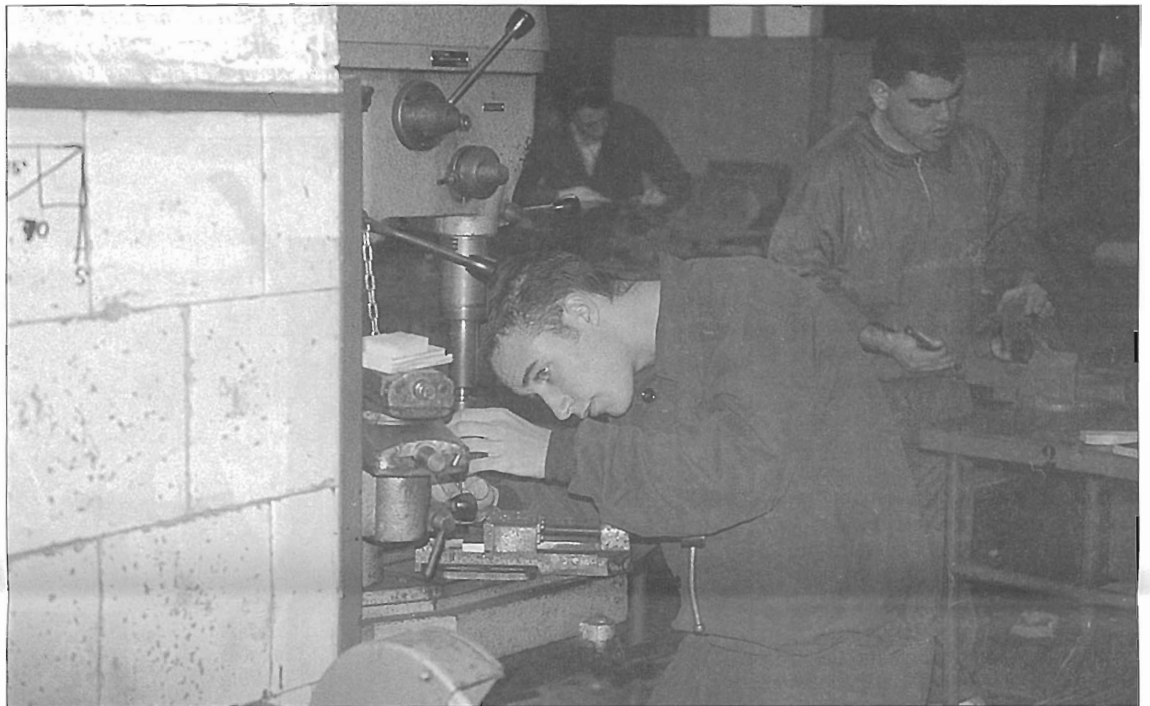
La posibilidad de ir vinculando jóvenes a nuestro proyecto y de acercarlos dependerá, en gran medida, de la atención que les prestemos, de la cobertura que les demos cuando se insertan en el mundo laboral. Mejorar la atención a los jóvenes de la empresa nos parece *un objetivo factible, deseable y además evaluable en sus resultados*. Creemos que, además, esta acción reportaría beneficios inmediatos a nuestra organización.

Esto tendrá, muy probablemente, importantes repercusiones no sólo en el nivel de afiliación, sino también en la imagen de sindicato que se proyecta: el sindicato sólo serviría a aquellos jóvenes que en virtud de su trabajo se enfrenta a similares problemas que los adultos. Por otra parte, *en la medida que el joven está mayormente en una situación de precariedad manifiesta, el sindicato aparece como algo ajeno a él mismo*.

PRIORIDADES

Sin embargo, hemos de saber situar y sobre todo priorizar esta atención a los jóvenes, hasta que sea una práctica habitual de nuestra organización. En este sentido, deberíamos empezar por aquellas empresas en que tenemos representación, y sobre todo en empresas grandes, con una sección sindical capaz de realizar esto.

1. En aquellas empresas que tenemos representa-



ción, hemos de lograr que nuestros delegados se acerquen a los jóvenes que vayan a la empresa, sea cual sea su situación contractual.

Los delegados deberían:

- Presentarse al joven.
- Explicación de sus derechos y obligaciones, condiciones contractuales...
- Enseñarle la empresa.
- Darle una fotocopia del convenio.

- Invitarle a la afiliación.
- Ofrecerse para aquello que pueda necesitar en el futuro.

2. En aquellas empresas que no tenemos representación, deberíamos hacer algo parecido a través de las visitas a empresas.

3. A aquellos jóvenes afiliados que sin ser delegados den impresión de posibles militantes se les debería invitar a un cursillo específico, así como a participar en los grupos de jó-

venes que puedan estar constituidos en su comarcal.

4. Esta tarea de atención a los jóvenes habrá de ser revisada y evaluada con periodicidad por las federaciones, la interprofesional y el Area Confederal de Jóvenes, en aras de la mejora de la calidad de la atención y su progresiva extensión a todas las organizaciones y a todos los ámbitos en que ELA está implantado.

Cuatro puntos que proponemos. No estaría mal empezar por el primero, al menos allí donde, ya hoy, con realismo, nos veamos capaces de llevarlo adelante.

Xabi ANZA

“
Gazte jendeak
ELArekin bat egin
dezan saiatu behar
dugu

“
Enpresetan lanean
ari diren gazteekin
has daiteke lan
sindikala

LA RELIGION DEL MERCADO Y LA COMPETITIVIDAD PLANTEAN NUEVOS RETOS SINDICALES

Los sindicatos, más necesarios que nunca

El apoyo mayoritario de la opinión pública a una huelga en los servicios públicos, tal como se ha dado en Francia, es un signo revelador de que la democracia controlada por "los medios" está lejos de ser una realidad. La escalada imparable del paro en Alemania ha sorprendido y ha hecho sonar muchas alarmas. Muchos sueños se están rompiendo, muchas promesas muestran su falsedad. Y mitos creados a golpe de saturación mediática se vienen al suelo.

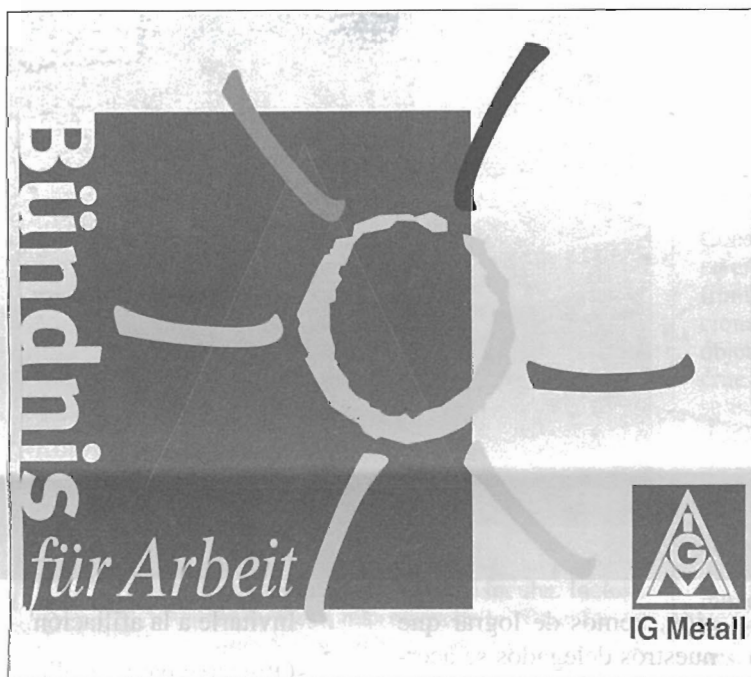
La exclusión, la dualidad social, la desintegración de la convivencia, el escandaloso crecimiento de las desigualdades, y en el centro de todo, el paro, ya no son amenazas, sino realidades. La zozobra y la inseguridad de cara al futuro no proporcionan estabilidad ni confianza.

NUEVO LENGUAJE

En un artículo reciente, uno de los pontífices de la ortodoxia económica, del "pensamiento único", terminaba de forma inusual un recorrido sobre la economía mundial. Al comienzo del artículo, Michel Camdessus, director general del Fondo Monetario Internacional (FMI), quiere ser optimista: "Si el economista tuviera el derecho de no mezclarse más que en temas macroeconómicos, encontraría en estos últimos días de 1995 algunas razones para manifestarse sereno".

Pero no todo es macroeconomía: "por todas partes, entre los países en desarrollo, en los que se encuentran en transición, en el seno incluso del grupo de los países industrializados, aparece una contestación contra el curso actual de las cosas y estallan crisis mayores". Camdessus recomienda prestar atención a los mensajes emitidos por la sociedad y por el mundo del trabajo. Tras inventariar esos mensajes, el directivo del FMI reconoce que "se plantea la cuestión fundamental de los objetivos mismos de la actuación económica". La respuesta, dice, está "en un triple esfuerzo de renovación". En primer lugar, "nuestras concepciones sobre el crecimiento deben centrarse en el desarrollo humano, con todas las dimensiones que esto implica". En segundo

En muchos lugares el movimiento sindical experimenta una nueva actividad. Sobre todo desde el último semestre de 1995. Una nueva efervescencia, con mayor fuerza de resistencia y una mayor agresividad. Consciente de que está cargado de razón. Y consciente también de que el malestar social se está generalizando. Se comparte la indignación y la protesta.



Logotipo del Pacto por el Empleo propuesto por IG Metall, ejemplo de iniciativa sindical.

lugar, piensa que en base a criterios de solidaridad "se deben armonizar las lógicas de competitividad y de cooperación".

Y, por fin, "el diálogo en el corazón de nuestras sociedades debe aportar una respuesta a la cuestión primordial: el sentido de los esfuerzos que no se pueden eludir".

Este es un lenguaje al que no nos tenía acostumbrado el FMI. Algo cambia.

Y SIN EMBARGO, DAVOS

En el reciente Foro Económico Mundial (que se reúne anualmente en la localidad suiza de Davos) el optimismo fundamentalista del

mercado globalizado ha presidido las diversas reuniones e intervenciones. El foro, en el que se mezclan a partes iguales exhibición y fiesta, aún no ha percibido lo que sucede fuera de los datos macroeconómicos.

Vive el optimismo que atribuía Camdessus a los que no escuchan a la sociedad.

El presidente del Bundesbank (banco central alemán), Hans Tietmeyer, fue explícito: "Los mercados actuarán como gendarmes de la economía de aquí al año 2000. Los políticos deben asumir que están bajo su control". El poder incontrolado.

Davos se puso a la labor de facilitar el trabajo a los mercados. Más flexibilidad, más privatizaciones, más desregulación, más recortes sociales. El subsecretario del Tesoro de Estados Unidos, Larry Summers, se unió al optimismo festivo asegurando que en su país se daba "una base sólida para el mantenimiento del crecimiento". Y aunque no se refirió a la bajísima realidad del empleo creado en EE UU —se dice que Europa no crea puestos de trabajo—, tuvo que reconocer que el bajo nivel de paro de su país "se debe también al gran número de personas proscritas (sic) del mercado de trabajo, y a que uno de cada 50 americanos se encuentra en la cárcel".

No precisó el estrato social de la inmensa mayoría de estos presos: en macroeconomía no se cuentan personas, sino números. Pura estadística: una manera más de desfigurar la realidad.

MÁS NECESARIOS QUE NUNCA

Los sindicatos no aceptamos correr la loca aventura de una globalización precipitada de la economía bajo el dominio irresponsable de los mercados. La devastación social producida ya en ese camino se está volviendo intolerable. Pero también peligrosa y desestabilizadora. Esto último, y no el sufrimiento humano, es lo que alarma ya a algunos organismos internacionales. Incluso a algunos que han patrocinado —y siguen patrocinando— esta alternativa suicida.

Desde nuestra estratégica ubicación en el mundo del trabajo y en sintonía perfecta con los trabajadores, los sindicatos no debemos sustraernos a la responsabilidad de ser portavoces fieles de los mensajes que desde la clase trabajadora hoy se están emitiendo. Son voces a las que, no sólo en el Forum de Davos, no se les quiere prestar atención. Los sindicalistas, mal que pese a algunos, somos más necesarios que nunca. La religión del mercado y la competitividad —y la verdad es que no es lo que pretende— abre un espacio propio y hasta novedoso a la actuación sindical.

V. BENGOA

“
FMIko zuzendariak
ere aitortu du
wellburua gizakia dela

“
Ekintza sindikalerako
espazio berri bat
zabaltzen ari da

A ritmo de samba

GARAPENA



A principios de este 1996, segundo año de gobierno del presidente Cardoso, que supondrá el intento de consolidar su política de estabilización económica como elemento autojustificativo de la grave crisis social que vive Brasil, comenzará a implementarse en el municipio de Embu-Guaçu (Sao Paulo) el proyecto "Creación de una escuela de formación sindical", presentado a Garapena por la organización Força Sindical.

Brasil es un país en el que se observan grandes contradicciones. Por un lado se integra en el grupo de las 10 mayores economías del planeta, y por otro cuenta con altos índices de mortalidad infantil, enfermedades endémicas, malnutrición e índices de pobreza por encima de muchas naciones. Es un país en el que durante las décadas de los 70 y 80 emergieron movimientos sindicales en un contexto de gran movilización social y política. Este periodo de resistencia fue extraordinariamente relevante, y uno de los elementos más significativos en retardar la llegada del modelo neoliberal a Brasil. No hay duda de que la resistencia de la sociedad, de las organizaciones sindicales y de los movimientos populares dificultaron la expansión de esta corriente.

EXPANSION DEMOCRATICA

Hay que tener en cuenta, además, que durante la década de los 80 se dio también una gran expansión de la democracia. Expansión que no fue solamente cuantitativa, sino también cualitativa, potenciando el reconocimiento de derechos (que en ocasiones se tradujeron en medidas legales) en cuestiones fundamentales

como la concepción de la ciudadanía, la situación de los negros, homosexuales, mujeres, poblaciones indígenas...

Hoy en día, a pesar de haberse producido una gran expansión de las fuerzas productivas en Brasil, el modelo neoliberal ha originado tal concentración de renta y de poder que excluyen a más del 80% de la sociedad brasileña.

Aunque un supuesto crecimiento económico y una distribución más equitativa de la renta son temas utilizados por los defensores del modelo neoliberal, ejemplos tales como el de México o Argentina nos muestran que el crecimiento no se produce y que la distribución de las rentas nunca ocurrirá, razón por la cual se insiste en las políticas compensatorias, siendo la sociedad en general, y los sectores más desfavorecidos en particular, los que soportan la crisis social que el modelo acarrea.

En las áreas referentes a la población económicamente activa, datos como los bajos salarios, largas jornadas de trabajo, bajos índices de productividad, cerca de un millón de accidentes laborales al año y altas tasas de desempleo y subempleo no son sino la punta del iceberg.

”
*Força Sindical
prestakuntza bizi
baldintzak hobetzeko
nahi du*

RECUPERACION SINDICAL

El movimiento sindical brasileño, sofocado por el régimen militar durante dos décadas, ha recuperado, por lo menos en parte, su vigor y movilidad durante los últimos años, pero hay que reconocer que todavía falta un largo camino por recorrer en la mejora de las condiciones vitales y laborales de trabajadoras y trabajadores en Brasil.

Es en esta área donde se circunscribe la necesidad de formación y capacitación por parte de los trabajadores y trabajadoras brasileños, como elemento fundamental de organización y desarrollo, desde el punto de vista individual y colectivo. Es más, en el proceso económico en que Brasil se encuentra inmerso en estos momentos, con características como la apertura del mercado, la intensificación de la competencia, la exigencia de una mayor cualificación por parte de trabajadoras y trabajadores, las presiones en materia de flexibilización, en materia de relaciones laborales, las privatizaciones de empresas públicas, la revolución tecnológica, la integración de Brasil en el Mercosur, los nuevos métodos de gestión... es imprescindible una formación y capacitación continua de los sectores implicados en todo el proceso productivo.

Força Sindical ha intentado suplir desde 1991 las deficiencias en el campo de la formación a través de acciones concretas llevadas a cabo por varias de sus federaciones y regionales. Entre los temas abordados hasta el momento se encuentran la salud y el medio ambiente, el trabajo infantil, la calidad y productividad, el cooperativismo, la economía informal, los problemas de la mujer trabajadora, Mercosur, etc.

FORMACION ESTABLE

A pesar de los esfuerzos realizados, Força Sindical ha identificado claramente la necesidad de superar la etapa de las acciones relativamente puntuales y trabajar sobre un sistema de formación y capacitación estable y continuo, que posibilite un verdadero avance en la mejora de la calidad de vida y de trabajo de todo el colectivo trabajador.

El amplio proyecto de formación, capacitación y reciclaje con el que la organización está comenzando a bajar exige un programa integrado de formación y una estructura estable y operativa que permita una eficiente ejecución.

Força Sindical considera que a través de la realización de este proyecto la mayoría de sus 2,1 millones de miembros podrá acceder a una capacitación y formación que les permitirá mejorar sus condiciones laborales.

Para ello, Força Sindical adquirió las instalaciones de la antigua *Colonia de Férias* del Sindicato de Empleados de Aseo y Limpieza, y realizará a través de la subvención otorgada la adaptación y transformación de estos locales en la Escuela de Formación Sindical, facilitando el acceso a la formación y capacitación a un importante grupo de trabajadoras y trabajadores.

Amair BETELU

La distribución de la riqueza es un elemento clave para el análisis de la política económica y social. En el último año desde ELA hemos mostrado cómo en la década de los noventa se ha producido una reducción de la parte de la riqueza que va a lo que se denomina rentas salariales. Este término puede dar lugar a equívoco, ya que técnicamente, lo que se denomina "remuneración de los asalariados" incluye los salarios (descontando las cotizaciones sociales) más las prestaciones sociales (básicamente, las pensiones y las prestaciones por desempleo). Es decir, se suma lo que las personas asalariadas perciben (salarios) y lo que se cobra por todo tipo de pensiones y por desempleo.

INFORME SOBRE LA DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA

¿Cómo se reparte la tarta?

La aparición de sucesivas noticias contradictorias con la realidad que hemos constatado sobre la evolución registrada en los noventa, nos exige una recopilación de los distintos datos que hemos dado por separado.

LA DISTRIBUCION DE LA RENTA EN EL ESTADO

En el ámbito del Estado el INE dejó en su día de elaborar la estadística de distribución de la riqueza, lo que dio lugar a una fuerte polémica. Por ese motivo, no existe ninguna fuente oficial que trate sistemáticamente un tema tan importante como es el del reparto de la tarta. Pese a ello, el año pasado el Ministerio de Economía y Hacienda realizó un análisis de la evolución desde 1982, que es el que se recoge en el gráfico. Según el Ministerio, la parte del PIB que correspondía en 1994 a la remuneración de los asalariados era el 46%, mientras que en 1982 era del 53%.

Si analizásemos lo que ha ocurrido en cada una de las partes de la remuneración de los asalariados, comprobaríamos que desde 1982 hasta ahora el gasto social (en especial en pensiones, pero también algo en desempleo por el aumento del paro) ha crecido unos 4 puntos sobre el PIB.

Ello significa que la caída de la parte que va directamente a los salarios no es de un 7% sobre el PIB, sino de un 11% (más que el gasto actual en pensiones, que es del 9% del PIB).

El análisis por periodos nos indica que hasta 1989 se produjo un constante descenso de la participación de las rentas del trabajo en el PIB. Desde 1990 a 1992 un ligero aumento, para, desde 1993, volver a caer, con mucha fuerza.

Por otro lado, como fuente extraoficial, pero habitual y con una cierta solvencia, tenemos al BBV. Sus datos, que recogemos en el cuadro, son en su tendencia coincidentes con los que ofreció

PARTICIPACION DE RENTAS SALARIALES EN LA RIQUEZA (1981-94)

1981	54%	1986	49,5%	1991	50,9%
1982	52,7%	1987	49,4%	1992	51%
1983	52,5%	1988	49,4%	1993	50%
1984	49,8%	1989	49,5%	1994	49%
1985	49,2%	1990	50,6%		

1981-94	-5% PIB
1990-94	-1,6% PIB

PARTICIPACION DE RENTAS SALARIALES EN LA RIQUEZA (1991-95)

1991	55,3%
1992	55,2%
1993	55,4%
1994	53,6%
1995	51,5% (previsión)

FUENTES: EUSTAT, Y ELA PARA 1995

el Ministerio de Economía y Hacienda, con la salvedad que de 1984 a 1989 en vez de una ligera caída recogen un estancamiento.

EL REPARTO DE LA RIQUEZA EN LA CAPV

a) La década de los noventa

En 1995 el Eustat elaboró por primera vez los datos de la distribución de la renta en la CAPV. Según los mismos, en 1991 la remuneración de los asalariados suponía un 55,3% del PIB, porcentaje que había crecido desde el 53% de 1989. De 1991 a 1993 el peso se mantiene estable, para caer con fuerza en 1994, hasta el 53,6%. Teniendo en cuenta la

evolución de las distintas variables a lo largo de 1995, se puede prever que en dicho año la parte de la riqueza que iba a las rentas salariales no llegó al 52%, colocándose alrededor del 51,5%.

b) Los salarios directos

Por otro lado, si de la remuneración de los asalariados tenemos en cuenta exclusivamente la parte que va directamente a pagar los salarios de las personas asalariadas, la caída registrada en los años noventa es espectacular.

Así, mientras que en el periodo de 1991 a 1994 el PIB aumentó en el conjunto de Euskal Herria un 5,7% acumulado en términos

reales, el empleo se redujo un 6,2%. Esto supuso un aumento de la productividad del trabajo en un 12,5%, 10 puntos más de lo que creció el poder adquisitivo.

Esto significa que la parte de los salarios directos sobre la riqueza perdió un 9% de su valor respecto al que se daba en 1991, tan sólo cuatro años antes.

CONCLUSIONES

Desde 1981 hasta 1994 la participación de las rentas salariales (salarios y prestaciones sociales) en la riqueza ha disminuido con fuerza tanto en el Estado español como en la CAPV (a falta de datos exactos de ésta en la década de los ochenta se puede suponer una tendencia similar a la del Estado).

Los aumentos del gasto social producidos en el periodo, como consecuencia del mayor número de pensionistas y de personas en paro, se han visto más que compensados por el descenso de la participación en la riqueza de los salarios directos.

Si bien en los primeros años de la década de los noventa (1991 y 1992 en el Estado, a los que hay que añadir 1993 en la CAPV) la participación de la remuneración de los asalariados en la riqueza se ha mantenido estable, con una ligera tendencia al alza, en los 2 últimos años se ha producido un descenso en picado, a ritmos desconocidos desde hace diez años.

Así, en 1994 y en 1995 la parte de la tarta que va a salarios y prestaciones sociales se coloca en sus niveles históricos más bajos.

La recuperación económica de los últimos años ha ido a parar en su totalidad a las rentas no salariales.

La participación de los salarios directos en la riqueza generada en la CAPV era en 1994 un 9% inferior a la existente cuatro años antes.

Mikel NGVAL

EVOLUCION EN EUSKAL HERRIA, 1991-1994

Variación del PIB	+5,7%
Variación del empleo	-6,2%
Variación productividad del trabajo	+12,5%
Variación del poder adquisitivo	+2,6%
Participación salarial en la riqueza	-9%

La influencia de la política industrial

El pasado día 12 de febrero el gobierno vasco presentó al Parlamento el Marco General de Actuación de la Política Industrial para el periodo 1996 - 1999. No es la intención de este artículo hablar sobre este plan, pero sí hay que indicar que no ha recibido la aprobación de ELA principalmente por dos motivos.

Por un lado, las medidas previstas en él son insuficientes para hacer frente al desempleo y a los problemas estructurales de la industria vasca, sobre todo por la falta de competencias del Gobierno Vasco en ciertas materias y, por otro, en el Marco no se contempla la existencia de la mesa tripartita (gobierno, sindicatos y patronal) de política industrial. Aunque hay que señalar que parte del diagnóstico y la situación que señala así como algunos de los objetivos que marca son fácilmente asumibles desde ELA, también hay ciertas afirmaciones que son inasumibles.

Dentro de un país con un peso tan importante del sector industrial en el empleo y sobre todo en el P.I.B. como es Euskadi es fundamental una política industrial y no para mantenimiento sino para que exista además de una adecuación y mejora constante un contexto donde sea atractivo la inversión industrial. La política industrial, que tiene gran influencia en la creación de empresas, también llega al día a día de la empresa. La política industrial es un cúmulo de varias políticas: políticas económicas, de empleo, fiscales, de infraestructuras, energéticas, etc...

El día a día de una empresa es el producir y vender la producción con el objetivo de obtener el mayor margen posible. La política industrial de un país tiene influencia en todo el proceso productivo desde que compra hasta que cobra. Medidas en política económica sobre tipos de interés o inflación tienen incidencia clara en las decisiones y en los costes de una empresa. El realizar inversiones, cómo y a qué ritmo, aparte de las expectativas del mercado, dependerán en gran medida de los tipos de interés. Unos tipos de interés altos pueden obligar a realizar las inversiones con los propios medios de las empresas y a menores ritmos, en cambio unos tipos de interés menores o subvencionados hacen que los medios propios se ayuden de endeudamiento bancario realizando mayores inversiones y más rápidas.

DE PERDIDAS A BENEFICIOS

Habitualmente el gasto principal de una empresa es la compra de materia prima. Variaciones de este gasto junto con los gastos de su elaboración y manipulación son los que normalmente llevan a una empresa a tener beneficios o pérdidas. Unas medidas econó-



micas que afecten a la paridad de la peseta tienen influencia clara en las compras (importaciones) y ventas (exportaciones). El tener acceso a unas fuentes energéticas sin sobrecostes o limitaciones permiten no depender tanto la producción de la energía, con los sobrecostes que produce (noches y fines de semana), y sí de las necesidades de la empresa.

Unas infraestructuras, además de ser un buen incentivador para la creación de nuevas empresas, es un factor importante para posibilitar mayores capacidades a las empresas y acceso a mayores y más mercados. Esta claro que no es lo mismo vender por carretera que tener acceso a puertos o vías férreas.

La política fiscal también sirve de incentivadora de las inversiones. Primando la reinversión de los beneficios o gravando su distribución no va en perjuicio de los accionistas, más bien al contrario, ya que el mayor valor de la empresa va en su beneficio y el país

cambia recaudación actual por recaudación futura ya que las inversiones generan compra-venta (IVA) y puestos de trabajo (IRPF).

Dar una estabilidad en el empleo a los trabajadores genera confianza y produce un aumento en el consumo lo cual redundará en el bien de las empresas. También una política de empleo ha de dar una formación a los trabajadores para adecuarse a las nuevas tecnologías.

INSTRUMENTOS ADECUADOS

Es claro que para poder llevar adelante una política industrial que realmente sirva para un país lo principal, además de ganas, es poseer instrumentos y capacidades políticas que permitan conjugar toda una serie de medidas. A veces habrá que tomar algunas medidas especiales para situaciones especiales y otras veces se ocuparán de que exista un contexto adecuado. Porque difícilmente se puede hacer una política industrial sin competencias en políticas económicas ni políticas de empleo ya que a lo único que se limitará es a marcar las limitaciones y los déficits existentes. Y desde luego todas estas medidas para crear el contexto adecuado han de contar con la participación de los agentes sociales que son representantes de quienes han de jugar con las reglas que se marquen.

J. A. LLABORI

“
**Industri politikak
 ekonomia, enplegua,
 azpiegiturak eta beste
 hainbat alor hartzen ditu**”

Violación de la libertad sindical

La Comisión estatal Tripartita de Seguimiento del Acuerdo sobre Formación Continua ha denegado acordar la financiación correspondiente al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la CAPV; con la consecuencia que de ello deriva de que únicamente resulta financiado el Acuerdo estatal. Tal decisión supone la violación del derecho de libertad sindical de los sindicatos firmantes del acuerdo sobre formación continua en la CAPV; derecho en el que se encuentra implícito el de la igualdad de trato y el de la no discriminación sin motivos justificados y razonables; y en el que se contiene asimismo el derecho a la negociación colectiva como elemento de la acción sindical.

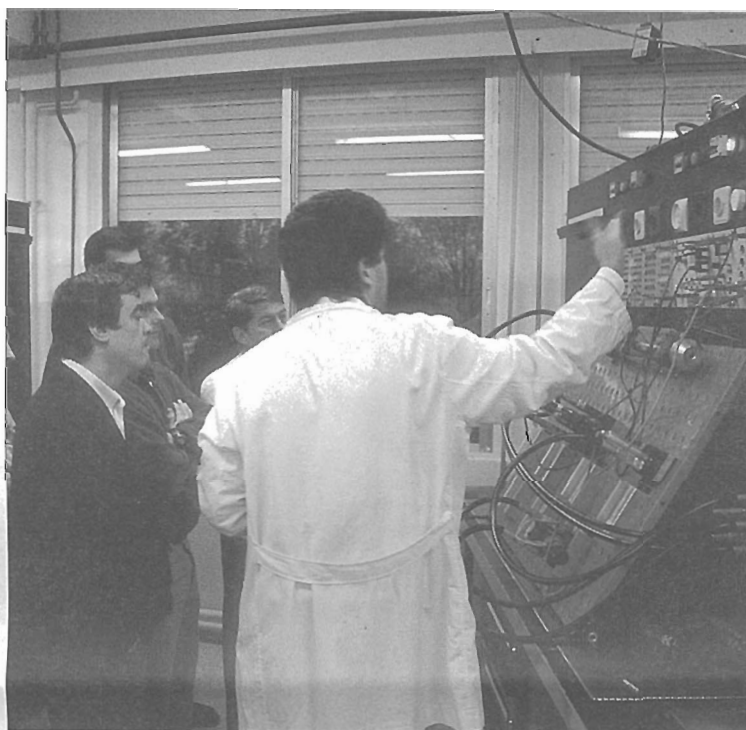
PLURALIDAD SINDICAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

En el art. 28.1 de la Constitución se proclama el derecho de libertad sindical, que comprende "el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección"; se garantiza, pues, con el máximo rango, el pluralismo sindical, de acuerdo con el art. 2 del Convenio 87 de la O.I.T., que habla del "derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas".

La pluralidad lleva implícita "la exigencia de igualdad entre las diferentes organizaciones sindicales y la prohibición de injerencia de los poderes públicos a efectos de no alterar con su intervención la libertad e igualdad de ejercicio de la libertad sindical" (STCo. 98/1985, de 29 de julio).

La Ley Orgánica de Libertad Sindical introduce por su parte el principio llamado de "promoción del hecho sindical", que en aras de "la más eficaz defensa de los intereses de los trabajadores, que se vería perjudicada por una atomización sindical", fomenta determinadas opciones sindicales, y dificulta el pluralismo y la igualdad sindicales. En tal sentido, el texto de la LOLS contradice las afirmaciones de la exposición de motivos, de que se prima el principio de igualdad, y de que la superación de la atomización "se deja al libre juego de las fuerzas sindicales".

El principio de igualdad jurídica, sin embargo, no se equipara a la uniformidad de trato, y no prohíbe que se contemple la necesidad o conveniencia de diferenciar situaciones distintas y de darles tratamiento diverso; ahora bien, tal diferenciación de trato no puede ir más allá de lo estrictamente razonable y objetivo en cada caso; otra cosa supondría incurrir en



La denegación de fondos para el acuerdo vasco de formación continua desvirtuaría el derecho a la negociación colectiva de los firmantes.

discriminación arbitraria y abusiva, lo cual vulneraría el art. 28.1 de la Constitución, entendido no sólo como precepto que consagra la libertad de actuación de los sindicatos y la igualdad entre ellos, sino también el de la libertad individual de sindicación, que se ve alterada al facilitarse la afiliación a unos sindicatos y dificultarse para otros.

En nuestro caso estamos ante sendos Acuerdos sobre Formación Continua, acuerdos sobre materia concreta celebrados al amparo del artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del mismo rango, dotados de eficacia normativa y personal general. Las disposiciones del Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, por tanto, prevalecen en su ámbito sobre las del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua. Así lo ha constatado la doctrina laboralista más solvente.

Sin embargo, y a pesar de existir mandato legal para financiar ambos

acuerdos, la Comisión Tripartita Nacional de Seguimiento ha decidido financiar sólo el Acuerdo Estatal, mediante el expediente de denegar la financiación del Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la CAPV, sin justificación alguna y, por tanto, arbitrariamente.

Como consecuencia de tal conducta, es claro que se está promocionando a unos sindicatos, a su afiliación y a su acción sindical, en detrimento de otros. Es de resaltar en efecto que la decisión impugnada, de no asignar fondos al Acuerdo vasco, ha sido tomada únicamente en base a los intereses particulares de determinadas organizaciones sindicales y patronales, en el contexto de la pluralidad y competencia sindical, menoscabando con tal actuación arbitraria y discriminatoria el derecho a la libertad sindical de otras organizaciones sindicales.

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Como señala el Tribunal Constitucional (S 105/1992, de 1 de julio), el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos está integrado en el contenido del derecho a la libertad sindical consagrado en el art. 28.1 CE, reconociéndolo también así el art. 2.1-d LOLS, al decir que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical, y que el ejercicio de este derecho en la empresa y fuera de ella supone en todo caso, entre otros derechos, el derecho a la negociación colectiva. La negociación colectiva se erige así en un medio para el ejercicio de la acción sindical que reconocen los arts. 7 y 28.1 CE, de manera tal que negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora por los sindicatos ha de entenderse no sólo como una práctica vulneradora del art. 37.1 CE y de la fuerza vinculante de los convenios que por dicho precepto se declara, sino también una violación del derecho a la libertad sindical que consagra el art. 28.1 CE.

La denegación de financiación del Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, lo puede convertir en un Acuerdo de contenido imposible, y de hecho su Disposición Transitoria establece que la aplicación del Acuerdo "queda supeeditada a la habilitación de la correspondiente financiación a cargo de los Presupuestos Generales del Estado". Es significativo al respecto el informe emitido por el Servicio Jurídico del Estado, concluyendo que "no existiendo habilitación presupuestaria, debe entenderse suspendida su eficacia (la del Acuerdo vasco), volviendo a ser eficaz el Acuerdo Nacional".

El derecho a la negociación colectiva de los sindicatos firmantes del Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la CAPV, a la actividad sindical, legal y legítimamente llevada a cabo, quedaría en definitiva absolutamente desvirtuada.

A la vista de las anteriores argumentaciones, se puede concluir que la negativa de la decisión de la Comisión Tripartita Nacional de denegar la financiación del Acuerdo vasco sobre Formación Continua, puede vulnerar el derecho fundamental de libertad sindical, y que existen motivos para proceder a su impugnación mediante el proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales.

J. B. HARRIOLA

“
Negoziazio kolektiborako esku bidea
erabat hutsa geratuko litzateke
Force men erabakia gauzatuz gero

Compatibilidad de la pensión por incapacidad permanente total con el subsidio por ILT derivado de un nuevo trabajo.

(Sentencia del TS de 29 de septiembre de 1995)

—El art. 91 LGSS expresa la norma general que rige en materia de incompatibilidad de pensiones, pero esta regla general admite diversas excepciones, entre las que se encuentran los casos análogos al de autos —trabajador en situación de incapacidad permanente total para la profesión que cae en ILT en su nuevo trabajo—, en los que la inaplicabilidad de ese art. 91 no sólo deriva de lo que dispone el art. 138.1 LGSS, sino de la propia naturaleza de las prestaciones de incapacidad permanente total e ILT.

—El derecho a percibir el subsidio de ILT, cuando el trabajador cae en esta situación una vez iniciada una nueva relación laboral, no puede decaer por la sola y simple razón de que las dolencias generadoras de esta situación sean las mismas que determinaron el reconocimiento de la incapacidad permanente total anterior, y a este respecto debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que ninguna de las disposiciones que regulan esta materia —arts. 126 y ss. LGSS y 1 y ss. OM Trabajo 13 Oct. 1967 (aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen General de la S.S.— prescriben ni disponen tal clase de obstáculo o impedimento al cobro de dicho subsidio; y, en segundo lugar, esta exclusión tampoco resulta impuesta, con carácter genérico, por las reglas y criterios de la razón y la lógica, ya que es totalmente posible que una persona a la que se le ha declarado en incapacidad permanente para una determinada profesión y pasa a trabajar en otra diferente, desarrolle la actividad y funciones propias de esta última con normalidad y sin cortapisa alguna durante meses o incluso durante años, y que, sin embargo, al cabo de ese tiempo los padecimientos originarios, causantes de la invalidez permanente, le impidan por las razones que sean, al menos transitoriamente, el desempeño del nuevo trabajo; y en tales casos no parece muy acomodado a razón privar del subsidio de ILT al interesado, pues había venido desarrollando la labor de la segunda profesión sin traba o merma alguna durante un tiempo que incluso puede ser muy dilatado.

Resolución del contrato por incumplimiento de mejoras voluntarias pactadas en convenio.

(Sentencia del TS de 22 de mayo de 1995)

El art. 50.1 c) ET —en su redacción anterior a la reforma laboral— establecía, entre las causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, además de determinadas modificaciones en las condiciones del trabajo y del retraso u omisión en el pago del salario, “cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor”. Aunque dicho texto hablaba de “obligaciones contractuales —actualmente, tras la reforma de la L 11/1994, de “obligaciones”, sin más—, no debe contraerse tal expresión a las obligaciones pactadas en el contrato, sino que debe extenderse a todas aquellas que, cualquiera que sea su origen, hayan sido asumidas por el empresario frente y en provecho del trabajador en virtud de la suscripción del contrato, entre ellas, desde luego, aquéllas que, como las mejoras voluntarias de S.S., tienen carácter paccionado, bien por la explícita voluntad del empresario, bien por establecerse en convenio colectivo.

Consta en el caso que la empresa dejó de abonar al actor desde el mes de enero de 1993 las prestaciones de ILT, que rehusó los partes de confirmación que el actor remitía por correo certificado, que de todos los modos aquélla siguió descontando en los boletines de cotización mensual las cuantías correspondientes a dicha prestación y que el 25 May. 1993 transfirió al actor la suma correspondiente del período comprendido entre los meses de enero y abril, ambos inclusive. Pues bien, tales circunstancias son de suyo reveladoras de que el incumplimiento empresarial acusado se halla en el marco de una conducta empresarial rebelde, continuada en el tiempo y conscientemente contraria a los legítimos intereses del trabajador... En consecuencia, debe estimarse correcta la conclusión de la sentencia impugnada al estimar que los hechos son causa justa de extinción de la relación laboral del art. 50 ET.

Huelga. Descuentos sobre el salario. Celebración en día que compensa otros de descanso. Aplicación del criterio del salario-hora.

(Sentencia del TS de 29 de septiembre de 1995)

En el caso de autos, en la determinación del criterio a seguir para el descuento retributivo por huelga de los trabajadores de unas Cajas de Ahorros, hay que tener en cuenta que aquélla se produjo en un día —jueves— que tiene una jornada especial, en relación con la de los demás días de la semana —ya que parte de la jornada semanal se concentró en los jueves con el fin de vacar los sábados—, y que por ello viene a afectar no a un sólo día —el jueves—, sino también a la parte proporcional de otro —el sábado—. Tal parte proporcional resultaría ciertamente desconocida si, en vez de considerar el salario-hora, el cómputo se hiciese, como propone la recurrente, teniendo en cuenta el salario-día, además de que con ello resultaría también desconocido el principio de proporcionalidad entre la duración de la huelga y la correspondiente pérdida salarial; criterio que es coherente, por otra parte, con el que sustenta el art. 18 R 5 May. 1992 DG Trabajo (Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 1992/94), el cual, tras establecer la jornada anual y los límites del horario, dispone en su ap. 3º que la coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual y que, en su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior, estableciendo, pues, un criterio de proporcionalidad entre la jornada anual y el salario. En definitiva, el criterio de proporcionalidad es el que debe seguirse, según expresa la jurisprudencia, al establecer que la huelga determina una pérdida de salario proporcional a su duración (Cfr. TS 4º SS 25 May. 1992 y 22 Ene. 1993).

NOTA: Tanto en el último *Landeia* como en el *Lan Munduko Notiziak* se ha deslizado un error en la información sobre retenciones del IRPF: a las pensiones se les aplican los porcentajes de retención correspondiente a contribuyentes con un hijo; no obstante, el pensionista puede optar por la aplicación de la tabla general de retenciones, atendiendo a la realidad de sus circunstancias personales, durante el mes de enero, y no de marzo, tal como se deslizó en la información (Disposición transitoria segunda del RD 2189/1995, de 28 de diciembre).

Sindikalgintza

BITTOR LEKUONA, OARSO-BIDASOAKO ESKUALDE ARDURADUNA

“Enpresa berrien joera antisindikala erasoko dugu”

Oarso-Bidasoa eskualde baturak hiru inguru oso ezberdin biltzen ditu: Errenteria-Pasaia, muga aldea eta Elizondo-Bera arteko eskualde nafarra. Bittor Lekuona eskualde arduradunak eman digu horien berri.

–Ze egoeratan dago eskualde hauetako ekonomia?

–Eskualdea hiru zati oso desberdinetan bereiz dezakegu. betidanik izan duten iharduera eta kokapen geografikoa direla medio.

Lehenik Errenteria-Pasaia ingurua dago, garai batetan industri-sare oso trinkoa zuena eta portuaren ondorioz arrantza eta zerbitzu sektoreko pisu handia zeukana.

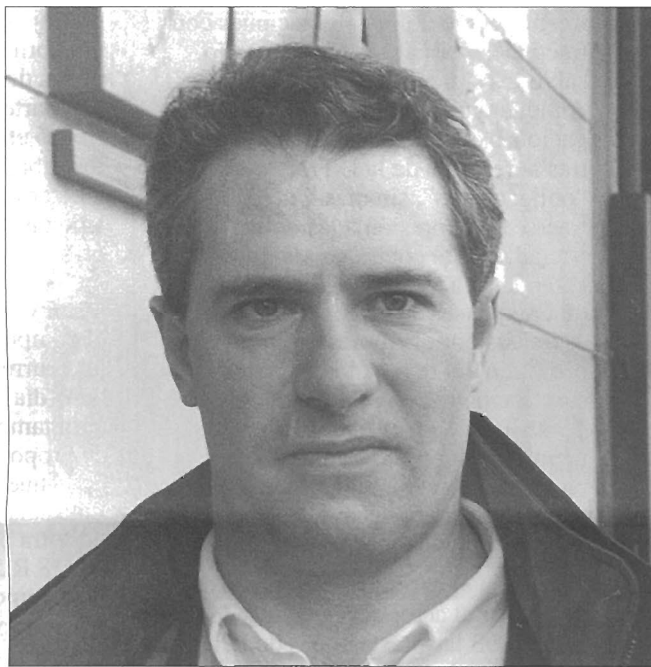
Gaur egun, alde batetik enpresa industrial ugari desagertu egin da edo egoera larrian dago: Luzuriaga da lehen taldeko adibide nagusia, eta Errenteriako Papepera zein Ramón Vizcaíno bigarengokoak. Langabezia oso handia da, %28 inguru, eta heldu askok lana galdu duenengan beren seme-alabek zertan ihardun ez daukate.

PORTUA GAINBEHERA

–Zertan da portua?

–Honek ere enplegu galerak handiak izan ditu, hiru sektoreetan. Industrian, garai batetan bizpahiru untxiola zeuden, baina gaur bakarra dago, eta konponketarako besterik ez. Lehen sektorean, arrantzaren birmoldaketa ondoren, enplegua gainbehera etorri da: Duela hamar urte 130 arrastre untxi zeuden, eta orain 30; 25 makailo-untxi bikoteetatik, gaur 5 besterik ez dira lanean ari. Eta zerbitzuak ere beste ihardueren egoera makalaren ondorioz asko jetxi dira. Gazte jende askok hemendik kanpora bilatu behar du zeregina.

–Muga aldeaz ezer hoberik esan al dezakezu?



–Irun-Hondarribia aldean duela hiru urte Europar Batasuneko mugak desagertu zirenean sekulako kolpea jasan zuen ekonomiak. Aduana inguruan ehundaka enpresa ari zen lanean. Bapatean 1.000 lanpostu zuten eta horien ondoan zeuden beste 1.500 desagertu ziren.

Egoera nolabait leuntzearen, Eusko Jaurlaritzak eskualde hau Sortu inguru izendatu zuen, enpresak kokatzeko laguntzak emanaz. Zabaldu dira batzuk, baina bi puntutan ez dute behar bezala erantzun. Alde batera, agian laguntza gehiago jasotzearen sortuko

zituzten lanpostu kopuruak puztu, eta ez dira bete.

JAZARPEN SINDIKALA

Alabaina, merkatu arazoa dela argudia dezakete. Beste aldera, ordea, asmo garbi bat dauka zenbaitek: langileen eskubideak azpiratzea. Horretarako, kontratu gehienak behin-behinekoak dira, eta sindikatuak enpresan inola ere ez sartzea dute helburu. Gure ihardun sindikalarentzako arazo iturri bihurtu dira. Salatu nahi dugu diru publiko ugari –ehundaka milioi– jaso ondoren Cycobask bezalako lantegietan eskubide sozialen

ukapena, sindikatuei sarrera galerazi egiten baitigute, langileen eskubideak defenditzeko aukerarik izan ez dezagun. Jazarpen honi aurre egitea da orain eskualde baturaren helbururik nagusia, eta dagoneko mobilizazio batzuk burutu ditugu enpresetako egoera kalera eramateko.

NAFARROA, HOBETO

–Nafarroan behintzat ezer onik ba al da?

–Bai, Bera, Lesaka eta Elizondo aldean lan gehiago dago, langabetu maila %10ekoa da. Eta oso toki gutxitan gertatu den fenomeno bat ezagutu dugu: Duela hamar urte baino lanpostu gehiago dago industrian. Honek Gipuzkoa aldeko egoerentzat nolabaiteko irtenbidea ematen du. Hori bai, gero eta langile gehiago egunerok Gipuzkoa eta Nafarroa artean ibiltzen denez, ezinbestekoa da errepidea berritzea. Maiz eskatu diogu hau Nafarroako Gobernuari. Ea noizbait egiten duten.

Eskualde nafar hauetan metalgintzak izan du ia erabateko protagonismoa, Laminaciones eta Funvera bezalako enprekin, baina nekazaritza eta abeltzaintza ez dira baztertu. Industriako langile askok oraindik baserrian ere lan egiten du.

ESKUALDE BATURA

–Pozik al zaudete Bidasoa eta Oarsok osatu zuten eskualde batuarekin?

–Bai, orain egitura sendoagoa daukagu, eta horren ondorioz, helburuak hobeto finkatzeko aukera. Eskualde baturako erakundeak hasi dira lanean. Agian gure lana borobiltzeko zerbitzu juridikoak deszentralizatu eta hemen osorik eskaini ahal izatea komeni litzateke. Hori dugu hurrengo helburua.

G.ZEBERIO

PUERTOS DEPORTIVOS

También en Pasaia –igual que en Getxo– el Gobierno Vasco quiere instalar un puerto deportivo, como una de las alternativas para la grave situación del empleo. Pero pocos yates podrán tener los habitantes de Trintxerpe o Lezo, si a muchos ni siquiera les llega para tener coche; las cifras de paro son demasiado altas. Como dice Bittor Lekuona, “esa no es solución, ni por entorno social, ni por condiciones medioambientales: El Puerto de Pasaia es una zona industrial, poco compatible con actividades de recreo”.