

J. M. LARRAÑAGA, ELEGIDO SECRETARIO GENERAL EN EL V CONGRESO DE ELA-METAL

ELA-Metal se marca el objetivo de las 37 horas para crear empleo

Los pasados 21 y 22 de junio la Federación del Metal de ELA celebró su V Congreso en Gasteiz. 198 delegados, en representación de 28.720 afiliados, aprobaron las líneas básicas de esta organización durante los próximos cuatro años; la modificación de sus estatutos, para incrementar el nivel de participación y democracia interna; a la vez que eligieron el nuevo equipo que dirigirá esta federación en el futuro, y que está

encabezado por José Mari Larrañaga. Dos días que culminaron el largo trabajo de meses anteriores y en los que se ha puesto la base del sindicato para el siglo XXI: fortalecimiento de las secciones sindicales, mejora de la negociación colectiva, con la reducción de jornada como objetivo fundamental –“37 horas para crear empleo” fue el lema central del congreso– y relevo generacional, hay que conseguir llegar a los jóvenes.

(Sigue en pág. 10)

KONTSEILU NAZIONALA (96-6-17)

Negoiazioa, afiliazioa eta hauteskunde sindikalak helburu

ELAko Kontseilu Nazionalak joan den ekainak 17ko bileran negoziazio kolektiboa, afiliazioa eta hauteskunde sindikalei buruzko hiru txosten aztertu zituen. Jose Elorrieta idazkari nagusiak azpimarratu zuenez, hiru gaiok gure lanaren funtsa dira. Jose Mari Aranbarri kutxazain konfederalak afiliazioan aurrerapauso handi bat eman beharra aztertu zuen: “Gai honek ELAko militante eta erakunde bakoitzaren agendan egon behar du”.

Eusebio Alberdi federakunde arduradunak hauteskunde sindikalen balantzea aurkeztu zuen: “ona da aurtengoz, baina gure bitartekoak behar bezala erabiliz gero, oraindik gehiago hobetuko da”, esan zuen Alberdik. Negoiazio kolektiboaren arduradun den Josemi Unanuek zenbaki honen 8. orrialdean laburtzen den txostena azaldu zuen. Azkenik, Jose Elorrietak 12-13 orrialdeetan jaso dugun egoerari buruzko txostena aurkeztu zuen.

(4. orrialdea)



ELA Sindikalintza



ELA-Metal se marca el objetivo de las 37 horas para crear empleo

Los pasados 22 y 23 de junio la Federación del Metal de ELA celebró su V Congreso en Chelva. 158 delegados, en representación de 28.722 afiliados, aprobaron las bases del nuevo convenio colectivo de este sector. El objetivo es conseguir una jornada de 37 horas semanales, para garantizar el empleo de los trabajadores y disminuir el paro. El convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 1996. (Seguir en págs. 10)



3 LA FIRMA DEL MES

Gurutz Gorraiz

4 KONFEDERAKUNDEA

5 FEDERAKUNDEAK

6 LA OCDE Y EL EMPLEO

7 GAZTEAK / JOVENES

8-9 NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

10 V CONGRESO DEL METAL

11 EMAKUMEA / MUJER

12-13 INFORME DEL SECRETARIO GENERAL ANTE EL CONSEJO NACIONAL

14 FORMAZIOA / FORMACION

15-16 AZTERGAIK

17 MEDIO AMBIENTE

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA

20 EKONOMIA:

21 SOCIEDADES ANONIMAS Y LIMITADAS

22 GUIA LABORAL: EL DERECHO A LAS VACACIONES

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:

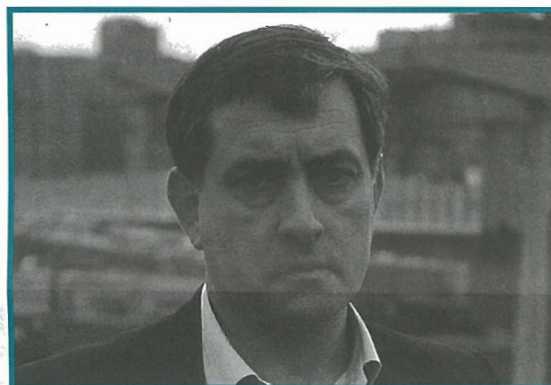
Jose Migel Leunda

JOSE MARI LARRAÑAGA, ELEGIDO SECRETARIO GENERAL EN EL V CONGRESO DE ELA-METAL



10

“La jornada de 37 horas semanales reduciría el paro en 5 puntos”

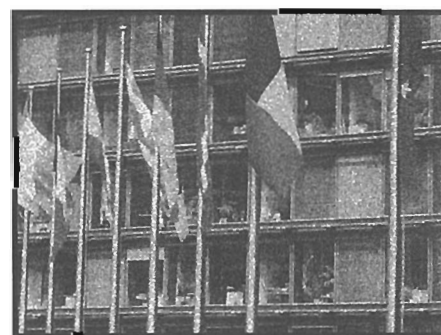


“Tenemos que responder a las preocupaciones reales de los trabajadores”

12-13

EXTRACTO DE LA INTERVENCION DE JOSE ELORRIETA ANTE EL CONSEJO NACIONAL DEL 17-6-96

“El liberalismo contra la progresividad fiscal”



TEXTOS PARA LA REFLEXION: ARTICULO DE JUAN FRANCISCO MARTIN SECO

16

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

Pluralismo sindical y caja de resistencia

E

l Consejo Nacional aprobó el pasado día 15 de mayo una indemnización extraordinaria de la caja de resistencia para conflictos generados por la negociación colectiva, que en determinados supuestos y cumpliendo determinados requisitos, puede llegar al 80% del salario neto. El conflicto planteado en la empresa textil Tavex, de Bergara, ha cumplido los requisitos exigidos para la aplicación de esta indemnización extraordinaria.

NEGOCIACION ESTERIL

El último acuerdo de Tavex finalizó el 31 de diciembre de 1994. La dirección, empeñada en destruir los logros que la acción sindical, liderada por ELA, ha ido construyendo a través de años de negociación, plantea una propuesta que se resume en los siguientes puntos:

- 1.- Subidas salariales no consolidables hasta el año 2002 para el personal actual.
- 2.- El personal nuevo cobraría un 40% menos (aplicación del convenio estatal del textil).
- 3.- Falta de compromiso de inversiones.

Tras largos meses de reuniones infructuosas, este inaceptable planteamiento nos lleva a plantear una respuesta enérgica.

La Secretaría de Ikegaf planteó a los afiliados y afiliadas de Tavex realizar una huelga indefinida en que se aplicaría la indemnización extraordinaria cuya cuantía media ascendía a 140.000 pesetas/mes. El referéndum entre los afiliados afectados por el conflicto aprobó ir a la huelga con el 80% de los votos.

REACCIONES EXTERNAS

La propuesta de ELA desencadenó fuera del sindicato las más variadas reacciones, todas con un denominador común: a nadie le gusta porque a todos les hace daño.

✓ **A la empresa:** este convenio tiene un significado estratégico, ya que quieren eliminar de Bergara el sindicalismo que les impide llevar adelante sus planes. Quieren un sindicalismo débil, que negocie en Madrid con el referente de los salarios de Marruecos.

✓ **A CC.OO. y UGT:** porque no dudan en jugar a ganar interlucos y espacio sindical (?) a costa de destruir conquistas sociales gestadas en largos años de lucha.

✓ **A los dos sindicatos citados, además de a LAB,** porque el que ELA responda ante sus afiliados con una caja de resistencia de estas características les pone en evidencia ante sus propios/as afiliados/as.

A la actuación beligerante o tibia del resto de sindicatos se unieron intimidaciones empresariales de todo tipo que jugaron sobre todo con el temor del personal



al futuro, para crear un clima que influyó decisivamente en que la propuesta de ELA fuera rechazada por escaso margen en una votación general.

ALGUNOS APUNTES

El proceso de Tavex no ha acabado aquí y tiempo habrá de ir comentando la evolución de esta lucha.

Pero no quiero dejar pasar la ocasión sin hacer algunos apuntes de interés más general sobre la puesta en práctica de un instrumento como la caja de resistencia que debe servir para que nuestros afiliados afronten un conflicto con garantías.

Ha quedado claro que la pluralidad sindical dificulta sacar adelante una propuesta de huelga porque el resto de sindicatos se oponen activamente; intuyen que una indemnización como la planteada pone en entredicho su propia eficacia sindical. Como ha dicho alguien, "un sindicato de verdad tiene caja de resistencia".

Igualmente, los "no afiliados" presentan serias reticencias para apoyar el conflicto, aun cuando lo vean necesario, porque los/as afiliados/as de ELA cobran y ellos no.

Estas importantísimas dificultades nos exigen mejorar ostensiblemente nuestros métodos de trabajo y optimizar nuestros recursos. Tenemos adversarios diversos, y la suma de ellos, aun cuando sea heterogénea, nos puede limitar o neutralizar. Por ello:

–No debemos improvisar los conflictos. Exigen una maduración para lograr que se interioricen por todos los/as trabajadores/as.

–Es imprescindible una buena organización de las secciones sindicales y del conjunto de afiliados/as. Vamos a ser la locomotora que arrastre el peso de la huelga.

–Debemos conseguir una afiliación amplia, que nos posibilite una mayoría social en el ámbito del conflicto. Cuanto más afiliemos, más personas cobrarán de la caja de resistencia y menos problemas tendremos.

–Desechar cualquier complejo de "insolidaridad" que puedan sentir algunos/as afiliados/as por cobrar una caja de resistencia que otros compañeros no cobran. La Caja es precisamente el fruto de la solidaridad expresada en la cuota pagada mensualmente por muchos miles de afiliados/as en todo Euskal Herria para que, llegado el caso de huelga, cada miembro de ELA tenga un respaldo financiero que le ayude a ganar.

Para terminar, una reflexión: en ELA tenemos muy claro que la colaboración intersindical no se debe basar en establecer un denominador común tan bajo que nos lleve a todos a la inoperancia. Es decir, a que renunciemos a utilizar un instrumento fundamental de lucha sindical y de eficacia reivindicativa para evitar "molestar" a otros sindicatos. El problema lo tienen ellos, no nosotros.



GURUTZ GORRAIZ,
Secretario general de Ikegaf

ELA condena el ataque contra Adegí

José Elorrieta y otros miembros del Comité ejecutivo se han reunido con miembros de la dirección de Adegí para mostrarles la solidaridad del sindicato ante el atentado del que han sido víctimas tres empleados de la patronal el pasado 19 de junio.

Además de desear la más pronta recuperación a estos tres trabajadores, Elorrieta ha destacado el significado de esta acción criminal, que según todos los indicios iba dirigida contra el secretario general de la patronal de Gipuzkoa, José María Ruiz Urchegui.

“Por mucho que la lucha sindical esté llena de conflictos, en algunos casos muy duros –ha afirmado Elorrieta–, el movimiento sindical rechaza y condena de plano estos procedimientos. No necesitamos esta clase de salvadores”.

“Mejorar la correlación de fuerzas para construir una sociedad distinta”

En su reunión de 10 de junio, el Comité Nacional aprobó la resolución “Indar korrelazio berria bestelako gizarte bat lortzeko / Mejorar la correlación de fuerzas para construir una sociedad distinta”. Este documento fue publicado en el último número de Sindikalgintza como documento de reflexión y debate. El Comité nacional considera que este documento tiene que ser objeto de estudio y discusión en las distintas organizaciones de ELA, ya que las líneas estratégicas que se apuntan van a estar presentes en el debate del próximo Congreso confederal.

Lan epaitegi honi kiratsa dario

Nafarroako Gobernuak lan epaitegi bat eratzeko dirulaguntza eder bat emango du (hasteko 45 milioi pezeta ote diren diote). Epaitegi horretan foru Elkarteak langile eta enpresen artean sortzen diren gatazka eta erreklamazioak erabakiko dira. Horrek ez du inolako itxura txarrik.

Gainera, “epaitegi paritarioa” izango da: patronal nafarraren (CEN) eta sindikatuen ordezkariak osatuko dute, ordezkari kopuru berdina. Honi buruz ere ezin susmo txarrik hartu.

Baina gauzak bestelako itxura hartzen du, usain txarra aditzen dugu, epaitegiko alderdi sindikala nork osatuko duen ikusita. Azal dezagun arazoa:

Bada, UGT eta CC OOek epaitegi honetan langile nafarren ordezkari moduan eurak besterik ez sartzea erabaki dute, patronal eta gobernuaren oneritiaz. Beraz, langile nafarrek emandako botuaren arabera ordezkariak erdia izanik (%31 UGTk eta %20 CC OOek), guztien izenean jokatu nahi dute. ELAk %20a eta LABek %12a lortu dute hauteskundeetan, baina beste bi sindikatuek hala nahi dutelako, kanpoan geratzen dira.

ERABAKI ANTIDEMOKRATIKOA

Erabaki antidemokratiko hau Nafarroako langile multzo handi baten aurkako eraso dugu, UGT eta CCOO ez diren aukera sindikalei botua eman dieten langileen aurkako hain zuzen.

Baina gainera erabaki hau hankasartze bat da, ezin baita ulertu gatazka laboralak konpontzeko eta bideratzeko asmoz sortzen den proiektu batetan mundu sindikalaren zati handi bat bazterzea. Adibide bat: ELAk metalgileen %25 ordezkatzeko du; UGTk %30, eta CCOOek, %20. Nola ulertu behar da industri sektore garrantzitsuenerako (metalgintzako) enpresarietara ELA erakundetik at utzi nahi izatea?

Argi dago mugimendu guzti honen gakoa ez dela Nafarroako lan munduaren interesei erantzuteko asmoa. Aitzitik, helburua enpresari eta gobernuarekin “sintonia” egokian daudenak sendotzea dute. Jaingarria da UGT-CCOO bikoteak langileen artean oihartzuna galdu hala patronalak eta Nafarroako gobernuak eskaintzen dieten babesa gero eta haundiagoa izatea.

EGOERARI KIRATSA DARIO

Bereziki larria da gobernuaren jarrera, bost axola baitzaio guztiok ordaindutako zerga bidez proiektu sektario bati babesa eta laguntza ematea. Bistan da adiskideen proiektuak bultzatzeko diru publikoa erabiltzearen bizioa Nafarroan ez dela oraindik bukatu.

Amarru jakin batzutan kide izan ez garen sindikatuoi bidea nola-hala itxi behar horren ondorioz, jaio ez den epaitegiari dagoeneko kiratsa dario.

(ELAk Nafarroako lantegitan banatutako orria)



Negociación colectiva, afiliación y elecciones, tareas inseparables

El Consejo Nacional de ELA, en su reunión del 17 de junio, analizó sendos informes sobre negociación colectiva, afiliación y elecciones sindicales referidos a los primeros meses del año. Como destacó el secretario general, José Elorrieta, hacer bien estas tres tareas es el “tres en uno” de nuestro trabajo sindical.

En materia de afiliación, Aranbarri insistió en la necesidad de hacer un esfuerzo para dar un salto en este campo. “La afiliación debe estar presente en la agenda de cada organización y militante de ELA” afirmó, y expresó su convicción de que “si incorporamos esta tarea a nuestro trabajo militante los resultados van a ser muy buenos”.

Eusebio Alberdi presentó el balance de elecciones sindicales de este año, balance que es positivo pero que si somos capaces de poner los medios del sindicato en un seguimiento sistemático de esta materia debe serlo aún más.

Josemi Unanue presentó el balance de negociación colectiva al que se hace referencia en la página 8 de este Sindikalgintza.

José Elorrieta presentó un informe de coyuntura, extractado en las páginas centrales.

SEGUN MIKEL NOVAL, UGT Y CC OO QUIEREN NEGOCIAR LA REFORMA DE LAS PENSIONES SIN TESTIGOS

ELA critica el Pacto de Toledo, “coartada para el recorte de la protección social”

Mikel Noval, miembro del Comité Ejecutivo de ELA, manifestó en la reunión de la mesa tripartita sobre la reforma del sistema de pensiones, que tuvo lugar el pasado 18 de junio en Madrid, el desacuerdo del sindicato con el Pacto de Toledo, “documento que se distingue por sus generalidades y falta de compromisos concretos, y que está siendo utilizado como coartada de una política de recorte de la protección social”.

La reunión de la mesa tripartita había sido convocada por el secretario de Estado de Seguridad Social, Juan Carlos Aparicio, y a ella asistieron, además del Gobierno, representantes de los sindicatos ELA, CIG, UGT, CC OO, y de la CEOE.

En opinión de Noval, “ha resultado muy llamativa la actitud mantenida por los representantes de UGT y CC OO,

que han manifestado su total desacuerdo con el diseño de la mesa tripartita y su voluntad de mantener una relación directa y sin testigos con el Gobierno”. De hecho, la discusión derivada de las objeciones de estos sindicatos al diseño de la reunión ocupó la mayor parte de ésta, quedando clara la voluntad de estas organizaciones de que la mesa tripartita no tenga continuidad.

La representación del Gobierno, por su parte, no aportó información alguna sobre los proyectos del Ejecutivo en materia de protección social. Sobre la naturaleza de la mesa, el secretario de Estado Aparicio dio a entender que va a ser de carácter netamente informativo y que las negociaciones sobre la reforma de la protección social se desarrollarán en ámbitos más reducidos.

FETA-ETEF

CFDT-País Vasco, ELA y LAB protestan contra el cierre del BBV en Iparralde

Representantes del sector de banca de los sindicatos CFDT-País Vasco, ELA y LAB se reunieron el pasado 17 de junio en Hendaia para abordar los planes del BBV de cerrar parte de las oficinas abiertas en Euskadi norte, con la eliminación de puestos de trabajo, o trasladados a países lejanos, como Marruecos.

En la reunión, a la que han asistido responsables de los tres sindicatos en el BBV, se han analizado los planteamientos del banco, que no se ajustan a una lógica económica racional, así como las distintas alternativas de empleo a presentar a la dirección del banco.

Los sindicatos CFDT-País Vasco, ELA y LAB denuncian el intento del BBV de considerar esta reestructuración al margen de su realidad en el conjunto del banco. Igualmente hacen hincapié en que la imagen de banco vasco que difunde el BBV debe ser aplicada en este momento para plantear soluciones de empleo en el entorno geográfico.

Por su parte, los trabajadores del BBV de las oficinas de Baiona, Biarritz, Hendaia, San Juan de Luz y Anglet, realizaron paros mientras duró la reunión que mantuvieron los miembros del Comité de empresa con la dirección del BBV en París, el pasado día 18.

ELA y LAB han enviado sendos escritos a la dirección del BBV en el estado español, preocupados por la situación y reclamando el mantenimiento de los puestos de trabajo.

D.G.

Enseñanza

Denuncian la situación de los trabajadores de educación especial

ELA y el resto de los sindicatos representantes del Personal Laboral de Educación Especial han denunciado que, a pesar de las repetidas declaraciones del departamento de Educación en las que afirma tener sensibilidad hacia este colectivo, esa 'sensibilidad' sólo se refleja en apariciones públicas; la realidad es bien diferente: Educación plantea continuas trabas para la consecución de acuerdos.

El personal laboral de educación especial vive una situación de indefinición, debido a la falta de respuesta de Educación a los siguientes problemas:

■ Relación de puestos de trabajo (RPT):

Aunque en el convenio de septiembre de 1995 el departamento se comprometió a presentarnos su propuesta de RPT, aún no tenemos una propuesta en la que aparezca el personal existente en este colectivo, la ubicación, la titulación requerida, así como los perfiles lingüísticos para las diversas categorías de este colectivo.

■ Educación secundaria obligatoria (ESO):

Con la implantación de la ESO, numerosos alumnos/as con necesidades educativas especiales (*n.e.e.*) van a salir de los centros de primaria para pasar a secundaria, sin que el Departamento haya preparado un plan que permita cubrir todas las necesidades derivadas de sus discapacidades: supresión de barreras arquitectónicas; baños y material adaptados; auxiliares de educación especial; educadoras; logopedas; fisioterapeutas, y formación para el profesorado sobre el tratamiento de las necesidades educativas especiales.

■ Auxiliares en centros privados concertados (colegios e ikastolas):

Hasta el curso 93-94 el alumnado con *n.e.e.* que cursaba estudios en centros privados concertados era atendido por el personal itinerante del Centro de Orientación Pedagógica (COP), auxiliares, logopedas, fisioterapeutas, etc.

En cambio, a partir de este curso la Administración decide recortar presupuestos y limita el trabajo de los auxiliares de educación especial a los centros públicos, manteniéndose la atención a los centros concertados mediante subvenciones, con las cuales los mismos centros realizan las contrataciones.

Esta situación genera precariedad laboral: las personas contratadas por este sistema trabajan con contratos de 3 a 6 horas, dándose la situación de compañeras que con un contrato de 4 horas trabajan 8; se les contrata hasta el final de la actividad lectiva (hacia el 30 de junio), mientras que el resto del personal tiene contrato anual.

Las condiciones de trabajo son infinitamente peores que las del colectivo de la pública, cobrando menos, trabajando más horas, con menos derechos sociales y sin cursos de formación ni reciclaje, ni profesional, ni de euskera.

De esta manera, el ahorro que pretende conseguir el Gobierno Vasco con este nuevo sistema va en detrimento de la educación del alumnado que más apoyo necesita: los niños y niñas con necesidades educativas especiales. Los y las auxiliares de educación especial tenemos entre nuestros objetivos prioritarios la recuperación de ese ámbito de trabajo.

■ Borrador de ordenación de la educación especial:

El departamento de Educación está elaborando un decreto de ordenación de educación especial sin negociar con los afectados: madres y padres, profesorado y personal laboral.

N.O.

Metal

ELA pide inversiones en Fagor-Luzuriaga de Usurbil

Los responsables de Mondragón Corporación Corporativa (MCC) dicen que hasta el año 2000 el grupo cooperativo creará 3.000 puestos de trabajo e invertirá 80.000 millones de pesetas. Para ello ha cerrado un convenio con el Gobierno Vasco. La vocación de aumentar en dimensión e internacionalizar su actividad ya están en marcha. El aumento de su intensidad supondrá que para el año 2000 el grupo venda el doble que en 1995 (600.000 millones de pesetas); el 50% será facturado por 20 plantas productivas en el extranjero.

Los trabajadores de Fagor-V.L. de Usurbil estamos haciendo grandes esfuerzos con el fin de realizar las inversiones necesarias y obtener beneficios para sacar esta factoría adelante: flexibilidad en los calendarios de trabajo, aceptación del cuarto turno, sustitución del domingo como festivo a cambio del miércoles, renuncia a la subida salarial en tablas del 6,15%, aceptación de incrementos salariales por debajo del IPC, etc.

En cambio, los responsables de MCC no acaban de dar los pasos necesarios, como acometer ya las inversiones para aumentar capacidad, calidad, productividad y cuantas reformas sean necesarias, dejando que determinados productos se vayan a la competencia.

Por todo lo anteriormente expuesto, la sección sindical de ELA de Fagor-V.L. Usurbil plantea la necesidad de acometer ya las necesidades de la planta de Usurbil y cumplir con la máxima del compromiso social de crear riqueza y trabajo.

L.R.



REUNION DE LA OCDE SOBRE EL EMPLEO

Diez años de recetas ineficaces

Una nueva reunión, esta vez de los 26 países que integran la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), con el tema del empleo sobre la mesa. Tuvo lugar en París los pasados 21 y 22 de mayo. El presidente de la reunión se hizo eco de la profunda preocupación por la situación del empleo a pesar de la mejora en la inflación, de los elevados beneficios, del descenso de las tasas de interés y de la dinamización de los intercambios.

La crisis de confianza que experimentan justificadamente los trabajadores, en particular los europeos, tiene su origen en la creciente inseguridad que viven respecto al empleo, las restricciones sociales en los presupuestos, la presión sobre los salarios y una demanda desanimada.

De todas formas, en su exposición ante los miembros de la OCDE, el presidente suavizó notablemente lo que escuchó de boca de los representantes sindicales, que con franqueza le expusieron que "la amplitud del paro y la permanente inseguridad de los trabajadores son factores que desencadenarán el mecanismo de una 'bomba social'".

Los sindicatos volvemos a presionar sobre gobiernos, bancos centrales y empresarios para que asuman sus responsabilidades, abandonen sus posiciones impositivas y, entrando en negociaciones serias y de buena fe con los sindicatos, se decidan por políticas de creación de empleo, por opciones de bienestar público y por la protección de las categorías de ciudadanos más desfavorecidas y vulnerables.

DECEPCION

Los sindicatos han vivido experiencias decepcionantes. En muchos países los sindicatos han tomado la iniciativa de proponer y negociar pactos por el empleo. Pero estas negociaciones se estancan, declinan o se incumplen porque los gobiernos mantienen políticas incompatibles con la creación de empleo, los empresarios



siguen reduciendo el tamaño de sus empresas y los mercados financieros continúan centrados de forma exclusiva en optimizar los beneficios a corto plazo.

No basta cualquier expansión económica. Esta debe ser coordinada, y los gobiernos han de crear un sistema de gestión económica mundial para restablecer relaciones equilibradas entre mercados financieros y economía real.

PROPUESTAS MINIMAS

Ante los máximos responsables de la "economía de mercado", los sindicatos resumimos en cinco puntos mínimos nuestras propuestas:

–Puesta en marcha de un programa económico coordinado que tenga por objeto estimular la demanda y el crecimiento de la producción; fuerte reducción de las tasas de interés; incremento de la inversión en infraestructuras y en capital humano.

–Elaboración de disposiciones para aplicarlas a las operaciones nacionales e internacionales de los mercados financieros con el objeto de restablecer las relaciones entre estos mercados financieros y la economía real.

–Llevar a cabo una actuación de envergadura para mejorar el mercado de trabajo, basada en las conclusiones de la Conferencia sobre el Empleo del

G7 en Lille (Francia) y no en la desregulación pura y simple de este mercado. Sindicatos y patronales deben participar más ampliamente en el diseño y realización de la estrategia sobre el empleo.

–Lanzamiento de un nuevo programa en favor de los países en desarrollo, que comprenda particularmente el aligeramiento de la deuda bajo la condición del respeto de los derechos humanos y de los principios de buena gestión de los asuntos públicos, a fin de sostener el crecimiento.

–En la era de la mundialización, la OCDE debe reafirmarse como organización capaz de restablecer el vínculo entre desarrollo económico y progreso social, impulsando la introducción de cláusulas económicas y sociales en los acuerdos relativos a intercambios y a la inversión. La adhesión de nuevos países a la OCDE debe conllevar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

DESREGULACION DE MANUAL

El texto que resume las conclusiones de esta reunión de la OCDE constata el desarrollo de la pobreza, de las desigualdades y también el peligroso debilitamiento de la cohesión social. La lucha contra el paro se valora como la respuesta necesaria al desafío más urgente que hoy deben afrontar los gobiernos. Pero el plan de acción diseñado vuelve a las viejas y fracasadas recomendaciones: todas ellas giran en torno al eje la bajada de la inflación y la reducción de déficits. Se olvidan de las conclusiones consensuadas en la Conferencia del G7 de Lille sobre el empleo y recogen –"con firme determinación"– las más ortodoxas recomendaciones neoliberales de la estrategia de la OCDE en su estudio de 1995 sobre el empleo, que pivotan sobre la 'flexibilidad' del mercado de trabajo. La OCDE sigue, obstinadamente, recomendando la terapia que lleva más de diez años demostrando su inoperancia para crear empleo.

ITURRIAGA

“
Langileen konfidantza krisia
enpleguaren egoera gero eta
okerragoan datza

LABURRAK

■ BATZORDE IRAUNKORRA

Datorren uztailak 6an izango dugu ELA-Gazteaken hurrengo batzorde iraunkorra, Eibarren eta goizeko 11etan hasita. Bileran, aurreko bileran erabaki genuenez, Komite Nazionalari aurkeztutako agiriari buruz eztabaidatuko dugu. Egun hortako gai nagusia negoziazioari buruzko kanpainaren prestakuntza izango da. Kanpainan ELA-Gazteak bere mezu gaztea iragarri nahi du, negoziatiozko gai klasikoei buruz. Azkenik, ELA-Gazteak osatzen dugun kideontzako datorren urrian formazio ikastaro bat egiteko aukera aztertuko dugu.

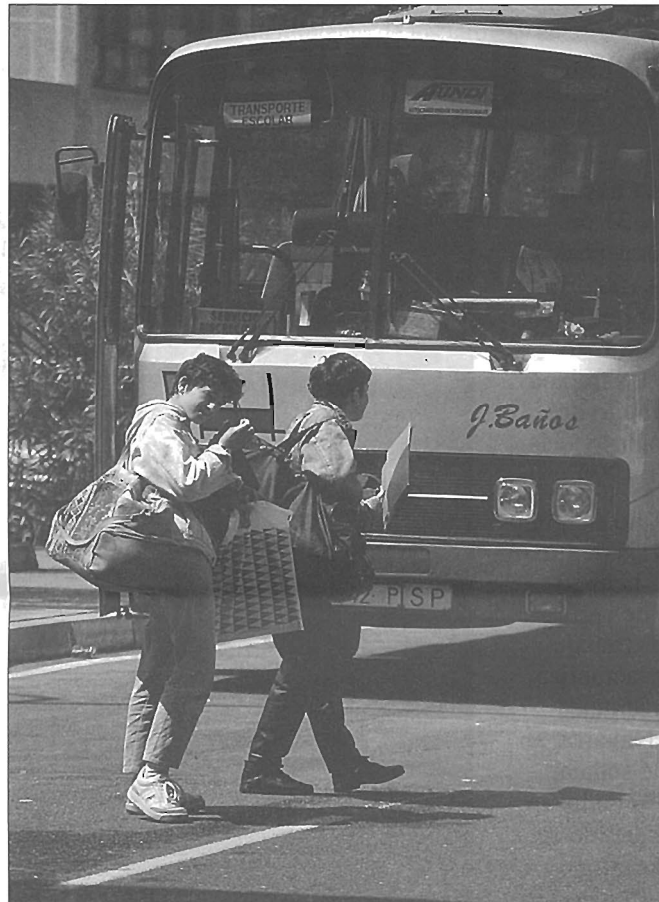
■ CINISMO SIN LIMITES I

El cinismo de algunos economistas (mercadistas, más bien), no tiene límites. El Sr. Termes y un equipo de colaboradores, muy en la onda del PP según dicen, se ha quedado tan ancho diciendo que la causa del paro está en las prestaciones del desempleo. Al margen de otras consideraciones y visto desde la perspectiva de los jóvenes, nos tendrá que explicar cómo puede ser esto siendo la tasa de paro juvenil del 50% (gran parte de ellos en búsqueda del primer empleo); teniendo en cuenta que la precariedad afecta al 45% restante (muchos con fórmulas contractuales que no acumulan prestaciones), y sabiendo que sólo 1 de cada 4 parados cobra prestación a nivel global (menos entre los jóvenes). A los que no sabemos tanto de economía las cuentas no nos salen.

■ CINISMO SIN LIMITES II

Esos economistas prefieren además cerrar los ojos ante el marco en que se producen sus singulares propuestas. Según estudios recientes, el montante del fraude fiscal unido al fraude a la seguridad social en el último año en el Estado se estima en más de 4 billones de pesetas... y éste no lo cometen precisamente quienes "padece-mos" la nómina. Para no perder-nos con esos doce ceros y poder hacernos una idea de lo que supone, diremos que con 4 billones de pesetas se podría dar a cada uno de los 3 millones de parados del estado un subsidio anual por desempleo de casi millón y medio de pesetas. Casi nada. En Euskadi hay más de 200.000 parados.

En forma para el próximo curso



El pasado 1 de junio se celebró en Donostia la permanente de ELA-Gazteak con la presencia de los representantes de jóvenes de Basauri, Bilbo, Gasteiz, Donostia, Oarso-Bidasoa, Oria-Goierri, además del responsable confederal de jóvenes.

Fueron muchos los temas tratados en la reunión: situación de los grupos en las comarcas, 1 de Mayo... Sin embargo, consideramos de especial importancia las decisiones tomadas en cuanto a la futura coordinación de ELA-Gazteak.

En cuanto a los criterios de coordinación, considerábamos, en primer lugar, la necesidad de dar un salto cualitativo en nuestra actividad y coordinación, para lo cual debíamos partir de la realidad en que estábamos, asegurando unos mínimos factibles. En segundo lugar, nuestra actividad no debía en ningún modo ir al margen de la dinámica normal de la organización. Por último, con-

siderábamos de especial importancia asegurar, a nivel confederal, que ELA-Gazteak lance unas denuncias y propuestas muy claras en torno a la situación en que nos encontramos los jóvenes respecto al mundo laboral.

PERMANENTE BIMESTRAL

De este modo, y al margen de lo que cada grupo de jóvenes vaya realizando en cada comarcas, optamos por dividir el curso en dos periodos claramente diferenciados: entre *setiembre* y *diciembre* nos centraremos, como la organización, en la *negociación colectiva*. Desde ELA-Gazteak debemos aportar también nuestro discurso y acción sindical en un ámbito tan importante como este. A nivel confederal hemos de asegurar una campaña y acciones en torno a temas de negociación colectiva (horas extras, ETTs, reducción de jornada, salario...) con un discurso específicamente ligado a la problemática juvenil en el mundo laboral. Entre *enero* y *mayo*, entrar con temas que afectan al *modelo de sociedad* (prestaciones, empleo-paro, ayudas públicas, vivienda...). No tendremos que rompernos el coco para realizar

nuestra acción sindical, pues el equipo de Aznar parece ya empeñado en ponernos el guión. Esta campaña culminará el próximo 1 de Mayo.

Para llevar todo esto adelante, la permanente se reunirá a partir de ahora cada dos meses. Temas fijos de la permanente serán la situación de los grupos, lo que viene haciendo el responsable confederal y otros puntos que aparecen más abajo de esta propuesta. Y el responsable confederal estará al menos una vez cada dos meses con cada grupo.

La siguiente permanente será el próximo 6 de julio. El tema fuerte será, lógicamente, la preparación de la campaña en torno a la negociación colectiva. Trabajaremos también el documento sobre jóvenes que se está trabajando en el Comité Nacional y un posible encuentro de formación para jóvenes de fin de semana en octubre.

Xabi ANZA

Recogiendo los aspectos más destacables del balance de Negociación Colectiva presentado en la última reunión del Consejo Nacional celebrada el 17 de junio, vamos a analizar en este artículo la situación actual de los convenios colectivos y los resultados hasta ahora obtenidos.

Ganar tiempo al tiempo

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

En primer lugar hay que señalar que al 31 de mayo estaban cerrados 78 convenios sectoriales de los 144 que existen en Euskadi. Esto significa que el 63% de los trabajadores vascos con este ámbito de negociación tienen pactadas ya las condiciones laborales de 1996.

El ritmo de negociación no es igual en los diferentes territorios de Euskal Herria: en Gipuzkoa la negociación está prácticamente cerrada, puesto que el 96% de los trabajadores tienen el convenio actualizado. En Bizkaia, este porcentaje desciende al 61%, y en Navarra, al 57%. Por último hay que señalar que en Alava sólo el 25% de los trabajadores tienen actualizado su convenio colectivo sectorial.

El incremento salarial medio en tablas resultante en este ámbito de negociación asciende a un 4,58%, y la jornada laboral media anual se ha reducido en dos horas. Por tanto, los resultados son muy parecidos a los obtenidos en 1995: se mantiene la línea de moderación salarial; se supera ligeramente la inflación pasada (4,30%); se mejora casi en un punto los resultados que se están registrando en el Estado, y no conseguimos avanzar suficientemente en materia de jornada laboral.

LENTITUD

Por otra parte, hay que señalar que la negociación colectiva se sigue desarrollando con lentitud: todavía un 37% de trabajadores no ha conseguido actualizar su convenio colectivo y aunque se ha mejorado en relación a la situación a esta fecha en los dos últimos años (55% y



73% respectivamente) tampoco la estadística de este año es para estas satisfechos. En lo que queda de tiempo antes del verano va a ser necesario dar un impulso a la negociación pendiente si queremos afrontar en septiembre los trabajos de preparación de la campaña de negociación de 1997.

Precisamente adelantar la negociación y el cierre de los convenios para acotar el proceso a su tiempo

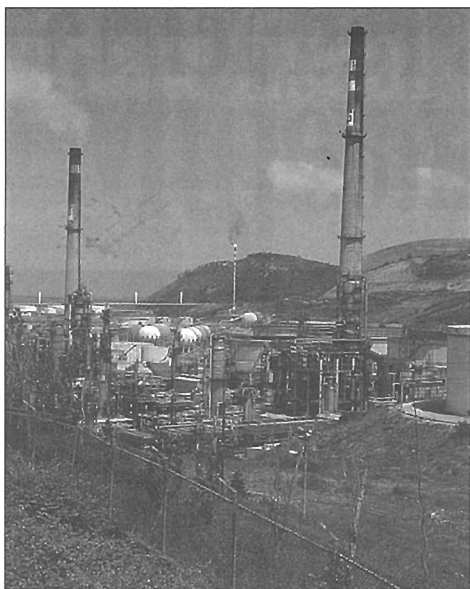
natural es un objetivo prioritario de la próxima campaña. En la medida que avancemos en esta línea ganaremos en organización, ya que concentraremos esfuerzos evitando la dispersión organizativa que produce una negociación abierta durante mucho tiempo. Asimismo, en la misma medida que consigamos ir acercando la aplicación de las actualizaciones salariales y de los otros contenidos pactados al momento en que ha perdido vigencia el convenio anterior, ganará credibilidad la propia figura del convenio y las organizaciones que lo suscriben. En definitiva, hay que mejorar en seriedad y profesionalidad y ganar tiempo al tiempo.

Josemi UNANUE

Responsable de
Negociación Colectiva

”
*Negoziazioa eta
hitzarmenen amaia
aurreratzea izango
da datorren urterako
helburu nagusia*

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



IKEGAF

Nueva huelga en Petronor

Los trabajadores de Petronor han secundado mayoritariamente una nueva convocatoria de huelga entre los días 15 y 24 de junio, la cuarta en lo que va de año, para protestar contra la presentación de un expediente de crisis que contempla una reducción de plantilla de 200 operarios (un 30% del personal sujeto a convenio) y la paralización de las negociaciones del convenio colectivo.

Como en anteriores ocasiones, el comité de empresa ha interpuesto una denuncia ante la Inspección de trabajo por la utilización por parte de la empresa de personal de fuera de convenio para cubrir algunos puestos de servicios mínimos en las unidades paradas.

Por otra parte, 150 trabajadores de la empresa petroquímica de Muskiz protagonizaron el pasado 7 de junio una concentración en Madrid, coincidiendo con la celebración de la Junta de Accionistas, para denunciar la "intransigencia" de la empresa, que "pretende imponer un convenio colectivo que hace tabla rasa de todos los logros anteriores".

FETA-ETEF

Huelga en Galletas Artiach

Continúa la huelga indefinida iniciada por los trabajadores de Galletas Artiach, empresa perteneciente a la multinacional Nabisco, el pasado 10 de junio. La huelga se produce en contra de la amenaza del traslado de productos a otras fábricas y en exigencia de nuevas inversiones en el centro de Orozko. Asimismo, entre otras reivindicaciones se

encuentra la prórroga automática del convenio, un incremento salarial del IPC real para 1996 y 1997, el fin de las horas extraordinarias y el uso abusivo de las ETTs.

Firmado el convenio de Segema

Tras 21 días de huelga, ELA ha suscrito con la dirección de Segema, empresa concesionaria del mantenimiento de los jardines en Getxo, el convenio colectivo para 1996 y 1997. El acuerdo recoge para el primer año un incremento salarial del 7,3%, mientras que para en 1997 la subida será del 6%. La jornada de trabajo se sitúa en 34 horas semanales.

METAL

Jornada de paro en Alava

Los sindicatos ELA, LAB, UGT y CCOO han convocado una jornada de huelga para el próximo 10 de julio en las empresas del metal de Araba que se rigen por el convenio del metal. En opinión de la Federación del Metal de ELA, la patronal pretende recortar las condiciones sociolaborales de los trabajadores del sector, así como impedir que los salarios recuperen la capacidad adquisitiva.

El convenio del metal de Araba afecta de forma directa a cerca de 10.000 trabajadores, y parcialmente a más de 23.000 operarios.

Denuncia de horas extras en SKF de Tudela

Las secciones sindicales de ELA y ESK-CUIS han denunciado "el desmesurado número de horas extras" en la empresa SKF



de Tudela. Según han señalado ambos sindicatos, durante 1995 se realizaron en esta empresa cerca de 50.000 horas extraordinarias.

Acuerdo en Ariza

El comité de empresa de Ariza S. A., empresa situada en Vitoria-Gasteiz, ha alcanzado un acuerdo con la dirección en la negociación del convenio colectivo. El acuerdo, que tendrá una vigencia de dos años, recoge para este año un incremento del IPC más 1,5%, y del IPC más 1,7% para el próximo. La jornada laboral se sitúa en 1.780 horas.

CONSTRUCCION Y MADERA

Nueve millones de horas extras

La Federación de la Construcción de ELA ha iniciado una campaña entre los trabajadores de este sector para tratar de reducir el número de horas extraordinarias que se llevan a cabo diariamente. La Federación de la Construcción calcula que anualmente se realizan en este sector en Euskadi más de nueve millones de horas extraordinarias, cuya erradicación tendría efectos positivos sobre el empleo.

En opinión del secretario general de esta federación, Luis Mari Arana, en muchos casos los empresarios exigen la realización de horas extraordinarias o el trabajo a destajo que lleva implícita la realización de horas extras con amenazas como "así o no hay tajo", en un sector en que la mayoría de los trabajadores tienen contrato eventual.

JOSE MARI LARRAÑAGA, ELEGIDO SECRETARIO GENERAL DEL METAL EN SU V CONGRESO

“La jornada de 37 horas reduciría el paro en cinco puntos”

En su informe de gestión, el secretario general saliente, José Mari Larrañaga, analizó la situación del sector, y destacó los graves efectos de la crisis, que ha provocado un incremento del paro del 19,7% al 21,7%, llegando la precariedad al 34,6%, muy por encima del 11% de media europea.

Al hacer balance de la negociación colectiva, Larrañaga destacó que el periodo intercongresual ha servido para clarificar posturas y estrategias tanto a nivel sindical como patronal. “Los sindicatos españoles UGT y CCOO no cejan en su empeño de acabar con los convenios provinciales. Por lo que se refiere a la llamada patronal vasca del metal, ésta no existe como tal, son patronales territoriales, sin ninguna coordinación ni proyecto de país.” Según Larrañaga, en estos cuatro años se ha avanzado en el impulso dado a la negociación en la empresa y en la inclusión de cláusulas de control de la contratación, de limitación a la entrada de la ETTs... No se ha avanzado, sin embargo, en conseguir reducciones de jornada y en la sindicalización de la negociación.

Por lo que se refiere al aspecto organizativo, el secretario general del Metal advirtió que aunque la FM ha tenido un incremento de afiliación del 12,80% en el periodo intercongresual, durante el 96 se está produciendo un estancamiento.

En otro momento del informe de gestión, Larrañaga realizó una autocrítica sobre la realidad de las secciones sindicales, destacando que ha sido el grado de organización y funcionamiento de las federaciones comarcales lo que ha servido de sustento a la Federación y valoró muy positivamente el resultado de las elecciones sindicales y sus consecuencias ante la composición de mesas cara a la negociación colectiva. Una de las principales lagunas destacadas por Larrañaga fue “la escasa importancia y dedicación que hemos dado al tema de los jóvenes”.

OPORTUNIDAD HISTORICA

Al igual que José Mari Larrañaga, el secretario general de ELA, José Elorrieta, realizó un cariñoso homenaje a Juan Olaskoaga, durante muchos años secretario general de ELA-Metal, al que definió como un verdadero sindicalista.

Elorrieta dedicó parte de su discurso a criticar la situación de deterioro social que vivimos y “a una patronal, a una clase dirigente insaciable, que quiere aún más desregulación, aún más precariedad... Ejemplo de ello es que se diga que no hay recursos públicos pero se tolere el fraude fiscal e incluso rebajen los impuestos a empresarios y profesionales liberales”.

Elorrieta dijo que en periodos como los actuales más que nunca hay que hacer acción sindical en la empresa, en donde se consiguen cosas y en donde el sindicato adquiere su verdadera fuerza.

Elorrieta aseguró, también, que hay que ser realistas y puso como ejemplo el objetivo de alcanzar la jornada de 37 horas semanales para crear



empleo, objetivo que calificó de posible, “aunque requerirá mucha acción sindical”, adelantó.

Elorrieta no eludió hablar de la unidad de acción sindical con LAB, que calificó de una oportunidad histórica, aunque reconoció que la persistencia de la violencia es un obstáculo para avanzar en esta dirección y que puede acabar mediatizando de manera importante esta alianza.

La jornada del viernes por la mañana contó, además, con la intervención del alcalde de Gas-

teiz, José Angel Cuerda, y de varias federaciones comarcales, que incidieron en aspectos como la situación de los jóvenes en la federación, la ausencia de política industrial, la realidad propia de Navarra, o la más que posible huelga general en el Metal de Alava.

SINDICALISMO DE BASE

Ya por la tarde, el Congreso aprobó los cambios de estatutos de la federación; se produjo la intervención de Carla Coletti, en representación de la Fitim, y se leyó un mensaje de la FEM; se debatió la ponencia de política industrial; intervino Juan Olaskoaga, que recordó los retos que tiene planteados esta federación, y se procedió a la elección del comité federal y de la secretaría.

En la jornada congresual del sábado, se debatieron las otras dos ponencias restantes, la de negociación colectiva y organización, y José Mari Larrañaga, elegido secretario general, expuso su programa. En esta nueva intervención, Larrañaga aseguró que los próximos años van a ser los más duros de la historia reciente y centró en tres los objetivos más importantes que se marcan: impulsar más el trabajo en la empresa; trabajar para que se cree más empleo y hacer frente a la permisividad desde la Administración pública del mantenimiento del fraude fiscal, que fomenta la desigualdad y la desprotección social.

Según José Mari Larrañaga, la jornada laboral de 37 horas semanales permitiría bajar el desempleo en 5 puntos, aunque debe ir acompañada de otras medidas, como la eliminación de las horas extras. “Lo contrario, –rubricó–, es perpetuar la injusticia y el paro”.

J.JAYO

ETORKIZUNERAKO APUSTUA

Jose Mari Larrañaga

Erakundea prestatu egin behar dugu, afiliatu guztien parte hartzea bideratu, atal sindikalari, oinarriko lanari eta eskualde federakundeek duten garrantzia eman, eta gure sindikatua belaunaldi gazteentzat erakargarria egin. Guzti horren zergatia: negoziatio kolektiboak ekarriko dizkigun errorekei erantzuteko gauza izatea. Lanaldi murrizketa, soldaten eros-ahalmenari eutsiz enplegua sortzea, kontratu eskasen eta ETTen aurkako borroka... Egoera guzti horiek ezinbestekoa egingo dute guztien inplikazioa eta antolaketa hobea. ELA-Metal sektoreko eta konfederakundeko sindikatu nagusia dugu. Horregatik, kongresu hau garrantzi handikoa da, ez soilik metalgileentzat, baita ELAko afiliatu eta euskal langile guztientzat ere.

La gran presencia de la mujer en ELA, que es mayoría o llega a la mitad de la afiliación en algunas federaciones —el 45,84% en la FETA, el 48,11% en Servicios Públicos, y el 70,11% en Enseñanza—, no tiene reflejo en el nivel de militancia femenina, y en consecuencia, tampoco en la posibilidad de ocupar puestos de responsabilidad en el sindicato.

Mujer y militancia sindical

Cuáles son los factores que hacen que esto sea así? ¿Qué le pesa tanto a la mujer, que no puede dedicarse a la militancia sindical?

Quizá habría que empezar diciendo que hoy hay una crisis generalizada de militancia. Los hábitos de militancia en cualquier organización son hábitos que se generan en una edad más o menos temprana, cercana a la adolescencia. Si esto no se da, para cuando uno llega al mundo laboral (alrededor de los 30 años de edad) difícilmente va a sentir la necesidad de militar, puesto que lo más probable es que conciba el sindicato más como una empresa de servicios que como un movimiento que aboga por un modelo de sociedad diferente.

Sabiendo que esto es así y que se da, de manera general, tanto entre hombres como entre mujeres, ¿por qué las mujeres militan aún menos que los hombres? ¿Por qué no son referente dentro de la organización?

FALTA DE TIEMPO

Entendiendo que aquí pueden confluir factores muy distintos, me atrevería a decir que, en parte, el problema puede deberse a algo tan sencillo como la falta de tiempo. Aunque haya otros aspectos que influyan en mayor o menor medida, la falta de tiempo es fundamental, y esto es precisamente aquello de lo que carecen muchas mujeres. Según algunas encuestas, las mujeres trabajan una media de doce horas diarias, sumando el trabajo fuera y dentro de casa (lo que se conoce como 'doble jornada', que habitualmente recae en la mujer). Y la media sube si añadimos el trabajo derivado de las responsabilidades familiares, los hijos e hijas. Trabajando doce horas diarias, o más, ¿cómo sacar tiempo para otras cosas?

He considerado interesante analizar el problema y las consecuencias de la falta de tiempo, ya que desde el punto de vista sindical es fundamental. Luchamos para conseguir un modelo de sociedad diferente, más igualitario, en cuanto al reparto de la riqueza, y mejor en lo que respecta a las condiciones de trabajo. Este último aspecto afecta fundamentalmente a las mujeres, que sufren las consecuencias de un mercado de trabajo desolador en el que son consideradas mano de obra barata y sin cualificación.

Pese a todo, las mujeres han entrado con paso firme en el mercado labo-



ral, no así en la vida sindical. No es que las mujeres sean las grandes olvidadas, sino que son las grandes ausentes. La mujer, por lo general, no milita en las empresas, en las federaciones o en las comarcas; no es referente dentro del sindicato y, como consecuencia de todo esto, no ocupa puestos de responsabilidad.

La ocupación tradicional de los espacios domésticos por parte de la mujer y la atención y el cuidado de los hijos casi en exclusividad, ha hecho que aunque la mujer abandone el hogar en busca de un trabajo remunerado, bien por necesidades económicas o bien por deseo de desarrollo profesional y personal, no se

La última jugada "maestra" de UGT

Los responsables de UGT han vuelto a demostrar que para ellos lo importante es salir en la foto, sea lo que sea lo que haga falta firmar. La última demostración la han ofrecido con motivo de un documento que se estaba trabajando desde hace más de dos años en el Consejo de Relaciones Laborales. El documento, negociado desde el Área de Igualdad de Oportunidades de ELA y que recogía en su inicio propuestas de actuación para la Igualdad de las Mujeres en el ámbito laboral, ha quedado reducido, por la posición "progresista" de Confesbask a un cúmulo de buenas intenciones rodeadas de "consideramos conveniente..." o "en su caso estimaríamos oportuno..." que no suponen ningún compromiso para empezar a andar.

La decisión de ELA de no firmar el documento porque son demasiados los actos públicos y la firma de documentos vacíos de contenido que se sabe de antemano que mueren tras la firma, ha sido contestada por UGT que ha saltado a la prensa manipulando lo ocurrido e intentando descalificar a la persona que ha llevado la negociación desde ELA. De nuevo han puesto de manifiesto que son incapaces de mantener unos principios básicos ante la obnubilación que les supone firmar algo en público, ante los medios de comunicación. Ellos siguen en su línea, y nosotros en la nuestra.

repartan las responsabilidades que ésta tenía, sino que ella sigue encargándose de todo. Esto, además de las consecuencias negativas para la propia mujer, tiene su reflejo evidente en la actividad sindical.

UTOPIA AUTODEGOLLADORA DE LA SUPERMUJER

La sociedad en general y la mujer en particular han asumido de forma acrítica la imagen de que la mujer moderna, la mujer de hoy, es aquella capaz de todo. Es la mujer que trabaja fuera de casa de forma eficaz, tiene la casa y los hijos siempre a punto y, además, ella está siempre perfecta. Es la imagen de la mujer que puede con todo, capaz de cumplir al 100% los roles de madre, esposa, ama de casa y ejecutiva. Lo normal es que esto lleve a la mujer a graves crisis personales, cuando falla en alguno de estos campos, y que le cause sentimientos de culpabilidad por no poder cumplir como debe. La imagen de ese tipo de mujer es una utopía autodegolladora para las propias mujeres.

CONSECUENCIAS

La primera y fundamental, las mujeres no se dedican, por lo general, a la militancia sindical. Tienen demasiados obstáculos para ello. Cualquier hombre dedicado a la actividad sindical reconoce que el desempeño de estas tareas conlleva una dedicación exclusiva, andar casi sin horario, que plantea problemas a quien tiene responsabilidades familiares. Asumiendo los riesgos que supone generalizar, me atrevería a decir que para muchos hombres la militancia sindical a cualquier nivel, ya sea como liberado o como militante, no le supone un problema porque tienen cubierto —en la mayoría de los casos por su mujer— todo lo relativo a los hijos e hijas y la casa.

Creo que desde ELA, como sindicato que queremos ser de todas las trabajadoras y todos los trabajadores, debería hacerse un esfuerzo por incorporar a la mujer a la militancia sindical. Este es al menos uno de mis objetivos fundamentales, porque entiendo que la mujer podría hacer aportaciones interesantes al mundo sindical y que su incorporación al trabajo sindical es el único camino para llegar a los máximos niveles de igualdad real, tanto en el terreno laboral como en el sindical.

Izaskun GARIKANO

En su reunión del pasado 17 de junio, el secretario general de ELA, José Elorrieta, presentó ante el Consejo Nacional un informe de coyuntura, que resumimos en estas páginas, y en el que plantea una reflexión de profundidad: “Si no se restablece el respecto de las mayorías sindicales y las garantías que la legalidad nos ofrece, tenemos muy poco tiempo que perder en lo institucional”.

EXTRACTO DE LA INTERVENCION DE ELORRIETA ANTE EL CONSEJO NACIONAL

“Tenemos que responder a las preocupaciones reales de los trabajadores”

■ Al hilo de los tres documentos del Comité Nacional

RESOLUCION DE 11 DE MARZO

El asesinato de Montxo Doral marca una referencia clave en el análisis de este primer semestre. La bomba de ETA, además de otras consideración, es objetivamente un sabotaje directo a la colaboración entre ELA y LAB. No podemos olvidar la sacudida interna que ha producido este asesinato. El documento del 11 de marzo del Comité Nacional ha servido para situar nuestra posición de futuro de seguir apostando en la medida de las posibilidades por consolidar la colaboración con LAB, con la condición de exigir un margen de autonomía creciente libre de interferencias que de producirse impiden consolidar y avanzar en nuestra apuesta.

Desde ELA hemos asumido con serenidad y con perspectiva este momento crítico, hemos resistido con firmeza los movimientos desestabilizadores externos y ésto, además de poner de manifiesto la solidez de nuestra opción, nos da mucha más legitimidad para exigir movimientos inequívocos y creíbles en la misma dirección. Hemos dicho repetidamente que estamos dispuestos a asumir riesgos pero que no vamos a actuar con temeridad.

RESOLUCION DEL ABERRI EGUNA

Con ocasión del Aberri Eguna hemos continuado nuestra reflexión sobre la situación que atraviesa el proceso de construcción nacional. ELA es parte interesada en el mismo, parte interesada activa en la medida que la dimensión plena que nosotros/as damos al Marco Vasco de Relaciones Laborales es la que marca las posibilidades reales de que los trabajadores/as vas-



cos/as seamos artífices como colectivo en el proceso hacia la soberanía.

“RECOMPONER LA CORRELACION DE FUERZAS...”

El tercer documento del Comité Nacional, “Recomponer la correlación de fuerzas para construir una sociedad distinta”, ha profundizado sobre los niveles de desregula-

ción, de explotación del mercado de trabajo, el modelo de sociedad resultante y las exigencias que todo ello comporta cara a nuestras posiciones estratégicas y prioridades. No ha sido una reflexión teórica, sino una reflexión directamente emanada de las múltiples experiencias, tremendamente duras, donde la clase empresarial se aprovecha y machaca, mostrando una actitud insaciable que castiga

a todos los trabajadores y trabajadoras y particularmente a las nuevas contrataciones, a los/as de las pequeñas empresas, a los/as peor organizados/as.

Podríamos añadir las prácticas antisindicales que intentan lisa y llanamente sacarnos de algunas empresas recurriendo al chantaje sobre los trabajadores/as.

Desde este diagnóstico hemos reafirmado nuestra apuesta por la recomposición de la correlación de fuerzas a favor de un proyecto alternativo, proyecto alternativo que empieza indudablemente en la lucha cotidiana empresa por empresa, localidad por localidad.

Esta recomposición de fuerzas implica un esfuerzo organizativo interno que tensione al conjunto de la militancia en una dirección inequívocamente reivindicativa, marcando prioridades, trabajando con método. Sabemos también que si queremos respuestas más eficaces, tenemos que buscar un nivel de colaboración intersindical con organizaciones que hagan la misma apuesta desde un trabajo de base.

REIVINDICACION Y LUCHA

Se puede decir a modo de resumen de todo lo anteriormente señalado que los tres documentos elaborados por el Comité Nacional en un período prácticamente de dos meses son un buen reflejo de nuestras experiencias vividas, algunas con particular dramatismo, otras con una cotidianidad lacerante, y finalmente otras con una honda preocupación. Pero nosotros/as hemos hecho un diagnóstico, hemos perfilado nuestras prioridades estratégicas, hemos visto nuestra organización con sus puntos débiles y sus puntos fuertes, también hemos constatado las posibilidades de la alianza sindical y las zonas oscuras de la misma.



Enpresariet, egoera baliatuz, langile guztiak zigortzen dituzte, batipat ahulenak



Gure posizioa zapuzteko ahaleginez gaindi, erasoari eutsi eta langileekiko leial jarraituko dugu

Pese a los intentos externos ya indicados para minar nuestras posiciones hemos aguantado bien, hemos mirado hacia adelante, estamos decididos a ser radicalmente fieles a los intereses de clase que representamos, sin maximalismos pero sin tregua. En ELA seguimos creyendo en la reivindicación y en la lucha.

■ Reflexión sobre la participación institucional

En todo este proceso ha sido muy útil comprobar las posiciones de la patronal, del Gobierno vasco y en particular del Departamento de Trabajo y, por supuesto, de UGT y CC.OO. en lo que podíamos denominar dimensión institucional de la acción sindical.

Somos conscientes de que el contexto que padecemos no es de consenso, sino de un disenso profundo y que en consecuencia los foros bipartitos y tripartitos tienen hoy una limitadísima virtualidad. Pero con todo hemos hecho un esfuerzo, si cabe desmedido, para contribuir en clave positiva a articular acuerdos y dinámicas participativas.

EL CONSEJERO JAUREGUI

Nuestra experiencia no puede ser más decepcionante: el margen de maniobra dado por ELA al Consejero de Trabajo nos hizo creer en una primera fase que habría posibilidades en una buena dirección, pero hechos más recientes demuestran que nos encontramos ante un responsable político muy hipotecado por intereses clientelistas de UGT y CC.OO., un responsable político que confunde tener cintura con una capacidad ilimitada de cambios de posición en la que no faltan maniobras intoxicadoras y más o menos velados chantajes.

Para colmo tiene el atrevimiento de buscar como coartada una supuesta decisión de ELA de hacerle fracasar, cuando precisamente nosotros hemos dedicado montones de horas y esfuerzos para trabajar con posibilismo en una dirección que le podría haber resultado bastante más positiva, no sólo a su Departamento, sino a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la sociedad vasca.

CONFEBASK

La misma actitud de búsqueda de entendimiento hemos tenido con Confebask, con un empeño en el que prácticamente todas las propuestas elaboradas han salido de ELA. Fruto de estas propuestas estaba el Acuerdo conseguido en materia de Formación Continua, la puesta en marcha del CES y una reactivación del Consejo de Relaciones Laborales. No sabemos las razones concretas y aunque las intuimos quizás sea prudente no especular sobre ellas pero, lo que sí sabemos es que Confebask ha roto de manera unilateral un principio básico y fundamental, el del respeto de las mayorías sindicales, lo que



quizás no haya sido tan paradójico vistas las posiciones entreguistas de UGT y CC.OO. Pero, el que visualicemos ahora a Confebask como el principal avalista de las minorías sindicales ciertamente es de una gravedad que no podemos pasar por alto.

EL VETO DE LA MINORIA SINDICAL

Las posiciones de UGT y CC.OO. en lo que al área institucional se refiere entran más en el terreno del cinismo más palmario. No respetan en el ámbito del Estado el art.84 del ET y siguen, en consecuencia, decididos a conformar un modelo completo, uniforme y excluyente, contando para ello con la connivencia de CEOE y el Gobierno central de turno, interesado en neutralizar a UGT y CC.OO.

En Navarra, el principio de exclusión a un sindicalismo que representa un tercio del total de delegados/as se practica con toda impunidad, con la connivencia de la patronal y del propio Gobierno. Sólo cuando llegan a la CAPV se acuerdan del derecho de las minorías y reclaman con toda naturalidad que se les de un protagonismo a todos los niveles, en todas las instancias, buscando también en esta ocasión aliados entre los que tampoco faltan medios de comunicación que, haciendo abstracción de todo cuanto acontece, apelan a la racionalidad y a la democracia. Desde la minoría pretenden ostentar derecho de veto en la dinámica sindical.

UNA AUTOCRITICA

Sencillamente hemos dicho que no hay más juego, porque con esta patronal, con este Departamento de Trabajo y con UGT y CC.OO. tenemos muy poco tiempo que perder en lo ins-

titucional, si no se restablece de forma inequívoca el respeto de las mayorías sindicales y de las garantías que la legalidad vigente nos ofrece.

Además, con un sentido autocrítico, hemos relativizado la dedicación y esfuerzos que tenemos que hacer en el campo institucional, porque tenemos otras prioridades, algunas un tanto descuidadas y no estamos decididos a desgastarnos dando vueltas en círculo, alimentando organizaciones sin proyecto o áreas gubernamentales que parece que siempre están en campaña electoral.

El contraste de nuestra experiencia en Navarra, donde prácticamente hemos estado al margen de la participación institucional, lo que nos ha permitido concentrar todos nuestros recursos humanos en un trabajo sindical muy concreto y sistemático, nos está ayudando sin duda a este análisis autocrítico. Los resultados electorales y de afiliación, el método de trabajo, el grado de tensionamiento de nuestros militantes, muy pegados a la realidad cotidiana, deben ser asumidos sin complejos y coartadas por el conjunto de la organización.

En este sentido, si alguna ventaja tenemos en la CAPV, partiendo de nuestro mayor nivel de afiliación y representación, no es para explayarnos en las áreas institucionales, sino para pisar tierra y dedicarnos con más fuerza, con más organización a esa parte de la sociedad, la clase trabajadora, que sigue necesitando más que nunca de una organización sindical, una organización útil, próxima, que sintonice con lo que a ellos realmente les preocupa.

”

Confebaskek oinarritzko erizpide bat hautsi du: gehiengo sindikalekiko begirunea

”

Patronal, Gobernu eta UGT-CCOOen jarrera ikusita, erakundeetan ez da denbora askorik galdu behar

”

Nafarroan erakundeetatik at egoteak gure indar guztiak lan sindikal xehean erabiltzea ekarri du

Cursillos: evaluar y avanzar

Estamos en la fase de realizar un balance al finalizar el plan de actividades de Formación Sindical Octubre 95-Julio 96 para los representantes de ELA. Debemos considerar distintas variables y tener en cuenta situaciones específicas. El número de participantes, en cuanto dato, permite comparar en términos claros la relación previsión/realización. Pero no es posible, por ejemplo, ignorar el índice de penetración en relación con el número de delegados potenciales.

La calidad, los objetivos logrados, la utilidad y validez en cuanto al grado de mayor participación y vinculación al proyecto de ELA, son parámetros de más compleja evaluación pero que debemos afrontar en cada organización.

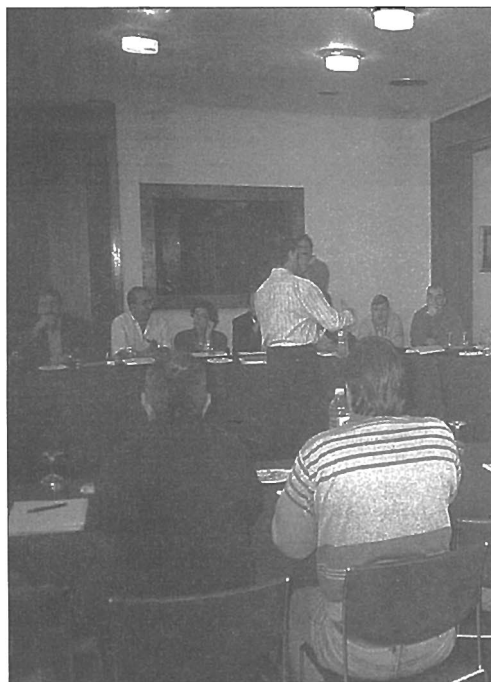
La percepción de los propios participantes, su grado de satisfacción, es una referencia importante pero no única. Los responsables sindicales no podemos interpretar de una manera acrítica el reflejo de un puntual estado de ánimo que mayoritariamente suele ser muy positivo al finalizar el cursillo.

Una evaluación rigurosa nos estaría marcando ya las pautas para los propuestas a plantear en el nuevo plan de formación 96-97.

SE MOVILIZAN MUCHOS DELEGADOS Y DELEGADAS

Si nos atenemos a las personas que han asistido como mínimo a una actividad formativa con duración de un día, en jornadas de mañana y tarde, estos son los números:

- Cursillos de I Nivel (Iniciación). Duración de dos días. Celebrados 21 Cursillos con casi 500 asistentes
- Cursillos de II Nivel (Consolidación). Duración de dos días. Celebrados 30 cursillos con casi 700 asistentes.



Promovidas por las Comarcas o las Federaciones se han celebrado jornadas para tratar muy diversos temas.

- Interprofesional: 30 jornadas con 1.050 asistentes.
- Federaciones: 98 jornadas con 3.300 asistentes.

La actividad global cabe considerarla como satisfactoria. Exige una aproximación detallada desde la vertiente comarcal y federacional, no obstante cabe también en visión de conjunto estos matices:

- En el I Nivel existe todavía un potencial muy numeroso de representantes que exigen el esfuerzo de motivarlos para que participen en el próximo período. La progra-

mación prevista contemplaba un proyecto con un número de participantes ligeramente superior.

- En el Nivel II, las primeras previsiones de participación se han cumplido pero se contaba con posibilidades para encajar un mayor número de cursillos. La lectura desde federaciones y territorios además refleja varias asimetrías que reflejan algunos huecos.

- Las jornadas promovidas por las federaciones y la interprofesional han supuesto un volumen muy alto. Tienen aspectos muy positivos pero habría que analizar si en algunos casos pudiera suponer una opción un tanto cerrada o una salida para dar respuestas a situaciones improvisadas.

UNA REFERENCIA PERMANENTE: LA COORDINACION COMARCAL

En las reflexiones realizadas conjuntamente entre los distintos responsables de Formación, se constata la necesidad de avanzar en el tema de la coordinación en las Comarcas entre Interprofesional y Federaciones.

Debemos ser autocríticos en este punto. En demasiadas ocasiones descuidamos algo tan obvio y elemental como el intercambio y el contraste de planes y actividades puntuales que se desarrollan en las Comarcas.

Un planteamiento de optimización de medios y de racionalización de esfuerzos, además de las decisiones del VIII Congreso, nos exigen afinar mucho en el método para mejorar el nivel de coordinación hasta ahora logrado.

M. AURREKOETXEA

LA AUTONOMIA FISCAL EN EUSKAL HERRIA

Próximamente la Fundación Manu Robles-Arangiz publicará el estudio "La autonomía fiscal en Euskal Herria" (Una aproximación a los Impuestos de las Rentas de las Personas Físicas) elaborado por un equipo de profesores universitarios coordinados por el catedrático de Economía Aplicada de la EHU/UPV, Manuel Beldarrain Garín.

Desde la garantía de su independencia, y con el rigor del manejo de datos objetivos como expertos universitarios, los autores de este trabajo llegan a algunas conclusiones

casi idénticas a las que se reflejan en el estudio realizado por el Gabinete Técnico de ELA en lo que respecta al Impuesto de la Renta de las Personas Físicas y que hemos publicado recientemente con el título "Una fiscalidad contra los trabajadores".

A modo de ejemplo estos puntos:

- El IRPF es un impuesto soportado en su mayor parte por las rentas de trabajo, que suponen más del 80% de las rentas declaradas. Este porcentaje mantiene en los últimos años una tendencia creciente.

- Según el Instituto Vasco de Estadística, las rentas del trabajo suponen tan sólo el 53% del total de la riqueza. Teniendo en cuenta que estas rentas suponen más del 80% de la renta declarada en el IRPF, parece que podría existir un fraude fiscal importante en las rentas empresariales y profesionales.

- Se observa que mientras que la participación de las rentas de trabajo en la riqueza va reduciéndose de forma importante, su peso en cuanto al volumen declarado en el IRPF va aumentando.

Para facilitar una amplia divulgación de los principales contenidos de este estudio vamos a publicar un "Gai-Monografikoak" que será completado con extractos de otros trabajos, de modo que su contenido aporte el análisis de datos y perspectivas de lo que supone la fiscalidad para un determinado modelo de sociedad.

Nuestra apuesta en favor de los instrumentos para el autogobierno es inequívoca. Pero su funcionamiento no puede defraudar a los trabajadores y trabajadoras de este país. Razones democráticas, de justicia y de solidaridad así lo demandan.

■ ¿Acabará la mundialización con el empleo?

TEXTOS PARA LA REFLEXION

Bajo el lema "El desafío de la Mundialización" celebra en Bruselas del 25 al 29 de junio su XVI Congreso la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). ELA es miembro de esta organización sindical mundial y está representada por el presidente y el secretario general. Con este motivo ofrecemos un breve extracto de un artículo del dossier publicado en su boletín "Mundo del Trabajo Libre".

Desempleo, pobreza, exclusión, profundización de las desigualdades y aumento de la explotación: la mundialización no cumplió con sus promesas de ampliar la prosperidad. El planeta oscila entre las guerras comerciales que libran las multinacionales a golpe de reestructuración para birlarse los nuevos mercados y las tentaciones proteccionistas de aquellos que niegan el nuevo desafío. Muy a menudo, esto va en detrimento de aquellos que producen la riqueza: los trabajadores y las trabajadoras.

LOS BENEFICIOS PROMETIDOS NO LLEGAN

Los beneficios prometidos de la mundialización de la economía se hacen esperar. A falta de nuevas reglas del juego, los trabajadores se enfrentan a la ley de la jungla, y los beneficios de las empresas aumentan al mismo tiempo que el desempleo y la pobreza.

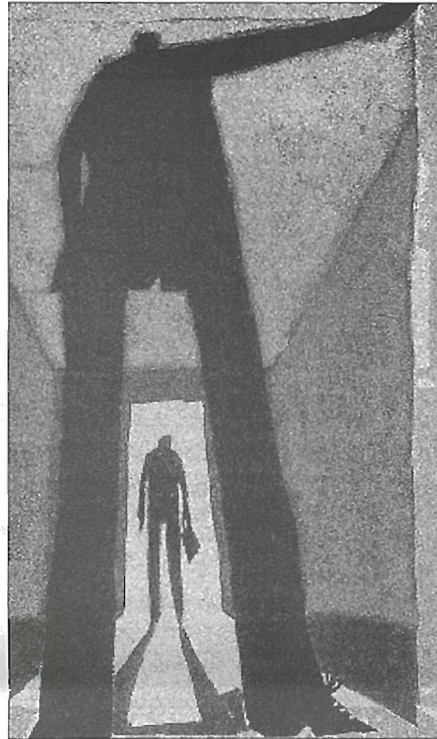
En un reciente artículo del International Herald Tribune, se decía que "la mundialización es lo mejor que les puede ocurrir a los países en desarrollo, y la liberalización del comercio y la apertura de los mercados es la mejor vía hacia la prosperidad del planeta".

La apertura del comercio mundial, la desaparición progresiva de las trabas al comercio entre países (disminución de los aranceles, normas uniformizadas y la apertura de sectores protegidos a la competencia internacional), consagradas durante la conclusión de la Ronda de Uruguay en diciembre de 1993, deberían, según los expertos, inyectar hasta 200.000 millones de dólares a la economía mundial después de una expansión proyectada del comercio mundial del orden del 10 al 20%. Esto podría reactivar la maquinaria, crear nuevos empleos y llevar la prosperidad a los países en desarrollo.

No obstante, hay que observar que la reactivación tan esperada aún no ha llegado. La CIOSL observa que las desigualdades entre las naciones y en el seno de las mismas han aumentado, lo que ha relegado a más un quinto de la población mundial a la pobreza extrema, mientras que 700 millones de trabajadores y trabajadoras no tienen un empleo productivo. ¿Qué ha ocurrido?

SUPRIMIR EMPLEOS PARA COMPETIR

Lo que ha ocurrido es que las grandes empresas transnacionales han logrado ampliar el marco legal básico que necesitaban para asegurar sus lazos comerciales con los mer-



cados nacientes en el mundo en desarrollo, y para utilizar mercados mundiales del trabajo más abiertos. En definitiva, la conquista de nuevos mercados y la búsqueda del beneficio han dominado la apertura de la economía mundial.

El resultado ha sido que la competencia entre grandes empresas ha aumentado y para ser competitivos hay que producir más y más barato. Para ello el medio más seguro consiste en suprimir miles de empleos.

No cabe duda de que la empresa americana AT&T, gigante de las telecomunicaciones, lo ha comprendido. El 2 de enero pasado, su director general anunciaba sin pestañear que su grupo iba a suprimir 40.000 empleos, mientras que la empresa había obtenido en los últimos dos años beneficios nunca antes alcanzados (cerca de 9.000 millones de dólares desde 1994). Casi en todas partes, la competencia mundial se ha convertido en el pretexto para las "reestructuraciones".

REAJUSTES

Las reestructuraciones en los países industrializados coincidieron con los "reajustes" en los países en desarrollo, preocupados por no perder el tren de la mundialización de la economía de mercado. Las privatizaciones y el "aligeramiento" del sector público han dejado en la calle a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, con el "sector informal" como única salvación.

Gregory Woodhead, economista de la central sindical americana AFL-CIO explica que "la nueva economía global está caracterizada por una movilidad creciente de las inversiones multinacionales, una competencia mundial por el empleo e índices de desempleo crecientes", y añade que "atraer

las multinacionales se ha convertido en el objetivo de una competencia intensa entre los países, donde cada uno intenta ofrecer a las empresas extranjeras una serie de incentivos, como los salarios bajos". Esta carrera por las inversiones ha lanzado a los países en una espiral que sacrifica los salarios, la protección social y los derechos adquiridos por sus trabajadores a lo largo de un siglo de lucha.

TRABAJADORES INVISIBLES

La explosión de la subcontratación es un buen ejemplo de las dificultades a las que se enfrentan los sindicatos.

La mayoría de los trabajadores, de los que una parte cada vez mayor trabaja a domicilio, no conocen ni tan siquiera a su empleador final. Ellos mismos son invisibles, ignorados por las estadísticas oficiales, no están cubiertos por la legislación laboral normal, no tienen derecho a las garantías sociales concedidas por el Estado o a las prestaciones oficiales que garantizan las normas mínimas de trabajo.

EL EJEMPLO DE LA LEY DE LA SELVA

La empresa Nike, especializada en el calzado deportivo, ocupa oficialmente a 9.000 trabajadores, mientras que en realidad 75.000 operarios se matan trabajando en sus redes de subcontratación, para confeccionar 85 millones de zapatillas al año.

Cuando los países mejoran los niveles salariales o las condiciones de trabajo, los fabricantes desplazan sus contratos de producción hacia países donde la mano de obra es aún más barata y donde la legislación social es menos apremiante. La mundialización también se ha convertido en un medio para las empresas para eludir las normas que les impone un Estado sobre un territorio determinado, evitar la legislación social, no tener que pagar los impuestos y escapar a la vigilancia de las organizaciones sindicales.

UN RETO PARA LOS SINDICATOS

Udo Refheldt escribe en *Alternatives économiques* que "este modelo es el que pone en tela de juicio la mundialización, no sólo porque amplía el espacio donde se ejerce la competencia, pero también porque ninguna autoridad puede imponer en este espacio normas que aseguren una verdadera cohesión social".

Este es el reto al que deberán enfrentarse los sindicatos. Un comercio mundial "reglamentado" podría producir beneficios para todos los trabajadores, crear empleo, aumentar la producción y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo, pero para ello, insiste Bill Jordan, será necesario que la solidaridad internacional se convierta en algo más que un eslogan retórico. "Esta solidaridad internacional deberá convertirse en un reflejo natural que se propague por todo el sistema nervioso de nuestro movimiento".

El liberalismo contra la progresividad fiscal

La oleada de medidas "liberalizadas" para la economía parece acelerarse. Entre otras importantes decisiones se va a aligerar la presión fiscal sobre las rentas del capital. En la Comunidad Autónoma del País Vasco pretenden estar entre los pioneros en la bajada del tipo del impuesto sobre sociedades. El esquema es simple: Menos recaudación en las actividades económicas. Mejora de los beneficios empresariales. Menos gastos sociales, más privatización. Desregulación del Mercado de trabajo. La resultante: Una distribución de la riqueza que supone un aumento de las desigualdades. Extensión de la pobreza. No es un futuro para otros lugares. Se produce hoy y aquí. La radiografía de los datos de dos estudios recientes del gabinete Técnico lo acreditan y están a nuestro alcance. Para apoyar y ahondar en la reflexión aportamos un extracto de algunos textos del libro "La farsa neoliberal" de Juan Francisco Martín Seco.

La ofensiva neoliberal se ha dirigido no sólo contra la cuantía de los impuestos, sino también y principalmente contra todos los elementos de progresividad del sistema tributario, aunque, lógicamente, las auténticas razones se camuflan tras otro tipo de argumentos. Nadie quiere manifestarse abiertamente contra la economía del bienestar o la función redistributiva del Estado.

Se esgrime el pretendido carácter desincentivador que la progresividad impositiva tiene sobre el trabajo, el ahorro y la inversión. Por eso se aconseja, en todo caso, que si se desea practicar una política redistributiva, debe realizarse a través de los gastos públicos y no mediante los ingresos.

Se afirma que los primeros tienen más potencialidad como instrumentos redistributivos. Se cae así en una trampa de la que es difícil salir; se comienza por limitar la función redistributiva al ámbito del gasto público (más en concreto a los capítulos de gastos sociales), para a continuación ponerlo en cuestión ante la imposibilidad de financiarlo.

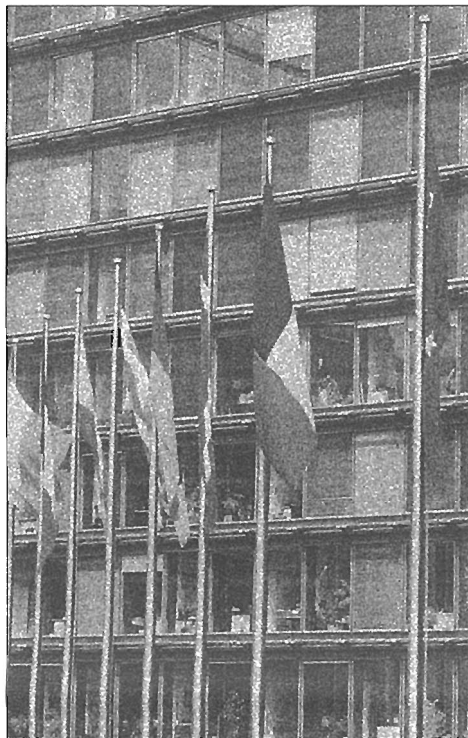
Los defensores del liberalismo económico repudian en general toda imposición y propugnan una presión fiscal lo más baja posible. Pero, al mismo tiempo, son conscientes de la necesidad de mantener algunas cargas fiscales para que el Estado pueda asumir ciertas funciones acordes con sus intereses.

IMPUESTOS INDIRECTOS: OPCION LIBERAL

El liberalismo económico no pretende la desaparición del Estado, sólo su reclusión en aquellas esferas convenientes para el desarrollo del capital y de las clases acomodadas.

La ofensiva contra la imposición no suele realizarse de manera indiscriminada, sino que se ataca primordialmente la imposición directa y se muestra una clara preferencia por los impuestos indirectos, que al no ser personales carecen prácticamente de progresividad.

Esta opción netamente ideológica se oculta tras forzados argumentos técnicos, tales como que los impuestos directos desincentivan la actividad económica o que los impuestos indirectos son más fáciles de controlar y, por tanto, el fraude menor.



El Mercado Unico se ha construido bajo supuestos falsos.

Cuesta aceptar esta última afirmación. No existe motivo alguno que induzca a creer que es más sencillo el control de los impuestos indirectos que el de los directos.

La verdadera finalidad de aquellos que se inclinan por los impuestos indirectos y en contra de los directos es la de reducir o minimizar la progresividad del sistema, su carácter redistributivo.

¿JUSTIFICACION DEL FRAUDE?

El ataque más fuerte contra la equidad de un sistema tributario proviene de la extensión del fraude fiscal. Nadie lo defiende en el plano teórico, pero en la práctica determinadas fuerzas sociales y económicas ponen toda clase de obstáculos a su eliminación.

Desde el liberalismo económico surge una actitud próxima al cinismo, porque mientras se utilizan coartadas jurídicas que imposibilitan la persecución del fraude, su existencia sirve de argumento para reclamar una reducción de la imposición.

Se arguye que la elevada presión fiscal propicia y estimula la evasión y que ésta se reduciría si la carga tributaria fuese menor. El diagnóstico no deja de ser chocante; el remedio, claramente peor que la enfermedad. Si queremos acabar con la dolencia matemos al paciente. Si queremos terminar con el fraude, suprimamos los impuestos.

CONTRA LOS MAS HUMILDES

Las situaciones de crisis como la actual son momentos muy propicios para que proliferen los falsos argumentos acerca de la necesidad de bajar los impuestos a las empresas y a los grandes patrimonios, con la finalidad de reactivar la economía.

El resultado de todas estas medidas, desde luego, no será, como la experiencia ha mostrado hasta la saciedad, la reactivación de la economía, sino el incremento del déficit y un cambio profundo en la distribución de la renta en contra de las clases más humildes.

CHANTAJE DEL CAPITAL

El mayor peligro que acecha de cara al futuro al carácter redistributivo de los sistemas fiscales radica en las nuevas condiciones económicas creadas con una libre circulación de capitales, que no va acompañada de una armonización fiscal entre los países.

Es claro que un mercado internacional totalmente libre, sin intervención estatal alguna, crea unas circunstancias inmejorables para que el capital y el dinero puedan chantajear permanentemente a los países y a sus gobiernos, amenazándoles con moverse hacia áreas con situaciones fiscales más permisivas.

El proceso puede no tener fin, porque cada Estado estará dispuesto a ofrecer mejores condiciones que el vecino; los sistemas fiscales terminarán siendo totalmente regresivos, basando toda la recaudación en impuestos indirectos y en una imposición directa dirigida exclusivamente a las nóminas y al trabajador dependiente.

ALERTA ANTE ESTA EUROPA

La situación creada en Europa por el Acta Unica apunta en esa dirección. Se ha iniciado un proceso de consecuencias inimaginables, pero difíciles de creer, porque resulta muy duro aceptar que Europa pueda retornar a situaciones de épocas que creíamos totalmente superadas.

El Mercado Unico se ha construido bajo supuestos falsos y sin haber colocado previamente los cimientos necesarios. La libre circulación de capitales hubiese exigido como mínimo una armonización de la imposición directa entre todos los países y unas reglas comunes de persecución del fraude.

ARMONIZACION FISCAL

Es curioso que la Comunidad, que ha generado toda una maraña normativa para armonizar todo lo armonizable y evitar así que se violen las sacrosantas reglas de la competencia, permanezca totalmente pasiva ante las disparidades fiscales. Esta aparente falta de lógica tiene su explicación, explicación que se encuentra en la presión de las fuerzas conservadoras, en los supuestos del neoliberalismo económico y en las conveniencias del poder económico.

El liberalismo económico pretende imponerse por la fuerza de los hechos. Defiende un mercado transnacional, pero se niega a la existencia de ninguna unidad política al mismo nivel internacional, e incluso boicotea cualquier acuerdo entre los Estados que sirva de norma y regla para el juego mundial del mercado. Aceptar estos principios es sin duda perder la batalla, asumir que la economía es autónoma y que el Estado nada tiene que hacer o, más bien, nada puede hacer para corregir las desigualdades creadas por el mercado.

La relación entre el medio ambiente y el mundo del trabajo es una de las preocupaciones del sindicalismo internacional; el tema aparece varias veces a lo largo del documento "El mercado mundial: un reto primordial para el sindicalismo", que será debatido en el XVI Congreso de la CIOSL. Por un lado, en el capítulo 1 –"Un mundo donde las divisiones se profundizan"– figura el siguiente párrafo, dentro del apartado dedicado a las consecuencias de la "división mundial del trabajo".

Proteger el medio ambiente creando empleos sostenibles

A los efectos de crear más puestos de trabajo y mejores perspectivas de empleo para los asalariados/as de hoy y de la generación futura es necesario adoptar una política mundial común de crecimiento económico. Ahora bien, el crecimiento económico tal cual lo conocemos causa problemas en el ámbito del medio ambiente.

Un mayor uso de recursos naturales y una mayor contaminación de la tierra, agua y atmósfera no sólo causarán problemas para esta generación, sino que también tendrán un impacto en la actitud y las posibilidades de las generaciones futuras.

Por consiguiente, los gobiernos tienen la obligación de incorporar reglas y medidas en una política mundial de crecimiento económico que asegure un desarrollo sostenible y ecológicamente idóneo. Dichas reglas y medidas deberían garantizar que los asalariados/as no estén expuestos en su lugar de trabajo a sustancias y a condiciones peligrosas de trabajo.

La misma garantía debería tenerse en relación con el medio ambiente general. Los sindicatos no pueden aceptar, y no aceptarán, que los trabajadores/as en el mundo estén expuestos a normas ambientales inadecuadas a causa de la competencia.

Por otra parte, el documento para el congreso aporta diversos ejemplos de acción sindical en el ámbito de la protección del medio ambiente, que está estrechamente ligado a la seguridad y salud en el puesto de trabajo:

"LOS SINDICATOS SE ORGANIZAN PARA SALVAR EL MEDIO AMBIENTE Y EL EMPLEO"

En los cuatro años desde la Cumbre sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de las Naciones Unidas en Río de Janeiro (junio de 1992), la protección ambiental se



ha convertido en una prioridad para el movimiento sindical y las organizaciones sindicales han concebido nuevas iniciativas que destacan la participación de los trabajadores/as y de sus sindicatos. Todo esto ha alterado las relaciones tradicionales en el lugar de trabajo y ha potenciado su protagonismo en la comunidad. Casos como los que figuran a continuación ilustran algunos de estos avances:

✓ Los trabajadores de la química en Alemania han concluido más de sesenta acuerdos que van más allá del mandato de los comités de empresa a los efectos de suministrar a los trabajadores/as información, formación, participación

e incluso codeterminación en asuntos ambientales;

✓ Una iniciativa de dos sindicatos del sector público en Zimbabue, con asistencia de la OIT, involucró a las comunidades en un extenso proceso de investigación social y diálogo social entorno a problemas y servicios ambientales. Las actividades de seguimiento con las autoridades locales, el gobierno y las organizaciones no gubernamentales (ONG) están suministrando la base para solucionar problemas e iniciar futuros programas;

✓ Un proyecto de ecoauditoría llevado a cabo en diez empresas de turismo en Finlandia está promocionando el desarrollo sosteni-

ble y demostró que la participación de los empleados/as a través de sus sindicatos mejora la eficiencia económica, además del medio ambiente;

✓ El Sindicato Nacional de Peones en Estados Unidos ha elaborado un modelo de capacitación y alianza con contratistas y agencias gubernamentales para proyectos relacionados con el traslado de material peligroso, que está siendo aplicado ahora en América central y del Sur y en Europa central y oriental;

✓ La TCO en Suecia ha lanzado las 6E, una guía que integra consideraciones relacionadas con la ecología y el medio ambiente de trabajo en la toma de decisión cotidiana de todos aquellos involucrados en la empresa. Las 6E influyen directamente en el mercado, su aplicación no depende ni de las autoridades ni de la legislación; y

✓ La ACTU se ha unido con la principal organización ambiental de Australia para iniciar un programa nacional de alianzas con la industria en general, los gobiernos y la comunidad, a los efectos de identificar y desarrollar empleos 'verdes' que beneficien directamente el medio ambiente o que suministren una alternativa menos perjudicial a las prácticas actuales.

A nivel internacional, la CIOSL ha trabajado activamente con las ONG y las agencias internacionales en campañas que vinculan la salud, la seguridad y el medio ambiente en áreas tales como los productos químicos, la ecoauditoría, el trabajo infantil, la industria del juguete y las normas internacionales. Están trabajando además con grupos empresariales internacionales en la Comisión sobre Desarrollo Sostenible (CDS) de la ONU, a fin de destacar el protagonismo del lugar de trabajo a la hora de cumplir con los objetivos ambientales.

J.M.

“
Sindikatuak ezin dute onartu langileak lehia medio ingurune txarrean jardutea

“
Ingurugiroarekiko kezka hedatuz gero lantokiko harremanak aldatu egin dira

MUNDO

MERCADOS ABIERTOS

■ ¿EJERCICIO DE ARBITRARIEDAD Y FUERZA?

Observando la evolución de las realidades laborales, desde una cierta distancia del día a día, se percibe un proceso que ha sido bautizado: proceso de mundialización. Complejo y desigual, el proceso avanza, de momento, imparable. Los pronósticos optimistas no se han visto cumplidos. La mundialización no es, automáticamente, prosperidad. De una forma o de otra, una siniestra cohorte de desgracias sociales hacen compañía a este concreto proceso de mundialización del comercio, de los movimientos financieros, de los traslados de capital productivo, guerras comerciales más o menos larvadas, desempleo, pobreza, exclusión, profundización de las desigualdades, aumento de la explotación...

La mundialización no es visualizada por los trabajadores como una tierra de promisión. Podría serlo, tal vez, pero de hecho, se está realizando arrollando la dignidad, la seguridad y el bienestar de la inmensa mayoría de los trabajadores. No sería acertado invertir el proceso, pero sí debiera cuestionarse el ritmo y contestarse la naturaleza del proceso comandado por las más egoístas fuerzas del capital.

Ante este trepidante ritmo de mundialización pueden hacerse algunas preguntas:

✓ ¿ACABARA LA MUNDIALIZACION CON DESEMPLEO?

La prosperidad generalizada prometida como efecto de la apertura comercial no se ha hecho presente aún. Las grandes empresas transnacionales necesitaban ampliar el marco legal y geográfico de actuación. Forzaron, por interés propio, a través de las negociaciones de la llamada 'Ronda de Uruguay', la eliminación de gran parte de los obstáculos al comercio mundial. Se desató una competencia despiadada, sobre todo entre grandes empresas. Y se convirtió en dogma incuestionado la exigencia de producir más y más barato. De ahí el imperativo de suprimir miles, centenares de miles de empleos. Y de ahí el desmantelamiento precipitado en muchos países de sectores enteros de producción y la 'flexibilización' —el desmigajamiento— del mercado de trabajo, la subcontratación, el trabajo clandestino... Es la vuelta a la jungla laboral del siglo pasado: paraíso de los explotadores. Paraíso casi sin ley. Esta forma de mundialización puede —es capaz de— acabar con el trabajo en parte dignificado por el esfuerzo solidario de varias generaciones.

✓ ¿QUIEN MANEJA EL CASINO MUNDIAL?

Los mercados financieros dictan su ley incluso a los gobiernos, pero vuelan sin piloto. Masas enormes de capital circulan sin control por



el mundo en busca de la máxima rentabilidad en el menor tiempo posible, con el mínimo riesgo. Esa masa supera la de las reservas combinadas de los bancos centrales. Cada vez más, los gobiernos se ven forzados a prestar sus servicios al mantenimiento y a los intereses de esos mercados. Las tasas de interés y de cambio, en gran medida, los imponen esos mercados donde la pura especulación pone a sus pies a muchos estados necesitados de capital. De ahí la exigencia en ritmo forzado de reducción del déficit presupuestario (recortando gastos sociales) y la prioridad de prevenir la inflación (bloqueando salarios).

✓ AFRICA, PARADIGMA DE LOS EXCLUIDOS

Africa posee un fuerte potencial de desarrollo. Los capitales sin embargo han abandonado a los 660 millones de africanos, de los cuales la mitad sobrevive con ingresos cercanos al umbral de extrema pobreza. En el universo del mercado libre e irresponsable aún no ha llegado la hora de Africa. Como tampoco la de millones de centro- y suramericanos, de millones de personas desempleadas... Africa vive —muere— la transición hacia su incorporación

en el mercado mundializado. La masa de excluidos por su magnitud, por su marginalidad es percibida hoy como la amenaza más seria para la propia economía de mercado. Están siendo demasiados los excluidos y muy pocos los beneficiados. Justicia y equidad no conmueven, pero de la seguridad no se puede prescindir. Y por eso ya algunos, entre los satisfechos, se pregunta por las señales rojas que se van encendiendo y que van extendiendo la inquietud.

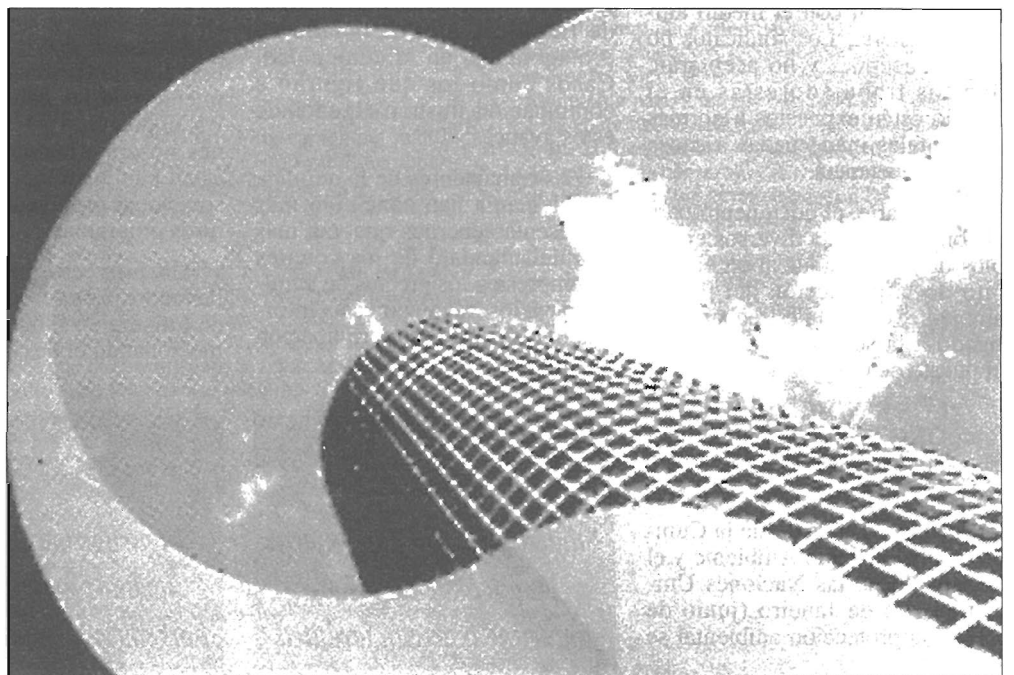
✓ LA CEGUERA DE LAS MULTINACIONALES

Las empresas multinacionales impulsan la globalización de la economía mundial. Han entrado en una fase incontrolada, pero poderosa. Además, las viejas normas, nunca bien observadas, hoy no sirven. Muchos gobiernos se dedican a seducir a estas transnacionales y a disponerles la cama. Los sindicatos exigimos regulaciones nuevas y eficaces. Pero el nuevo tipo de empresa transnacional se aviene mal con exigencias de responsabilidad social y, por lo mismo, también con los sindicatos. Sus ganancias crecen como crece su descompensación por las normas humanitarias de trabajo y por los derechos sindicales. La negociación colectiva es vista como una traba que es preciso obviar en lo posible. No faltan gobierno que maniatan a los sindicatos para facilitar el aterrizaje de alguna transnacional.

✓ ¿Y LA JUSTICIA?

“Existe un umbral de normas de trabajo fundamentales que deberían ser aplicadas universalmente y en cuyo defecto se podría recurrir a las sanciones”. Lo decía un informe preparado para el primer ministro indio. La comisión redactora del informe había sido nombrada por el gobierno de Nueva Delhi. La competitividad no puede legitimar, en los mercados abiertos, la degradación del trabajo humano. La lógica pura y dura del mercado debe tener sus límites en el respeto de la dignidad del trabajador. El trabajo no es simplemente una mercancía. Se ha vuelto una necesidad absoluta mundializar también la justicia y poner barreras y sanciones a la explotación.

V. BENGOA



No hay tal milagro



El continente de los llamados 'demonios amarillos' ha comenzado a tener un papel clave en la economía mundial. En los años 1994 y 1995, el Banco Asiático para el Desarrollo preveía un crecimiento económico superior al 7%, siendo la media mundial del 1,8 y 3%, respectivamente. El Banco Mundial ha estimado igualmente que de aquí al año 2000 la mitad del crecimiento de la economía mundial provendrá del Este y Sudeste asiático.

Pero tal vez, antes de congratularnos por del rápido desarrollo económico de estos países, deberíamos preguntarnos por las causas de este llamado 'milagro asiático'.

Al igual que en América Latina, la mayoría de los trabajadores de las zonas francas de exportación son mujeres. En Asia, la participación de la mujer en el sector manufacturero, por ejemplo, excede el 80%. Dado que, al igual que en otras zonas del mundo, han sido las mujeres las más afectadas por las privatizaciones y recortes en el sector público, también se han visto obligadas a aceptar jornadas de trabajo largas, duras y peligrosas, siendo a menudo expuestas a sustancias peligrosas.

CULTURA DESFAVORABLE

Hay que añadir a ello el componente cultural, que hace que las relaciones laborales se caractericen también por la deferencia y el deber, desalentando el libre sindicalismo.

Son muchos los países de este continente que se caracterizan, desgraciadamente, por la falta de respeto a los derechos humanos y sindicales más básicos. Así, durante la última década han venido dándose violentas represiones y encarcelamientos de sindicalistas en países como Bangladesh y Malasia, donde trabajadoras y trabajadores del sector electrónico reivindicaban el derecho a organizarse y a la negociación colectiva.

En Birmania, la dictadura militar del Consejo de Estado para la Restauración de la Ley y el Orden Público ha venido cometiendo graves violaciones de los derechos humanos y sindicales. Dichas vio-

laciones han sido denunciadas por la federación de sindicatos (FTUB).

REPRESION EN CHINA

Pero es tal vez el caso de China el que más atención despierta en las sociedades occidentales. En este país, centenares de militantes de organizaciones independientes de trabajadores siguen detenidos tras el movimiento democrático conocido como la "Primavera de Pekín", de 1989.

Según las disposiciones del actual Código de Trabajo, los derechos de los ciudadanos y ciudadanas chinos a afiliarse a sindicatos independientes están completamente limitados. Nadie puede afiliarse a organizaciones que queden fuera de la estructura de la central oficial, ACFTU, controlada por el estado.

A pesar de esta situación, se ha creado un grupo clandestino, el Sindicato Libre de China (WAF), cuyos dirigentes están en su mayoría detenidos y reclusos en diferentes cárceles o campos de reeducación.

En relación con China, y aunque los acontecimientos de los últimos meses nos han permitido ampliar nuestro conocimiento sobre esta otra 'estrella' de la bandera china, Taiwan, a pocos kilómetros del continente, tampoco se salva de las violaciones de derechos sindicales básicos.

En este país Garapena colabora activamente con Nafitu (afiliada de la CMT), promoviendo y desarrollando la capacitación de los líderes sindicales.

Otros países del continente -Indonesia, Corea o Thailandia- parecen seguir muy de cerca el ejemplo de sus 'hermanos mayores', impidiendo a trabajadores y trabajadoras la formación de sindicatos independientes.

ESCLAVITUD INFANTIL

Pero existe otra realidad que contribuye a oscurecer todavía más la imagen de este gran continente: el trabajo infantil. Países como India, Bangladesh, Pakistán o Filipinas basan una importante parte de sus economías en el trabajo de los niños y niñas.

A menudo tras un primer y único pago a los padres, los niños son recluidos durante meses e incluso años en las dependencias de alguna fábrica, de las que no se les permite salir salvo a la finalización de su 'contrato'. Malos tratos, largas jornadas de trabajo y condiciones infrahumanas son el precio que pagan estos niños y niñas por trabajar.

Amaia BETELU

”
*Asiako herri askotan
giza eskubideak
zapalduta daude*

Las medidas fiscales aprobadas por el Gobierno Central el pasado 7 de junio muestran con claridad la orientación de la política del nuevo gobierno. Como primera constatación, se puede afirmar que las mismas tienen dos consecuencias inmediatas: Reducen la fiscalidad de las rentas empresariales y del capital y benefician a las rentas más altas y perjudican a las más bajas. Para llegar a estas conclusiones basta analizar en detalle el contenido de estas medidas, siendo las más importantes las que se centran en dos ámbitos.

El gobierno baja los impuestos a las rentas empresariales, profesionales y al capital

1- REDUCCION DEL IRPF PAGADO POR ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES.

Según una de las medidas aprobadas, quienes realizando actividades empresariales y profesionales se encuentran en el sistema de módulos, tendrán una deducción del 15% de su rendimiento neto, frente al 8% actual, a la hora de calcular la renta que declararán en el IRPF.

Esto supone que los colectivos de actividades empresariales y profesionales van a reducir sus ingresos declarados en el IRPF un 7,6%, con la consiguiente reducción de la cantidad a pagar en dicho impuesto.

Esta medida no es aceptable, ya que los colectivos empresariales y profesionales están ocultando cerca del 70% de sus rentas. En el momento actual, quienes realizan actividades empresariales y profesionales declaran en el IRPF en Euskadi 1.400.000 pts. de media de ingresos anuales, por lo que el aumento de la deducción no tiene ninguna justificación.

Esta medida beneficia, por tanto, a quienes realizan actividades empresariales y profesionales, que pagarán aún menos IRPF que ahora, agravando la situación de discriminación e injusticia que se da en el sistema fiscal.

2- MODIFICACION DE LA TRIBUTACION DE LAS PLUSVALIAS.

¿Qué se entiende por plusvalía?. Una plusvalía es el incremento de patrimonio que se obtiene por la venta de determinados activos. Los ejemplos habituales son: una casa, unas acciones o un fondo de inversión.

Las medidas aprobadas por el gobierno en materia de plusvalías son:

■ Declarar exentas las plusvalías obtenidas por la venta de fondos de inversión que se compraron antes del 31 de diciembre de 1988, pisos u otros inmuebles que se compraron antes de finales de 1986, o acciones de antes de diciembre de 1991. Esto supone reducir a la mitad el tiempo requerido hasta ahora para que no se pague IRPF por estas plusvalías.

■ Las plusvalías obtenidas por activos que se compren a partir de ahora pagarán un 20% de impuesto (se requiere que se hayan generado en al menos dos años), con 200.000 pesetas exentas. El valor de la plusvalía será igual al valor de venta menos el



de compra actualizado según el IPC. Los activos adquiridos después de las fechas señaladas en el párrafo anterior y antes de ahora pagarán el 20% de la plusvalía, que se obtendrá mediante una fórmula mixta entre la existente hasta ahora y la nueva.

■ Como consecuencia de estas medidas quienes tienen determinadas plusvalías dejan de pagar impuesto. Además, de cara a los próximos años las plusvalías tributarán a un

tipo fijo del 20%, con lo que tendrán un tipo impositivo inferior al IRPF que tiene que pagar una persona asalariada que gana 1.300.000 pts. al año por sus últimas 150.000 pts., de las cuales tiene que pagar en el IRPF un 22%.

Con estas medidas salen beneficiados los siguientes colectivos:

✓ Quienes tienen más de un piso y venden uno de ellos obteniendo

una plusvalía (las personas que tienen un piso y lo venden para comprar otro que utilizarán como vivienda habitual ya estaban hasta ahora exentas). Por tanto, esta medida no beneficia a todas las personas que tienen un piso, sino sólo a quienes tienen más de uno.

✓ Quienes obtienen plusvalías por la venta de acciones o de fondos de inversión. La exención total en determinados supuestos no beneficia a todo el mundo por igual, sino que se beneficia más a quienes más plusvalías obtienen.

Estableciendo un límite exento se beneficia a todas las rentas de capital que venden una acción o fondo de inversión, pero reduciendo la tributación de la plusvalía se prima especialmente a las rentas más altas.

Por otra parte, el cambio del sistema de pago de la plusvalía (establecimiento de un tipo fijo del 20%) supone que quienes tienen unos ingresos superiores a tres millones de pesetas al año son quienes van a pagar menos IRPF por su plusvalía, mientras que van a salir perjudicados, pagando más que hasta ahora, quienes tienen unos ingresos inferiores a esos tres millones al año. Es decir, se produce un efecto añadido a los anteriores en el sentido de que se prima a las rentas más altas en detrimento de las más bajas.

Por tanto, y a modo de resumen, el conjunto de medidas fiscales que el gobierno aprobó el viernes 7 de junio, lejos de beneficiar a toda la sociedad, tiene unos destinatarios concretos, que son las rentas empresariales, profesionales y las del capital, especialmente las más altas, que van a ver cómo van a disminuir sensiblemente los impuestos que van a tener que pagar.

Por el contrario, las rentas del trabajo (personas asalariadas, perceptores de prestaciones por desempleo o pensionistas) no son afectados de manera directa, mientras que de manera indirecta pueden ser perjudicadas de diversas maneras: Lo que se pierde de recaudación por la disminución de impuestos a las rentas empresariales, profesionales y de capital se puede pretender obtener a través de un aumento del IVA. La menor recaudación puede utilizarse como coartada para recortar las prestaciones sociales (desempleo y pensiones básicamente).

Mikel NOVAL

TIPO DE RENTA	TIPO MARGINAL IRPF PAGADO
PLUSVALÍAS (CUALQUIER CUANTÍA)	20%
PERSONA ASALARIADA, 1.300.000 PTS	22%
PERSONA ASALARIADA, 2.000.000 PTS.	24,5%

IRPF PAGADO. 1,3 Y 2 MILLONES DE PESETAS	
1.300.000 PTS	
Hasta 1.035.000	Paga 124.000
265.000 restantes	Paga 58.300 (22%)
Total pagado: 182.300	
2.000.000 PTS.	
Hasta 1.625.000	Paga 253.000
375.000 restantes	Paga 91.875 (24,5%)
Total pagado: 344.875	

Sociedades anónimas y limitadas

No constituye objetivo de este breve artículo la enunciación pormenorizada y concienzuda de las características de las sociedades anónimas (S.A.) y las sociedades limitadas y las sociedades limitadas (S.L.). El fin de este estudio es la enumeración de los rasgos generales de ambas formas de constitución societaria, haciendo especial hincapié en sus caracteres diferenciales.

Después de un arduo proceso de adaptación de la legislación estatal referida a sociedades mercantiles a la luz de los mandatos de las directivas comunitarias, se ha producido una cristalización de esa legislación estatal. Tras este proceso adaptador se han fijado de forma aún más clara los criterios diferenciadores aplicables a las regulaciones de las sociedades anónimas y de las sociedades limitadas. Es decir, se han reforzado los requisitos y controles para la constitución y posterior funcionamiento de las sociedades anónimas, haciéndolas susceptibles de ser adoptadas como instrumento de compañías de ciertas dimensiones, mientras que por otra parte, los requisitos exigidos a las sociedades limitadas las hacen destinatarias de sociedades de tamaño más modesto, de tipo familiar o incluso unipersonal.

REQUISITOS

Así, la primera diferencia viene dada por el número de socios necesarios para la constitución de la sociedad. Si en el caso de las S.A. se exige un número mínimo de tres socios, para la constitución de una S.L. no se requiere un número mínimo de socios, es decir, basta con un único socio.

Parecida conclusión podemos sacar respecto al capital mínimo exigido. Para una S.A. se exigen 10 millones de pesetas, mientras que para crear una S.L. basta con 500.000 pesetas.

Paralelamente, la legislación societaria impone ciertas restricciones a las sociedades limitadas. Estas restricciones se refieren a aspectos tales como la financiación externa de la sociedad o a las características y transmisibilidad de las acciones. Se les prohíbe a las S.L. la emisión de obligaciones o cualesquiera otros valores agrupados en emisiones, mientras que tal posibilidad es expresamente permitida en el caso de las sociedades anónimas. En cuanto a la transmisibilidad de las acciones, la legislación tiende a facilitarla, anulando en ciertos casos cláusulas estatutarias que entorpeciesen tal transmisión. En el caso de las S.L., las acciones reciben la deno-



minación de participaciones sociales y se establecen notables limitaciones a la libre transmisibilidad de las mismas, tanto en transmisiones *inter vivos* (entre vivos, como puede ser una venta normal) como en las *mortis causa* (una herencia, por ejemplo). En ciertos casos tasados se establece un derecho de adquisición preferente en favor de los otros partícipes de la sociedad limitada.

A la hora de hablar de otras actividades normales de la vida societaria, como convocatoria de juntas, nombramiento de administradores e incluso liquidaciones, se observa una mayor laxitud o flexibilidad en las condiciones exigidas a la sociedad limitada, siendo consciente el legislador del coste excesivo (tanto económico como el referido a la extrema dificultad que supondría su aplicación en el caso de administradores inexpertos) que supondría para las S.L. la imposición de re-

quisitos semejantes a los de las sociedades anónimas.

El legislador, tal como hemos apuntado, fija una forma societaria de menor complejidad en cuanto a requisitos de funcionamiento, pero a la vez impide o restringe a las S.L. ciertas actuaciones en contradicción con esa relativa sencillez de la que se le dota.

DATOS ESTADISTICOS

De los datos procedentes del Registro Mercantil de Madrid, y referentes al año 1993, podemos decir que el 92% de las sociedades inscritas eran sociedades limitadas. En cuanto a su capital, el 66% de las mismas tenían un capital mínimo de medio millón de pesetas. El 33% tenían un capital entre medio millón de pesetas y un millón de pesetas. Finalmente, sólo un 1% de las S.L. tenían un capital superior a un millón de pesetas.

Este último punto explicaría la gran mortandad que se da entre las S.L.. Su escasa capitalización impide que puedan resistir situaciones de crisis temporal. Este mismo problema se da también entre las sociedades anónimas estatales en general y de Euskadi en particular.

“
Elkarte mugatuen kapital
txikia beren iraupenerako
oztopo bat da

Amaia ALDASORO /
Aitor ARRIZABALAGA

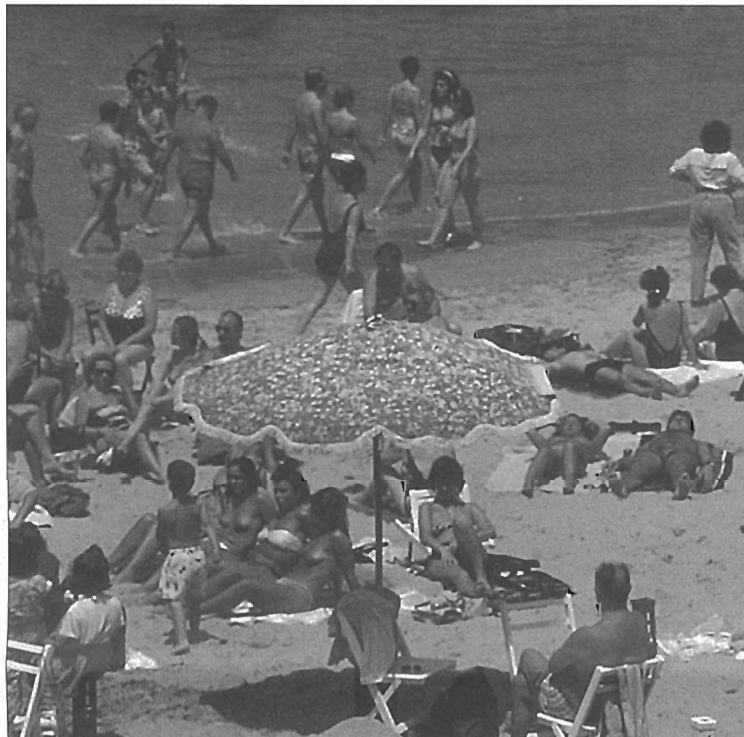
Garantías del derecho a vacaciones

El derecho a las vacaciones se ha venido rodeando tradicionalmente de ciertos rasgos o garantías en orden a su efectivo disfrute (no acumulación, caducidad de las no disfrutadas, prohibición de su compensación a metálico), que no están clara o expresamente recogidos en la regulación legal, pero que se han presumido o deducido por los Tribunales de la naturaleza y finalidad de las mismas. Se ha constituido así una jurisprudencia que permanece en cierto modo inmutable, pero que —según se viene constatando por los laboristas— origina contradicciones en el planteamiento de determinadas soluciones. Por ejemplo, el principio tradicional de la “caducidad anual” de las vacaciones de un lado es una medida dirigida a asegurar la efectividad del descanso, pero por otro legítima incumplimientos absolutos —como en el caso de trabajadores que no han disfrutado de las vacaciones porque el empresario no se lo ha permitido, y cuando reclaman se les ha dicho que ya ha caducado su derecho a disfrutarlas—, permitiendo situaciones de enriquecimiento injusto y favoreciendo la renuncia al derecho. Lo que se cuestiona entonces por la doctrina es si la regulación legal respalda con claridad tal interpretación, o se trata de un argumento que se repite como una cláusula de estilo sin claro fundamento legal.

ANUALIDAD Y PROPORCIONALIDAD

El art. 38.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a un período mínimo de treinta días de vacaciones anuales retribuidas. Inicialmente se vino deduciendo que el derecho a vacaciones existe “tras” un año de servicios, o si el contrato de trabajo ha durado al menos un año, adoptándose el principio de la “postanualidad”, fruto de la consideración de las vacaciones como período de descanso y de recuperación de las fuerzas perdidas. Sin embargo, en este caso se evolucionó pronto para admitirse el criterio de la “intraanualidad”: las vacaciones se disfrutan “en” un año de trabajo y en su transcurso, y ello entendido con la suficiente flexibilidad, en relación a la aplicación de los principios de no acumulación y prescripción.

Más que nada lo que se implica en el concepto de intraanualidad es que el año previo de servicios no aparece ya como requisito para el nacimiento del derecho, sino como módulo para el cálculo de su cuantía; el derecho a vacaciones va generán-



dose día a día y puede disfrutarse proporcionalmente sin esperar al transcurso del año, o compensarse a metálico caso de extinción del contrato.

Tal como ha sido observado por la doctrina, en virtud del principio de la intraanualidad el trabajador disfruta de sus vacaciones antes de que transcurran los once meses necesarios para su devengo, o también, que el previo año de servicios a efectos de la generación del derecho ya no va a ser un año completo, sino precisamente un año menos el período de descanso vacacional. Ello debiera ser tenido en cuenta también a la hora de efectuar un cálculo de la proporcionalidad que no atente al derecho a las vacaciones.

El cambio de criterio de la postanualidad a la intraanualidad actúa por lo demás en todos los aspectos de las vacaciones, y también en el terreno de su fundamentación: la lógica de la interanualidad remite a una consideración de las vacaciones no como tiempo de reposo y recuperación para el trabajo, sino como tiempo de ocio y de no-trabajo retribuido en términos de ordenación de la jornada anual de trabajo.

NO ACUMULACION Y CADUCIDAD ANUAL

Parte de la doctrina, y prácticamente la totalidad de la jurisprudencia, entiende que las vacaciones han de reclamarse dentro del año, y transcurrido el 31 de diciembre el dere-

cho se extingue fatalmente. El plazo sería de caducidad. Todo ello, a falta de mandato expreso, se hace derivar de que el artículo 38.1 del ET se refiere a vacaciones anuales. Al referido año se le acompaña del calificativo de natural, también sin explicación ni fundamento normativo alguno; criterio que, aplicado con rigor y sin tener en cuenta las circunstancias de cada caso y las razones de la ausencia de disfrute, puede originar situaciones de injusticia comparativa y para convalidar incumplimientos empresariales.

Según el Código civil, un año es un período de doce meses a contar desde un día cualquiera, o computados “de fecha a fecha”. No obstante la jurisprudencia ha venido normalmente identificando la expresión “año” con el año natural que va de 1 de enero a 31 de diciembre, a pesar de ser algo que no se deduce necesariamente del derecho positivo. El Tribunal Supremo, en sentencia de 13-12-94 (AL Abril 1995), establece que no es contraria al ordenamiento jurídico la práctica empresarial que refiere dicha anualidad a la comprendida entre el 1 de julio y 30 de junio del año siguiente. Y la sentencia del TSJ del País Vasco de 14-1-93 (A. 384), en el caso de una empresa en la que las vacaciones se disfrutaban en agosto, calcula la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al último año teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde el día 1 de septiembre.

En cualquier caso, puede convenir, por razones de garantía del derecho, aunque también por razones prácticas y de simplificación en el seno de la empresa, que las vacaciones de todo el personal se computen en relación con un mismo año, fijado en convenio.

PLAZO DE RECLAMACION

La ausencia de expresa normativa legal sobre este tema ha sido sustituida por una reiterada doctrina jurisprudencial que exige como elemento necesario para el ejercicio del derecho la reclamación dentro del año natural al que las vacaciones se refieren, añadiendo además que se trata de un plazo de caducidad y no de prescripción, ya que si se tratase de un plazo de prescripción sería posible su interrupción y, por tanto, se haría posible la acumulación de las vacaciones de un año a otro.

No obstante, la mayoría de la doctrina se viene pronunciando en el sentido de que, a partir de las normas sobre prescripción de acciones derivadas del contrato contenidas en el art. 59 ET, el plazo para el ejercicio de la acción es el de un año, y ha de comenzar a computarse desde el momento en que se entiende producido el incumplimiento de la obligación. Teniendo en cuenta que las vacaciones pueden disfrutarse en cualquier momento del año, con independencia de que se trate de un período completo o proporcional al previo período de servicios, el incumplimiento sólo puede afirmarse al término de dicho año (a falta de un cómputo específico, normalmente el 31 de diciembre). Para la doctrina, pues, el límite absoluto para la reclamación de las vacaciones, so pena de perderse, es el de la anualidad *siguiente* a aquellas del devengo o causación del derecho; aceptando igualmente con ello el disfrute tardío del período vacacional y el juego de la acumulación.

La caducidad se produciría, pues, una vez transcurrida la anualidad útil de disfrute, es decir, tras el segundo año de vigencia del contrato, o tras el siguiente año al devengo. Esta apreciación no evita, sin embargo, a juicio de la doctrina, una prudente u obligada actividad del trabajador de solicitar las vacaciones del empresario en el año natural al que correspondan, de modo que la situación que da origen a la reclamación judicial debe ser instada por el trabajador mismo, a fin de no forzar más de lo necesario el principio de no acumulación.

J. B. HARRIOLA

CONTRATO PARA LA FORMACION.- Exigencia de que el trabajador reciba una formación teórica. La formación meramente práctica para el manejo de la maquinaria a utilizar determina la consideración del contrato como indefinido.

(Sentencia del TS de 19 de febrero de 1.996)

De lo dispuesto por los arts. 11.2 ET y 6 y 8 RD 1992/1984 de 31 de Oct. (contrato de trabajo en prácticas y para la formación) se deduce que el contrato para la formación: a) se trata de un contrato de trabajo de carácter formativo, cuya especialidad tiene como ratio legis la formación y enseñanzas que ha de recibir el trabajador; b) esta formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva de trabajo, sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico; c) es el empresario, por mandato expreso del citado art. 6, quien ha de asumir la obligación de proporcionar al trabajador ambos tipos de enseñanzas, integrándose esta obligación en el área esencial de la naturaleza de este contrato; d) por consiguiente, si el empresario no cumple tal exigencia y no facilita a aquél las pertinentes enseñanzas, y salvo supuestos excepcionales, el nexa contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación, e) de ahí que, en virtud de lo que ordenaba el art. 15.1 ET, en su redacción anterior a la L 11/1994, de 19 May. (modificación parcial del ET, del TA LPL y de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social) no puede considerarse tal contrato como temporal, sino que ha de ser concertado por tiempo indefinido, conclusiones que no pueden ser desvirtuadas por el hecho de que el interesado, con base en la formación práctica recibida, haya llegado a saber manejar la maquinaria y demás utillaje que habitualmente empleaba, puesto que, salvo casos particulares, no basta con que el trabajador reciba una formación de tipo práctico, puesto que ésta ha de ser también de carácter teórico.

Si, como en el caso de autos, el trabajador contratado para la formación ex RD 1992/1984 de 2 de Ago. (contrato de trabajo en prácticas y para la formación) no ha recibido enseñanza teórica alguna, puesto que tan sólo fue adiestrado en el manejo y utilización de la maquinaria necesaria para realizar su trabajo de encuadernación —actividad en la que carecía de experiencia anterior—, es for-

zoso concluir, conforme a lo establecido por el art. 15.1 ET, en su redacción anterior a la L 11/1994, de 19 de May. (modificación parcial del ET, del TA LPL y de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social), que el vínculo laboral que le unía a la empresa demandada era de carácter indefinido.

PERIODO DE PRUEBA.- La libre resolución del contrato de trabajo durante el mismo no ampara la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador.

(Sentencia del TSJ de Nafarroa, de 14 de diciembre de 1.995)

(...) Al establecer el art. 14.2 ET que durante el período de prueba el contrato puede ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes, tal potestad resolutoria no está legalmente condicionada a la obligación de realizar las experiencias propias de la prueba, pues aun siendo el objeto fundamental del período de prueba la constatación de las aptitudes laborales del trabajador, también es elemento integrante de aquel objeto el mutuo conocimiento de las partes, no sólo en el aspecto laboral, sino también en el estrictamente personal o humano y si estas últimas circunstancias, ajenas a la específica capacidad laboral no son satisfactorias para alguna de aquellas, constituye ello motivo suficiente para poder exteriorizar durante el período de prueba la voluntad resolutoria y para que a virtud de tal manifestación, la vinculación entre las partes termine y no devenga otra de carácter definitivo, sin que resulten indagables las causas determinantes del acto resolutorio (STCT 13 Ene. 1984), habiendo establecido el TC que la característica de que dicha resolución no consista en un despido causal fundado en una serie de motivos tasados, no excluye que desde la perspectiva constitucional sea igualmente ilícita una resolución discriminatoria. En otros términos, la facultad de resolución de la relación laboral concedida por el art. 14.2 ET y de la que en el presente caso ha hecho uso la empresa, está limitada en el sentido de que no se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental (STC núm. 94/1984), derecho fundamental —tutela judicial efectiva— del trabajador para reclamar sus retribuciones, que de conformidad con el inatacado e inalterado relato de probanzas —las soluciones que sobre la falta de pago consigna la recurrente en el escrito de recurso en ningún caso se desprenden del mismo— ha sido mermado.

LISTAS DE ESPERA PARA LA CONTRATACION EN LA ADMINISTRACION. Es discriminatoria la exclusión de estas listas de aquellos trabajadores que hayan reclamado por despido tras la extinción de su anterior contrato temporal.

(Sentencia del TSJ de Nafarroa, de 28 de diciembre de 1.995)

(...) Para decidir sobre la cuestión propuesta debe determinarse si la diferenciación observada a la trabajadora es acomodada al principio de igualdad o no discriminación; y en este sentido la Constitución proclama dicho principio como derecho merecedor del más alto grado de tutela constitucional habiendo establecido el TC (S 19 Nov. 1982) que “la desigualdad no es discriminatoria, lo que es discriminatorio es la igualdad irracional”, esto es, desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida (SS 2 Jul. 1982 y 4 May. 1983). Debe concluirse, a la luz de la anterior doctrina, que no se evidencia ninguna razón objetiva y proporcional con la finalidad perseguida que justifique el proceder del Organismo Autónomo, ya que no se constata una justificación objetiva y razonable a la diferenciación que se establece respecto de aquellos trabajadores que acuden al órgano judicial reclamando la existencia de despido, debiendo restablecerse el principio de igualdad por imperativo constitucional, máxime teniendo en cuenta que la base discriminatoria proviene de un Organismo público que se halla sujeto por su naturaleza a una mayor interdicción de menoscabar el principio de igualdad.

Por otra parte, efectivamente, la Circular publicada por el Organismo Autónomo no es sino respuesta a la actuación seguida por la trabajadora demandante frente al cese operado en su momento por aquél a modo de represalia o sanción por dicha actuación, frustrándose así las expectativas de la actora para acceder al trabajo mediante su exclusión de las listas de espera que siendo como se dijo, ley para las partes, el Organismo demandado incumplió aquello que se obligó a hacer, teniendo en cuenta a su vez que esas listas de espera confieren a los en ella incluidos el carácter de trabajadores fijos discontinuos, debiendo, por tanto, ser contratados por el orden que en las mismas figuran.

Sindikalgintza

JOSE MIGEL LEUNDA, ELA-KO LEHENDAKARIA ETA CIOSL-EKO EXEKUTIBAKO KIDEA

“Lorpen sindikalak finantza merkatuen menpe gera daitezke”

Sindikatu Libreen Nazioarteko Konfederakuntzak (SLNK, CIOSL gaztelaniaz) XVI. kongresua burutu du ekainak 25 eta 29a bitartean. Bost kontinenteetako 194 sindikatu eta 127 milioi langileren ordezkaria, CIOSL 1949an sortu zen. Harez gero ELA bere kide izan da, sindikatu eragileetako bat izan baitzen. Elkarrikeria honetan, Jose Migel Leunda ELAko lehendakariak erakunde eta kongresuaren nondik-norakoak azaltzen dizkigu.

–Berezitasun bat du ELAk CIOSLen, ez al da hala?

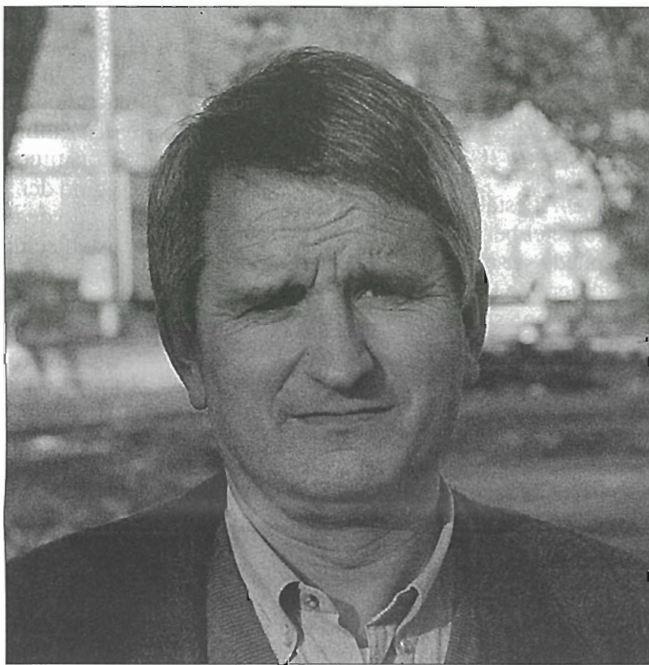
–Bai, 1949 urteaz gero, konfederakuntza sortu zuten sindikatuen artean geundenez, Euskadiko sindikatutzat onartu gintuzten, Espainiako UGTk orduan eta gaur arte honi buruz aurkako jarrera izan arren (CC OO oraindik ez dago konfederakuntzan). Gure partaidetza erabatekoa da: Ekintza estrategia erabakitzen duen Komite Exekutiboan –1975ko Mexikoko kongresuaz gero– eta zenbait batzordetan jarduten gara lanean.

EGOERA ANITZAK

–Mundu guztiko sindikatuak biltzen ditu konfederakuntza honek...

–Bai, internazional honetan egundoko kontrastea dago. Europa mendebaldean sindikalismo eredu indartsu bat da nagusi. EE BBetan eta Kanadan, Australia, Zeelanda Berrian eta Japonian ere antzeko sindikatuak ditugu, guretzat eredu nahikoa ezaguna.

Bestalde, Hirugarren Munduan denetarik dago. Lagarren Munduaz ere hitzegiten hasi dira batzuk. Askatasunik eza eta gobernu nahiz enpresariaren presioak Afrika osoan arruntak direnez, NACTU eta COSATU hegoafrikarren moduko erakun-



deak daude, *apartheid*-aren aurka borrokatu zutenak. Garai berean, Ameriketako alde handia dago herri artean: sindikalisten 'ehiza' eguneroko gauza da Kolonbian; CTC eta FUTDko kideen bizitza arrisku bizian dago; Txilen, aldiz, CUT Pinochet diktadorearen aurkako borrokan funtsezko erakunde izan zen.

Asian ere sekulako alde dago herri batzuren eta besteren artean. CIOSLen jarra Txinako mugimendu sindikal ofizialari buruz nabarmena da: Herri handi hartako langileen sindikazio eskubide librea aldarrikatzen du.

–Hortaz, nola bateratzen dira egoera sozial eta sindi-

kal arras ezberdinetako interesak?

–CIOSLeri ezinbestekoa zaio bere politika aurrera eramateko nazioarteko erakundeetan parte hartzea. Bestalde, Nazioarteko Idazkaritza Profesionalen laguntza ere badu; hauetan sektoreko sindikatuak biltzen dira eta euren lana CIOSL berak koordinatzen du.

–Zein erakundetan dago?

–Lanaren Nazioarteko Erakunde (OIT), Nazio Batuen Erakunde (NBE), Nazioarteko Diru Fondoa (FMI), Munduko Banketxea (BM), Ekonomi- Elkarlan eta -Garapenerako Erakunde (OCDE), etab.

–Eta zertaz arduratzen da erakunde horietan?

–Gai oso garrantzitsua eskubide sindikalen azpiraketa izaten da. Orainsu, adibidez, haurren lanaren aurkako kanpaina burutu du. Eta hau ez da gauza abstraktu bat: Adibidez, Europako futbol txapelketan erabilitako Adidas baloiak zein baldintzatan egin diren salatu du.

CIOSLek gainera multinazionalak lan baldintzei (Nike kiroletarako gauzak egiten dituen esplotazioa salatu du, esaterako) eta teknologi aldaketak enpleguan duen eraginei arreta berezia eskaintzen die.

Beste kezka handia esportaziorako enpresa frankoetako egoera dugu; gehienbat emakumeak lan egiten du horietan, eta denetarik jasan behar izaten dute: Duela gutxi Errepublika Dominikarreko CNTDko lagun batek esan zidanez, haurdun gera ez daitezen emakumei antisorgailuak banatzen dizkiete.

XVI. KONGRESUA

–Zer kezka azaldu nahi izan du CIOSLek kongresuan?

–Batez ere mundializazioa eta bere aitzakiarekin langileok jasaten ari garen erasoak. Ekoizpen eta aberastasunaren hazkundera gehien daukaten onerako ari da gertatzen. Gobernuen erabakiak eta sindikatuen lorpenak finantza merkatuen mende geratuko ote diren beldur gara. Eta horren aurrean zer egin hausnartu behar dugu.

Gainera, OIT sendotzea da kongresu honetako beste helburua. CIOSLen zeregina langileen eskubideak zaintzea da, eta nazioarteko hitzarmen nahiz gomendioak ahalik egokienak izan daitezzen saiatzeko da.

G. ZEBERIO

CRECIMIENTO CONTINUO

La CIOSL sigue creciendo. El 1 enero de 1991 contaba con 144 organizaciones afiliadas de 101 países, con 100 millones de afiliados, y actualmente agrupa a 194 organizaciones y 127 millones de trabajadores y trabajadoras. Y no sólo ha habido incorporaciones de sindicatos de Europa central y del Este (Hungría, Bulgaria, Rumanía, Mongolia, Estonia, Lituania...); también han ingresado en este período organizaciones de Dinamarca, Finlandia, la CGIL italiana, y un sindicato irlandés, así como sindicatos de América Latina, Asia y Africa.