



LOS PAPELEROS DE GIPUZKOA PARAN TAMBIEN POR SU CONVENIO

El Metal, a la huelga

Unos 110.000 trabajadores y trabajadoras del Metal han sido convocados a la huelga general los próximos días 28 (en Gipuzkoa, donde el mismo día pararán las papeleras) y día 31 (en Araba y Bizkaia) por ELA y los otros tres sindicatos presentes en el sector. La patronal pretende retrasar la negociación de

los convenios provinciales —hasta ahora ha acudido a las reuniones de las mesas negociadoras por puro trámite— y se niega a discutir cualquier punto en torno al empleo (reducción de la precariedad y de la jornada anual, eliminación de horas extras...), que podría ayudar a reducir el enorme nivel de desempleo que padecemos.

Hay que dar una respuesta firme a la arrogancia que están demostrando los empresarios (en Bizkaia proponen incluso aumentar la jornada). Los grandes beneficios que se están embolsando deben servir para crear empleo y mejorar las condiciones de vida de trabajadoras y trabajadores.

(artículo de J.M. Larrañaga en la pág. 8)

CONTRA EL RECORTE DE LAS PENSIONES



Este acuerdo reduce las pensiones y es un cheque en blanco para nuevos recortes

¡ HAZLE FRENTE ! DEFIENDE TU FUTURO

POR UN SISTEMA PUBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EUSKAL HERRIA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

LAB
LANTOKIAREN BAZKARTEA

Pentsio murrizketaren aurkako kanpaina

Pentsioak gero eta eskasago[™] dio ELA eta LABek ekin dioten kanpainarako kartelak. Bi sindikatuok kalean eta lantokietan salatu egingo dute UGT eta CC OOek Madrildo gobernuarekin hitzartu duten akordioa. Izan ere, pentsio sistema sendotzeko asmoa dutela esan arren murrizketak bedeiinkatu eta etorkizuneko erasoei atea zabaldu diote sindikatu espainiarrek. Dena den, hauen ahulezia kontutan izanik —milaka milioitako zorrak eta estatuko aurrekontuekiko menpekotasun nabaria— ez da harriztekoa pentsio murrizketa onartzea. Batez ere ordaina beste bide batzutatik jasotzen badute.

ELA Sindikalgintza
 HISTORIA Y ACTUALIDAD - REVISTA DEL MOVIMIENTO



LOS PAPELEROS DE GIPUZKO A PARAN TAMBIEN POR SU CONVENIO

El Metal, a la huelga

Una huelga general de los metaleros de Euzkadi y el País Vasco para exigir un convenio que mejore las condiciones de trabajo y salariales.

CONTRA EL RECORTE DE LAS PENSIONES
 Este acuerdo reduce las pensiones y es un cheque en blanco para nuestros recortes.

HAZLE FRENTE! DEFIENDE TU FUTURO

CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS



7

Es la hora del sindicalismo europeo

3 LA FIRMA DEL MES:
 Juan Olaskoaga

4-5 KONFEDERAKUNDEA

6 FEDERAKUNDEAK/
 ESKUALDEAK

7 INTERNACIONALES:
 La hora del sindicalismo europeo

8 EL PULSO DE LA
 NEGOCIACION
 José Mari Larrañaga

9 EL ESTADO DE LOS
 CONVENIOS

10 SINDICALISMO
 Y MEDIO AMBIENTE

11 GAZTEAK / JOVENES

12/13 REPORTAJE: Acuerdo de
 Formación Continua

14/15 AZTERGAIK

16 EMAKUMEA / MUJER

17 ENTREVISTA:
 José Mari Otaegi, sobre el Tribunal
 Laboral de Navarra

18 INTERNACIONAL:
 La huelga general de Corea

19 GARAPENA

20/21 EKONOMIA

22 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:
 Nerea Orbea

12-13



ELA, LAB, Confebask y el Gobierno Vasco exigen al PP que dé cobertura al acuerdo vasco de formación continua

HUELGA EN COREA: El tigre está nervioso

18



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

La seguridad en la empresa

En febrero se cumple un año de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95).

Todavía faltan por aprobarse disposiciones legislativas complementarias que deben acompañar al texto legal, pero también se contemplan en ella normas para suplir esos vacíos y están disponibles los textos de las directivas de la Unión Europea, que son las que deben ser recogidas por las mismas.

Por lo tanto, la Ley está en vigor y se debe cumplir. Los trabajadores y sus organizaciones sindicales debemos ser rigurosos en exigir su cumplimiento para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Mientras tanto, se están nombrando, empresa por empresa, los delegados de prevención y constituyendo los comités de seguridad y salud laboral en las empresas de más de 50 trabajadores.

El siguiente paso en este proceso sería impartir la formación en la materia y elaborar los planes de prevención correspondientes, en cada empresa, independientemente de su tamaño o actividad —ambas son obligaciones del empresario—, tal como afirma y establece la ley.

LA FORMACION

La ley establece varios niveles de formación y colectivos que deben ser formados, pero nos vamos a limitar a explicar sólo dos de ellos:

a) Los delegados de prevención, miembros de los comités de seguridad y salud laboral, trabajadores designados, etc.

b) Todos y cada uno de los trabajadores de la empresa deben ser formados para que puedan ocupar su puesto de trabajo sin riesgos para su persona u otros trabajadores.

Observamos que hay bastantes empresas, sobre todo medianas y pequeñas, donde ni siquiera se ha planteado esta obligación, o en el mejor de los



casos, envían a sus delegados a los cursos organizados por las mutuas, sin preocuparse de la idoneidad de los mismos. Y en lo referente a la formación de todos los trabajadores, la realidad es todavía mucho más pobre.

PLANES DE PREVENCIÓN

También hemos comprobado que los empresarios huyen del cumplimiento de esta obligación (también hay mutuas que no aceptan el correspondiente compromiso) y los planes de prevención no existen en infinidad de empresas. Pero, lamentablemente, donde estamos observando casos de verdadero escarnio es en las repuestas que dan a alguna de las reclamaciones efectuadas por los trabajadores, ante las deficiencias de seguridad laboral observadas.

Intentan descargar sobre los delegados de prevención responsabilidades que les corresponden a ellos. El responsable de la seguridad es el empresario.

Esta actitud no debe ser tolerada. Cuando se observe algún peligro, debe ser puesto en conocimiento del empresario o de aquella persona a la que nombre responsable.

En estos casos, el delegado está para transmitir la queja o denuncia ante la dirección o la autoridad laboral.

La intervención del delegado sobre el plan de prevención debe comenzar cuando le sea presentado para consulta, y emitir la opinión que le merezca, y una vez consensuado, velar por su cumplimiento.

Por lo tanto, el delegado de prevención, e incluso un trabajador o una plantilla en su conjunto debe tener claro su papel en los temas relativos a la seguridad y salud laboral, interesarse por la formación y el plan de formación de su empresa, como primer paso, y si la dirección se niega repetidamente debe denunciar el caso ante la Inspección de

Trabajo o pasar por los locales del sindicato para ser asesorado.



JUAN OLASKOAGA
(Miembro del área de
Prevención y Salud Laboral)



AFL-CIOk Europan duen ordezkaria gure artean izan zen

AFL-CIO EE BBetako konfederakunde sindikalak Europan duen ordezkaria, Jerry Zellhoefer, Euskal Herrian izan da urtarrilean. Hiru egunetz Zellhoeferrek ELAko buru eta koadroekin zenbait bilera eta elkarrizketa burutu zituen.

Sindikalarri iparramerikarrak Euskal Herriko egoera sozial, ekonomiko eta politikoaren berri jaso zuen egun horietan zehar, eta gure sindikatuaren barne-egitura azaldu zitzaion. Zellhoeferrek, aldiz, ezberdintasun sozial gero eta nabariagoak nozitzen dituen gizarte baten baitan EE BBetako sindikalismoak aurre egin behar dien erronkei buruz hitz egin zuen.

EL COMITE NACIONAL ADVIERTE DE LAS PRESIONES PARA CAMBIAR EL ART. 84 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

ELA no aceptará restricciones a los convenios y acuerdos de Euskadi

En la reunión ordinaria celebrada en la sede confederal de Bilbao el pasado 21 de enero, el Comité Nacional de ELA analizó, entre otros temas, el propósito hecho público por las organizaciones sindicales españolas UGT y CCOO de incluir como uno de los elementos del acuerdo que negocian con la CEOE la reforma de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité nacional considera esta iniciativa cualquier cosa menos sorprendente, ya que, desde que no hace todavía tres años se modificara el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, CCOO, UGT y CEOE no han cesado de reclamar la anulación de aquel cambio y la vuelta a la situación de férreo centralismo anterior a la reforma de 1994. Como se recordará, gracias al cambio del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoció el derecho de las mayorías constituídas en ámbitos como el vasco a negociar acuerdos y convenios que tuvieran preferencia sobre acuerdos y convenios de ámbito estatal. El Acuerdo de Formación Continua de la CAPV constituye un ejemplo de acuerdo posibilitado por la nueva situación legal.

El Comité nacional valora la posición expresada por el Ministro de Trabajo en su reciente reunión con una delegación de ELA, según la cual el Gobierno no tiene intención de dar cobertura a una reforma legal del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, tal como pretende la entente UGT-CCOO-CEOE.

En todo caso el Comité nacional de ELA quiere llamar la atención de los trabajadores y trabajadoras, de las instituciones y de la sociedad vasca en general sobre esta amenaza de restricción de los derechos de las mayorías vascas a negociar convenios y acuerdos eficaces. Sería extraordinariamente grave desde la perspectiva de las relaciones laborales, pero también desde la perspectiva política, el que el Gobierno español, amparándose en el acuerdo entre sindicatos y patronal, llegara a dar cobertura a una iniciativa legislativa de este tipo. Si llegara a producirse, afirma el Comité Nacional de ELA, trabajaremos con todas nuestras fuerzas para que tal iniciativa se encuentre con la más firme y amplia respuesta institucional y social.

El Comité Nacional se refirió, por último, a la inseguridad y a la dependencia de coyunturas de todo tipo en que tienen que desenvolverse su actividad las mayorías sociales vascas, situación de la que son exponente los avatares del acuerdo de formación continua o la permanente amenaza que se cierne sobre la eficacia de los acuerdos negociados por aquéllas. Esta situación hace más necesaria, en opinión del Comité Nacional, que se proceda a la delegación de competencias legislativas en materia laboral, tantas veces reclamada por nuestro sindicato, de tal forma que podamos contar con la garantía de un marco jurídico que responda a la realidad social.

EL ARTICULO 84 Y LA FORMACION CONTINUA, EJES DE LA ENTREVISTA CON EL MINISTRO ARENAS



El futuro del Acuerdo vasco de Formación Continua tras el acuerdo suscrito por el Gobierno central con la CEOE, UGT y CCOO sobre la materia, y la posible modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, fueron los temas abordados en el encuentro que una delegación de ELA encabezada por José Elorrieta mantuvo el pasado 9 de enero en Madrid con el ministro de Trabajo, Javier Arenas. En el primero de los temas, tan sólo hubo un compromiso político por parte del ministro Arenas favorable al Acuerdo Vasco de Formación Continua, que próximamente tendremos ocasión de contrastar. En relación al artículo 84, las palabras del ministro trataron de ser tranquilizadoras, pero todo indica que UGT, CCOO y la patronal CEOE van a intentar modificarlo. Queda por saber si la presión que van a ejercer será suficiente para que el ministro de Trabajo de luz verde a la modificación, como contrapartida por la firma de la reforma del mercado de trabajo.

El ministro de Trabajo, Javier Arenas, que acudió al encuentro con varios miembros de su equipo se comprometió a mantener próximamente una nueva reunión con ELA para abordar estos temas. Una reunión, que en opinión del secretario general de ELA, José Elorrieta, tiene que ser definitiva. "En el caso de que no se dé una respuesta satisfactoria en ambos temas se va a generar una gran conflictividad", manifestó Elorrieta a los periodistas al término de la reunión de Madrid.

Junto con Elorrieta acudieron a la entrevista con el ministro de Trabajo, José Antonio Cestona, Josemi Unanue y Enrique Fernández Machuca. La foto muestra un momento de la entrevista.

Consejo Nacional

El Consejo Nacional, máximo órgano de ELA entre congresos, se reunió el pasado 24 de enero en Bilbao. Entre los diversos asuntos que se trataron, destacan la aprobación de los nuevos importes de las cuotas confederales y la caja de resistencia, así como el balance de afiliación correspondiente a 1996.

■ YA SOMOS 88.644 AFILIADOS

Consiguir un saldo positivo de afiliación en un año tan duro como 1996 ha sido un gran éxito, ha afirmado el tesorero confederal, Josemari Aranbarri, en la presentación ante el Consejo Nacional del informe de afiliación del último año. "La generalización de la precariedad y la caída de empleo en sectores industriales tradicionales están dificultando la afiliación, aunque creo que estamos respondiendo bastante bien a este reto".

Aranbarri se refirió, también, a las bajas que ha sufrido el sindicato como consecuencia de la política de alianzas, una cifra, sin duda, apreciable "porque para nosotros cada persona afiliada cuenta mucho, pero mucho menos importante que lo que les hubiera gustado a los que han promovido una durísima campaña contra el sindicato..." "ELA -añadió- ha tomado en cada momento la decisión que ha creído más acertada y creo que el tiempo nos está dando la razón".

Pero estos ataques no lograron quebrar la confianza de los trabajadores hacia ELA, que ha cerrado el año con 88.644 per-

CUOTA

CUOTA B (trabajadores/as en activo)	1.495 pts.
CUOTA M (desempleados/as con cobertura)	1.120 pts.
CUOTA P (desempleados/as sin cobertura y jubilados/as)	745 pts.

CAJA DE RESISTENCIA

Se aprobó también la cuantía de la CAJA DE RESISTENCIA, que se aplica en conflictos de cuatro o más días de duración:
16.940 pts. semanales

sonas afiliadas, un saldo ligeramente positivo.

1996 fue un año positivo para las Federaciones de Empleados, Técnicos y Alimentación; Enseñanza, y Construcción y Madera, al contrario que Servicios Públicos, que tuvo un balance negativo, mientras que las Federaciones del Metal e Ikegaf cerraron el ejercicio sin cambios significativos en su afiliación.

Las comarcas de Iruñea, Donostia, Bilbao, Urola-Kosta y Margen Izquierda han sido las que mejores resultados han presentado en 1997, según se desprende de este informe.

MAS MUJERES

Aranbarri subrayó ante el Consejo Nacional la progresiva incorporación de las mujeres al proyecto sindical de ELA: en estos momentos son el 28,78% de la afiliación.

La Federación del Metal, con el 32,12%, sigue siendo la primera en afiliación, seguida de Servicios Públicos, con el 21,20%; Empleados Técnicos y Alimentación con el 17,18%; Información, Energía, Química y Artes Gráficas, con 10,09%; Construcción y Madera con el 7,79%; Enseñanza con el 6,01, y el Transporte con el 5,60%.

IAZKO SOLDATA IGOERA BATAZ BESTE %4,46koa IZAN ZEN

1996ko negoziaketa kolektiboren emaitzak aurkeztu zituen joan den urtarrilak 7ko Komite Nazionalaren aurrean Josemi Unanuek, arlo honetako ardura-dunak. Batz besteko igoera % 4,46koa izan zen Euskal Herrian, 0,16 puntu 1995eko Kontsumo-Prezioen Indizearen (KPI) gainetik. Jornal igoerarik altuena Gipuzkoan izan zen, % 4,63koa, hain zuzen.

Lan ordutegiek izan zuten murrizketa (2 ordu eta 4 minutuko) eskasatzen jo zuen Josemi Unanuek eta arreta berezia eskatu zuen arlo honetan langabeziari aurre egin ahal izateko. Bere esanetan, "gaur dugun langabezia arintzearen ezinbestekoa da lan ordutegia murriztea eta premia zko errebindikazioa izan behar du negoziaketa kolektiboan, batipat, egoera ekonomiko hobeto baten aurrean".

Guztira, 317.459 langileen lan balditzak babestu zituztenen iragan urtean sinatu ziren 117 lan hitzarmenak.

Jose Unanuek aurtengo negoziaketa kolektiboari garaiz ekin zaiola adierazi zuen, nahiz eta patronalaren jarrera ezezkorra izan. Behin-behineko lan kontratuen eta ETten bitartez zabalitzen ari den diskriminazioarekin amaitu, egungo lan ordutegia murriztu eta KPIaren gainetik jornalak lortzea direla aurtengo negoziaketa kolektiboaren helburuetariko batzu gogoratu zuen Komite Nazionalan.

ELA valora positivamente la aprobación de los proyectos de reforma institucional

ELA valora de forma positiva la decisión del Consejo de Gobierno de remitir al Parlamento vasco el proyecto de reforma del Consejo de Relaciones Laborales (CRL), Consejo Económico y Social (CES) y Osalan. Como ya expresara este sindicato en el informe presentado en el Consejo de Relaciones Laborales, se trata de una reforma que protege de forma equilibrada y razonable los derechos y las posiciones de unos y otros, y si alguien no tiene derecho alguno de quejarse son precisamente las minorías sindicales, a

las que se garantiza una situación de privilegio que no tiene parangón fuera de la CAPV. De ahí que esté totalmente fuera de lugar la pataleta de CC OO ante esta reforma.

Esta situación contrasta -quiere recordar ELA- con el boicot institucional que se sigue aplicando a nuestro sindicato en Navarra, a pesar de contar con una representatividad sensiblemente superior a la de UGT y CC OO en la CAPV. (ver la entrevista de la página 17 con José Mari Ottaegi)

Reestructuración en federaciones y comarcas

Ha habido una serie de incorporaciones y sustituciones en la estructura federal e interprofesional de ELA. En la unión comarcal de Oarso-Bidasoa, Javier Lardi sustituirá a José Mari Arribillaga. Nerea Orbea será la nueva liberada en la comarcal de Deba, en sustitución de Patxi Zubizarreta, que pasa a la federación comarcal del Metal en Urola-Kosta.

Por otra parte, José Luis Zubizarreta se incorpora a la interprofesional de Urola-Kosta, donde sustituye a José Luis Ugarte, que pasa a la FETA en Donostia.

Este asumirá a su vez el trabajo que hasta el momento había desempeñado Ana Tovar, que se encargará de la atención a los afiliados en el local de Donostia.

Ikegaf

Benetako sindikatua

Benetako sindikatua / Tu mayoría" izango da Informazio, Kimika, Energia eta Arte Grafikotako federakundearen (Ikegaf) III. Kongresuaren mezua. Ikegafek batzar hau datorren urtarrilak 31ean Basaurin burutuko du. Bertan izango diren 113 ordezkari ponentzia nagusia eztabaidatuko dute; berau hiru zatitan banatuta dago: Antolaketa, industri politika eta estatutuen erreforma. Erreforma hau onartuz gero, federakundeko kideen partaidetza zuzenagoa egingo du posible, kongresu berak hautatuko baitu idazkari nagusia; Gurutz Gorraiz da idazkari nagusiaren karguan jarraitzeko hautagaia.

Ponentzia nagusia egiteko eztabaidetan Ikegafeko 300 kidek hartu dute parte; hau bideratzeko 12 ikastaro berezi izan dira eskualde guztietan.

Denuncian la concentración de HB ante el domicilio de una periodista

En opinión de la Federación de Información de ELA (Ikegaf), la concentración protagonizada el pasado 16 de enero por miembros de Herri Batasuna ante el domicilio de Carmen Gurruchaga, periodista del diario "El Mundo", es un

despropósito. Para Ikegaf, "el derecho a criticar la actuación de los medios de comunicación, como de cualquier otro elemento de la vida pública, tendrá nuestro apoyo, pero en ningún caso debe ser utilizado como coartada para la coacción".

Metal

Urola-Kostarako arduradun berria

Federakunde eta interprofesionalak aldaketak direla medio, Patxi Zubizarretak hartu du Metaleko ardura Urola-Kosta eskualdean. Orain arte Zubizarreta mutrikuarrek Eibarrek o egoitzan egin izan du lana, eta aurrerantzean Azpeitian izango da.

Irakaskuntza

Negoiazioa eta formazioa

Irakaskuntza federakundeko dinamika batipat negoziazio kolektiboan datza une hauetan, hala nola militante eta koadroak kualifikatzeko lanean.

Sektore guztietako plataformak prestatu ondoren, zenbait sektoretan negoziazio-mahaiak abiatu dira. Orokorki, helburuak hauek dira: soldaten igoretaz beste, ordu lektibotan jexiera lortzea; birtziklaiari garrantzia ematea, eta egonkortasuna ziurtatzea.

Bestalde, zuzenbide laborari buruzko ikastaroak bideratu ondoren (lau lurraldeetako partaidetza izan dutelarik) ikastetxeetako segurtasun eta higieneari buruzkoa ari da burutzen.

Zalantzarik gabe, haserako partaidetza ikastetxeetako ELA ikastetxeetan dituen ordezkariak zabaltzean dago gure erronka.

Servicios Públicos

Exigen una vez más la liberación de Ortega Lara

Al cumplirse un año del secuestro de nuestro compañero José Antonio Ortega Lara, la Federación de Servicios Públicos (FSP) de ELA exige una vez más a ETA que ponga fin a este largo cautiverio que lesiona de forma brutal los derechos más elementales de la persona. Esta Federación considera asimismo que esta exigencia no es incompatible con la búsqueda de vías de diálogo que permitan la liberación de nuestro compañero y anima al Gobierno central a que dé los pasos necesarios en este sentido. La FSP de ELA desea también expresar su solidaridad y afecto a la familia de José Antonio Ortega Lara.

Reglamento para la Federación

Tras poner en marcha los diferentes compromisos

congresuales y del Plan de Actividades, la Federación se encuentra a punto de culminar el proceso de debate del reglamento de funcionamiento interno. La elaboración y debate de este reglamento ha supuesto un importante esfuerzo, y estimamos que supondrá una mejora en el funcionamiento habitual de la organización.

El reglamento de funcionamiento se incardina en las líneas confederales, en las que se marcan los criterios organizativos a futuro, y han de suponer una apuesta decidida para la mejora de la coordinación de todas las estructuras de ELA. El próximo Consejo Federal, que se celebrará el día X, será el órgano que ratificará lo debatido hasta el momento.

Feta

Refuerzo para la estructura de Araba

Desde primeros de año, Nekane Mujika ha pasado a formar parte de la secretaría de la FETA en Gasteiz. Esta joven militante había venido desarrollando anteriormente tareas en los servicios jurídicos, en Gasteiz y en otras uniones comarcales. Con la incorporación de esta persona, que formará equipo con Eugenia, se refuerza la FETA, que cuenta con amplias posibilidades de desarrollo en Araba.

Margen Derecha

AGUR, ADISKIDE

Ha fallecido recientemente Isidro Zubieta, de 46 años, activo militante de la unión comarcal de la Margen Derecha.

Isidro, que trabajó en Cartonajes Mead, fue responsable de la unión local de Derio y miembro del Consejo Nacional de ELA, además de representante del sindicato en la mesa del convenio de Artes Gráficas.

Los compañeros de ELA dedicamos un recuerdo a este militante.

Ezkerraldea-Kadagua

NUEVO LOCAL EN BALMASEDA

ELA cuenta con un nuevo local en Balmaseda. Está ubicado en la antigua oficina del Inem, en la siguiente dirección:

Plaza San Severino, 4 bis, bajo

Teléfono: 680 17 80

CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS

La hora del sindicalismo europeo

La actitud sindical aborda constantemente muchos frentes, múltiples niveles y sectores: desde la actuación en los centros de trabajo, hasta la presencia y acción en los escenarios de los últimos movimientos originados por los fenómenos de globalización de la economía. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), aún en proceso de formación, tiene como espacio propio el de la Unión Europea, que también recorre un problemático camino de maduración. En la reunión de su último Comité Ejecutivo de 1996, la CES diseñó los ejes prioritarios de su previsible actuación en 1997. La CES centrará su actuación en cuatro procesos:

1. La Conferencia Intergubernamental que elabora el nuevo Tratado (equivalente a una constitución) de la UE entra en su última fase. Las reivindicaciones y propuestas sindicales deberían ser atendidas. Por su importancia, la CES organiza una jornada europea de acción que se explica más adelante.

2. Pacto por el Empleo. Desde la Comisión Europea se ha propuesto a los gobiernos, patronales y sindicatos un acuerdo en la línea de las estrategias diseñadas en las cumbres, particularmente en la de Essen: La CES tratará de que las reivindicaciones sindicales sean atendidas y las decisiones alcancen el mayor grado posible de concreción.

3. Diálogo social. En la relación sindicatos-patronales a escala europea, la CES se marca varios objetivos:

- ✓ Concluir las negociaciones en marcha sobre trabajo a tiempo parcial y otros contratos atípicos.
- ✓ La declaración común sobre el Pacto por el Empleo debe ampliarse en lo



concerniente a formación de los jóvenes, fondos estructurales, etc.

✓ Llevar el diálogo social a materias nuevas: salud y seguridad laboral, organización del trabajo, etc.

laboración con las organizaciones sindicales afiliadas de los países en cuestión. Deberían definirse las posiciones sindicales al respecto.

OTRAS MATERIAS

En relación con las políticas de la UE, la CES está implicada ya en las siguientes materias:

- * transición a la tercera fase de la Unión;
- * fiscalidad europea;
- * política de cohesión económica y social;
- * igualdad de oportunidades mujer/hombre;
- * aplicación del Programa de Acción Social de la UE en materias como la información y la consulta; la participación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas; la organización del trabajo; el futuro de la protección social; las sociedades de la información y el empleo, etc.

ITURRIAGA

Jornada europea de acción

La jornada, centrada en la preocupación máxima de los trabajadores, tendrá un objetivo: el empleo. La CES quiere vincular las luchas sindicales vivas en toda Europa y comprometer a todos los sindicalistas en esta jornada. El carácter descentralizado, sin perder su ánimo unitario, persigue impulsar la creatividad y la iniciativa en cada país. La CES hace varias sugerencias:

- * Máximo impacto mediático.
- * Piquetes ante las sedes oficiales de los gobiernos y patronales.
- * Cada organización puede ampliar la acción.

La jornada de acción sindical tendrá lugar el próximo 2 de abril.

4. Ampliación de la Unión. Hay varias demandas de adhesión a la UE; la Comisión deberá responder a los seis meses de conclusión de la Conferencia Intergubernamental. La CES deberá hacer un seguimiento crítico en co-

Kanpainak

Europako Sindikatuen Konfederakundea (ESK) oraintxe bertan kanpaina batzuk ari da burutzen eta aurten amaitu nahi ditu:

- * Arrazismo eta xenofobiaren aurkako kanpaina.
- * "Yes, enpleguaren alde" kanpaina, ESKeko gazteek antolatua.

Bestalde, 1997ko bigarren seihilekoan konfederakundek lan osasunari buruzko kanpaina bati ekiteko asmoa du.

La negociación colectiva del año 97, aunque ha comenzado con cierta antelación en comparación con los últimos años, no podía haber empezado peor. A las primeras de cambio ya estamos abocados a una situación de conflictividad. Ha sido suficiente un poco de insistencia en las reuniones de las mesas negociadoras para que veamos con claridad cuál es la actitud y voluntad de las diferentes patronales, por cierto, muy coincidentes en casi todo.

HUELGAS EN EL METAL

Con todas las consecuencias

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

En principio, de adelantar el proceso negociador, nada de nada; y de hacer lo posible por hacer coincidir la conclusión de la negociación con el inicio de la vigencia del convenio, ni hablar. Las patronales están muy cómodas negociando los convenios durante los meses de mayo o junio, o mejor si es en setiembre o en octubre. Además de ahorrarse un montón de dinero, nos quieren llevar el convenio muy lejos en el tiempo, tratando de aburrirnos y cansarnos, e intentando desvincular el convenio de los intereses reales de los trabajadores.

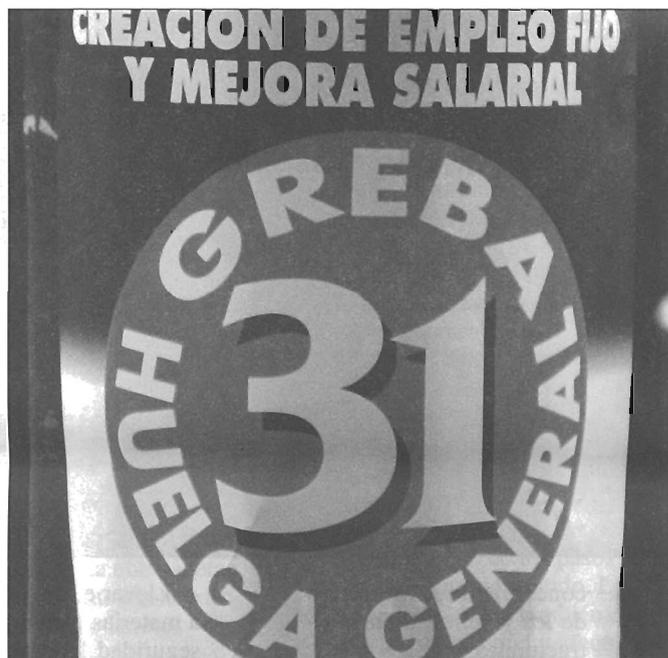
Y en segundo lugar, sin ningún interés en entrar al fondo de la discusión de ninguna de las materias planteadas en las plataformas sindicales. Los problemas más graves y acuciantes que tiene en este momento la sociedad vasca en el ámbito económico-social no va con ellos. El paro, la precariedad, la atonía en el consumo, la explotación y el abuso, ... parece que no les preocupa en absoluto.

Sin dejar de mencionar su intención de reducir o eliminar algunos aspectos como la antigüedad o, como en el caso del Convenio del Metal de Bizkaia, aumentar la jornada de trabajo.

ACTITUD PATRONAL

Nosotros pensamos que esta actitud de la patronal responde a:

* Una posición de prepotencia, envalentonamiento, superioridad y arro-



gancia, basada en la situación de debilidad en la que, según ellos, se encuentra el movimiento sindical.

* Pero sobre todo, a una voracidad sin límites en la obtención del máximo beneficio a corto plazo, a costa de lo que sea. Para ello, cualquier excusa es válida. Ahora son la competitividad y la convergencia con Maastricht las que impiden que se pueda debatir en profundidad la adopción de medidas que consigan mejoras en los niveles de paro y precariedad.

Con esa actitud y esa posición, no nos dejan otra salida que la de la huelga. La patronal lo sabe y nos empuja hacia el conflicto, porque piensan que no tenemos capacidad de respuesta.

Pues bien, en nuestras manos está, de nosotros depende, que se tengan que tragar esa prepotencia y esa arrogancia. Está claro que vamos a la huelga porque no nos dejan otra salida. Pero una vez decidido esto, no nos queda otra alternativa que ir muy en serio, con todas las consecuencias. Y si un día de huelga les parece poco y están dispuestos a asumirlo,

haremos tres días. Y si aún les parece poco, estaremos 6 días.

La patronal tiene que saber que estamos dispuestos a luchar para que no se rían de nosotros, para que no se siga abusando y explotando impunemente, para que nos traten como a personas normales, para que el convenio sirva para resolver los graves problemas que tenemos...

Hoy estamos en las mejores condiciones para llevar adelante nuestra lucha. Por un lado, porque estamos en un momento de recuperación económica, de trabajo y de beneficios empresariales. Y por otro, porque es la primera vez que coincidimos en el tiempo en la negociación de los tres convenios del metal de la CAPV. Y si somos capaces de coordinar adecuadamente las movilizaciones en los tres territorios, manteniendo la unidad de los sindicatos, tenemos el éxito garantizado.

No podemos dejar de mencionar que en Nafarroa, el proceso de negociación colectiva para el 97 tiene un desarrollo más lento. De hecho, acaba de ponerse en marcha. Pensamos que ello se debe a la diferente relación de fuerzas en este territorio.

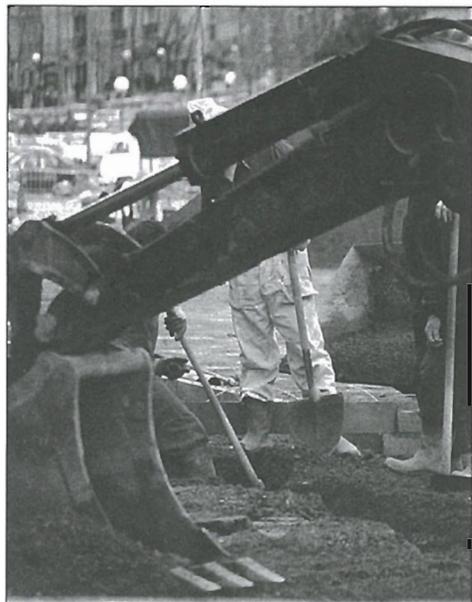
JOSE M^a LARRAÑAGA

(Secretario general de ELA-Metal)

”

Patronalak gatazkara bultzatzen gaitu. Ez digute greba beste internbiderik uzten.

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



ERAIKUNTZA

Gipuzkoako sindikatuak eta patronala, bertako hitzarmenaren defentsan

Eraikuntza alorreko negoziazio-mahaian dauden hiru sindikatuak, ELA, CCOO eta UGT, eta Adegia patronala bat etorri dira Gipuzkoako hitzarmena defendatzerakoan. Era honetan, 84. artikulua izan ditzakeen aldatketen aurrean lurralde honetako hizarmena babesteko neurriak hartu dituzte. Mikel Olazabal, lurralde honetako arduradunaren esanetan, "gure esku dagoen guztia egin behar dugu negoziaketa esparrua babesteko eta Estatukoari atek ixteko".

ELAk aurtengo soldatak Kontsumoen Prezioen Indizearen (KPI) gainetik 1,25 puntu igotzea eta bi urtetako epean zortzi orduko lanaldi murrizketa eskatzen ditu, besteak beste.

SERVICIOS PUBLICOS

La acción sindical obliga al diputado general de Alava a negociar

"La acción sindical de ELA ha sido determinante para que el Diputado General de Alava, Felix Ormazabal, negocie con los sindicatos", ha señalado la sección sindical de ELA en la Diputación alavesa. En opinión de ELA, "los responsables de la Diputación calcularon mal, no esperaban una respuesta tan fuerte de los trabajadores y de ELA, que ha sido capaz de mantener una movilización durante varios meses".

El acuerdo, refrendado por el 95% de los trabajadores en asamblea, respalda el actual marco de negociación y recoge el compromiso de no congelar las retribuciones que para este año se pacten en el Arcepafe.

Nuevo calendario de movilizaciones en el sector público vasco

Los sindicatos con representación en la Mesa de la Función Pública vasca ultiman un nuevo calendario de movilizaciones en el sector público vasco, en protesta por la congelación salarial decretada por el Gobierno vasco. Por contra, los sindicatos UGT y CCOO dan por perdida la batalla en contra de la congelación salarial de los funcionarios del Estado.

Los funcionarios de justicia, por su parte, están a la espera del resultado de las negociaciones iniciadas con el Departamento de Justicia. En el caso de que estas negociaciones no culminen en un acuerdo, los sindicatos retomarán las movilizaciones.

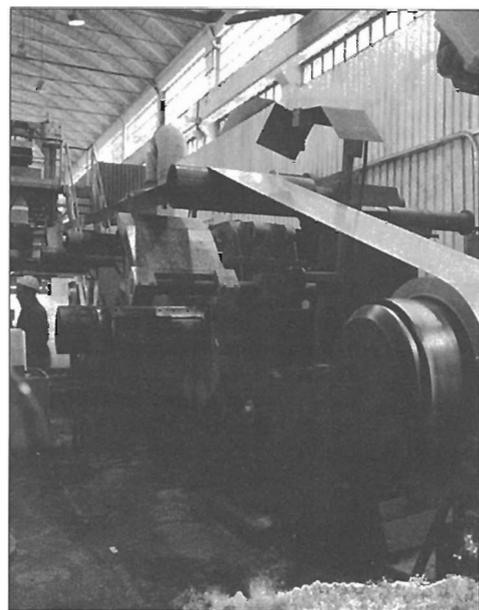
METAL

Se inicia la negociación en Navarra

La Federación del Metal de Nafarroa considera que la plataforma presentada por el resto de los sindicatos de la Comunidad foral supone un retroceso para los trabajadores del metal.

ELA exige para 1997 un incremento salarial de 1,5 puntos por encima del IPC histórico, una reducción de jornada de 17 horas, la limitación del uso de las ETTs para sustituciones de trabajadores con derecho de reserva de puesto de trabajo, la compensación por tiempo libre de las horas extras y la creación de la fundación de formación continua de Nafarroa.

Así mismo, la Federación del Metal ha criticado la exclusión de ELA y LAB del Tribu-



nal Laboral, órgano extrajudicial de solución de conflictos.

ELA ha logrado el 25% de representación, por lo que es el segundo sindicato en el sector, tan sólo superado por la UGT.

FETA - ETEF

Presentadas la gran mayoría de las plataformas

La negociación colectiva de la Federación de Empleados Técnicos y Alimentación para 1997 aunque ha arrancado antes que en años precedentes ha tenido una evolución diferente en cada territorio histórico.

En Gipuzkoa es donde más avanzada se encuentra la negociación, ya que se han constituido la totalidad de las mesas negociadoras. En el otro extremo se sitúan Bizkaia y Araba, donde se han elaborado y presentado la mayoría de las plataformas, sin que se hayan constituido las mesas negociadoras.

En Nafarroa, por contra, la actitud excluyente de UGT y CCOO impide que se presenten plataformas conjuntas en el sector.

IKEGAF

Huelga el 28 de enero en el papel de Gipuzkoa

La sectorial del papel del ELA, LAB, UGT y CCOO de Gipuzkoa han iniciado movilizaciones coordinadas con las del sector del Metal para presionar a la patronal en la negociación del convenio colectivo.

Estas organizaciones han realizado una convocatoria de huelga de 24 horas para el 28 de enero y una manifestación en Tolosa.

Juan Antonio KORTA

Los pasados 13-15 de diciembre, en Azpeitia, los miembros de ELA Gazteak celebramos un encuentro. Allí nos juntamos 33 jóvenes pertenecientes a seis comarcales (Bilbo, Ibaizabal-Nervi6n, Donostia, Oarso-Bidasoa, Gasteiz y Oria-Goierri).

ENCUENTRO DE GRUPOS DE ELA-GAZTEAK EN AZPEITIA

Marcando el rumbo

Este encuentro lo hemos dedicado, en primer lugar, a revisar el pasado trimestre, que lo centramos en la reivindicaci6n de aquellas materias propias de la negociaci6n colectiva que m6s afectan a los j6venes (las tendentes a la creaci6n de empleo y a la eliminaci6n de la precariedad).

En segundo lugar, realizamos un an6lisis de coyuntura y Eustakio Uranga nos introdujo el tema del pr6ximo congreso confederal.

El 6ltimo d6a, domingo, estuvo dedicado al dise1o de las actividades a realizar entre enero y junio, que girar6 en torno a la "Alternativa para el empleo". Pretendemos presentarla a cuantas organizaciones locales podamos, as6 como en centros de ense1anza, formaci6n profesional, etc. Realizaremos tambi6n una campa1a de sensibilizaci6n en torno a las horas extras, la reducci6n de jornada, etc.

VALORACION POSITIVA

El encuentro fue valorado muy positivamente por todos los participantes, y se plante6 la conveniencia de realizar este tipo de jornadas al menos dos veces al a1o. Quiz6 el pr6ximo podamos celebrarlo en v6speras del primero de mayo.

A modo de resumen presentamos algunas de las conclusiones que all6 pudimos recoger.

- ✓ Una primera hace referencia a cu6l ha de ser el centro de nuestra actividad como grupos sindicales de j6venes, y consider6bamos que hemos pasado mucho



tiempo a peticiones y apoyos que se nos solicitaban de fuera, de tem6tica m6s o menos ajena a lo sindical. Es hora de incidir en nues-

tro propio discurso, que hoy pasa fundamentalmente por la reivindicaci6n por el empleo y el fin de la precariedad.

- ✓ En segundo lugar, consider6bamos que hemos de mejorar en nuestra capacidad de vincular a m6s gente al proyecto. Hay que contactar mejor con nuestros afiliados j6venes, as6 como con otras personas que destacan por su alto nivel de militancia sea en el 6mbito que sea.

- ✓ Por 6ltimo, definimos tambi6n las tres cosas que debemos cuidar en la din6mica de todos los grupos: la acci6n sindical, la participaci6n y cordinaci6n en la comarcal y la formaci6n.

Insistimos mucho en este 6ltimo aspecto, pues "estamos contaminados" por el discurso neoliberal al uso.

Xabi ANZA

GAZTEEN ENPLEGUA ARDATZA

Hau izan da ELAko gazteek ospatutako lehen topaketa eta partaide guztiak adierazi zutenez, guztiz egokia.

Gauza azpimarragarriena, neure ustez, inoiz baino hobeto zehaztu genuela gure ekintza sindikalaren ardatz nagusia: gazteen enplegua alegia. Azken urteotan, asko eta asko izan dira beste erakundeetatik jaso ditugun proposamen eta eskakizunak, hau edota beste gai baten inguruan, askotan sindikalismoarekin lotura gutxi nahiz handi dituzten gauzetaz. Horrela izanik, protagonismo, proposamen ahalmena edota diskurtso ezean aurkitzearen konplexuan murgildu dira taldeak askotan.

Hemendik aurrera, gazteen lanaren aldeko guztia izango dugu mintza eta ekintzagai: lanaldiaren eta aberastasunaren banaketa, prekarietatearen aurkako ekintzak... Gazteak langabeziak jotako egunotan, gazteen enplegua da ardatza.

El primer capítulo de la batalla democrática anunciada por ELA tras la firma el pasado 19 de diciembre en Madrid por parte de gobierno, sindicatos y patronales españoles del nuevo acuerdo estatal sobre formación continua, que anula el desarrollo y la financiación autónoma de la fundación vasca, no se ha hecho esperar. Los sindicatos ELA, LAB y la patronal Confebask han consensuado un documento en el que se exige el cumplimiento de la normativa vigente y de los compromisos políticos existentes en materia de formación continua. El propio consejo de Gobierno Vasco, en su reunión del día 22 de enero, aprobaba un escrito en términos similares.

LA FUNDACION VASCA SE ENCUENTRA EN EL AIRE TRAS LA DECISION DE UGT, CCOO, CEOE Y GOBIERNO CENTRAL DE DEJAR SIN FINANCIACION AL ACUERDO VASCO DE FORMACION

ELA, LAB, Confebask y Gobierno Vasco exigen a Madrid que dé cobertura al acuerdo vasco de formación

Esta posición común del ejecutivo, patronal y sindicatos vascos en defensa de la formación continua ha sido valorada muy positivamente por José Antonio Cestona, secretario general adjunto de ELA. "Es un gran paso adelante que hayamos sido capaces de fijar posiciones comunes en esta materia, que ELA y LAB no nos hayamos quedado solos defendiendo el acuerdo vasco de formación continua, como ha ocurrido en anteriores ocasiones", afirma.

Sin embargo, Cestona va más allá, y asegura que lo que se discute en estos momentos en la Comunidad Autónoma Vasca no es sólo quién, cómo y de qué manera se organiza la formación continua, lo que de por sí tendría ya una importancia vital para los trabajadores y las empresas de este país. Está en juego, además, el propio estado de derecho. "Estamos ante un conflicto de carácter político. Desde Madrid las organizaciones sindicales y patronales de ámbito estatal se saltan a la torera los acuerdos adoptados democráticamente por las fuerzas sociales vascas. Se saltan, incluso, la legalidad del acuerdo 84 del E.T. que establece que el acuerdo vasco en la CAPV prevalece sobre el Forcem. Y lo que todavía es más grave, el PP da cobertura a este Forcem renovado, convirtiendo en papel mojado el protocolo sobre formación continua firmado con el gobierno vasco por el que se garantizaba la financiación de la fundación vasca". "En definitiva, se niega a las organizaciones vascas la legitimidad de ser sujetos de derecho, de estar protegidos por las leyes, de tener un ámbito de actuación mínimamente garantizado y protegido frente al abuso y la arbitrariedad".

"Si el gobierno central no da una salida a este tema -concluye rondando Cestona- la poca legitimidad



El acuerdo de formación continua constituye uno de los elementos del marco vasco de relaciones laborales.

dad que le queda al estado en Euskadi se convierte en nada".

ACUERDO CONTRA LA ESPECIFICIDAD VASCA

El segundo acuerdo estatal de formación continua tiene un alcance de gran calado. Con su diseño se ha buscado deliberadamente dejar sin efecto la virtualidad del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y, de paso, el acuerdo vasco de formación continua. "El utilizar una serie de subterfugios para burlar la legalidad vigente es significativo del

nivel de arbitrariedad al que se puede llegar por razones de oportunidad política", denuncia Cestona.

En el futuro, el subsistema nacional de Formación Continua en el marco del Programa Nacional de Formación Profesional se articula con base en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de carácter bipartito y al presente acuerdo de carácter tripartito. Los principios generales de este acuerdo son la unidad de caja de la cuota de Formación Profesional y el mantenimiento a nivel

estatal del control de los fondos. En concreto, se establece que se destinará un 0,35% de la vigente cuota de Formación Profesional a la financiación directa de las iniciativas de formación dirigidas a los trabajadores ocupados que se desarrollen en el marco del programa nacional de Formación Profesional.

En definitiva, con esta estructuración, el acuerdo vasco queda en agua de borrajas.

REUNION CON ARENAS

Una vez conocida la firma de este acuerdo, cuyas negociaciones se han llevado a cabo en la más absoluta clandestinidad, ELA se entrevistó con el ministro de Trabajo. Durante el transcurso de la reunión, la delegación de ELA adelantó a Javier Arenas su rechazo a participar en ningún modelo de formación continua distinto al acordado en la CAPV por gobierno, patronal y sindica-



*Zor zaiguna berriro
lapurtu digute
Madriren*



*Gehiengo sozialak eta
politikoak bat egin dute
euskal akordioaren alde*

tos, a la vez que exigió para el acuerdo vasco la cobertura a la que tiene derecho, así como el cumplimiento de los compromisos asumidos meses atrás con el gobierno vasco sobre la materia. La delegación de ELA recordó también al ministro que la legislación vigente respalda a la Fundación vasca.

Según explica el secretario general adjunto de ELA, lo más sorprendente de la reunión fue la respuesta de Arenas, quien reconoció la plena legitimidad del acuerdo vasco de formación continua y se comprometió a que "tenga un tratamiento similar al acuerdo español, compromiso que -aseguró- debería revestir fórmulas concretas a muy corto plazo." Algo que, en opinión de José Antonio Cestiona, es absolutamente imposible. "La nueva configuración del Forcem y el acuerdo vasco son absolutamente incompatibles. Ni siquiera es previsible una financiación atípica, no proveniente de cuotas, que dejara a salvo el ámbito y el modelo vasco".

LA TRANSFERENCIA, LA ÚNICA SOLUCIÓN

La solución definitiva a este conflicto es clara para ELA. "La salida no es otra que la transferencia del INEM conforme al título estatutario y con las dotaciones financieras correspondientes. La situación creada hace más necesaria si cabe esta transferencia".

"Otra posibilidad -añade Cestiona- es que el gobierno central haga un acuerdo similar al estatal, partiendo del acuerdo vasco, de manera que el ámbito, modelo y naturaleza de los fondos quedase perfectamente claro". "Lo que de ninguna manera vamos a aceptar -adelanta- es que intenten territorialización del Forcem".

Así las cosas, la situación actual es que la Fundación para la Formación Continua Vasca, Hobetuz, se encuentra en una situación de incertidumbre total, sin financiación para el 97, a pesar de todos los compromisos adquiridos.

UNA HISTORIA QUE SE REPITE

Esta no es la primera vez que patronales y sindicatos españoles han maniobrado, con la cobertura de los distintos gobiernos, -primero PSOE, ahora PP- para dejar sin recursos a la Fundación vasca para la Formación Profesional Continua.

En 1992, UGT, CCOO, CEOE y Cepyme firmaron el Acuerdo Nacional de Formación Continua y crearon una fundación, el Forcem, encargada de administrar los fondos destinados a este capítulo. El modelo, la poca transparencia y la concepción centralista

del acuerdo provocó el rechazo frontal de ELA. Los años han ratificado además las sospechas de ELA de que estas organizaciones estaban utilizando los fondos de formación para su propia financiación.

La reforma del artículo 84 del ET posibilita la existencia de un acuerdo de formación continua en la CAPV. El pasado 28 de septiembre de 1995 se alcanza un acuerdo interprofesional sobre formación continua entre la patronal vasca Confebask y los sindicatos ELA, LAB y CCOO. Este acuerdo obtuvo también el respaldo y el compromiso del ejecutivo autónomo. Como resultado de la entrada en vigor de dicho acuerdo, el firmado a nivel estatal deja de aplicarse en la CAPV. Ambos acuerdos, el vasco y el Forcem tienen derecho a ser destinatarios en pie de igualdad de la financiación derivada de las cuotas que para Formación Profesional pagan trabajadores y empresarios.

Lo cierto, sin embargo, es que ni la patronal española ni las cúpulas de UGT y CCOO han acepta-

do jamás la existencia del acuerdo vasco y han presionado con todas sus fuerzas sobre el gobierno central para que denegara su financiación.

La firma del protocolo PNV-PP en julio del 96 parecía dar finalmente una solución a los problemas de financiación de la Fundación vasca. En septiembre, el gobierno central transfirió algo más de 900 millones de pesetas para la puesta en marcha de la Fundación de la Formación Continua Vasca, Hobetuz, que empieza a trabajar con toda celeridad. En el protocolo se garantizaba, además, "la plena vigencia del marco autónomo para la Formación Continua y la financiación estatal que le corresponda, de manera análoga a la que se realice con la FORCEM para el resto del estado".

Todo ello se incumple.

DIFERENCIAS DE MODELO

El acuerdo Vasco de Formación Continua es un acuerdo con vocación integral, que abarca la totalidad de la FC de la CAPV, con in-

dependencia de quien la promueva, imparta o financie. Su punto de atención fundamental son las medianas y pequeñas empresas, el punto débil de la FC y donde más empleo se concentra.

Se cuenta con un equipo técnico de analistas encargados de fomentar, fundamentalmente en las pymes, detectar y prever las necesidades así como elaborar una demanda de formación que responda a dichas necesidades.

Los rasgos básicos de la FC son que se trata de una formación de demanda, es decir, se impartirá la formación que se necesite, y que ésta será impartida por los centros de formación profesional, en detrimento de los institutos de formación de las patronales o sindicatos, como ocurre en el modelo estatal. La transparencia y control de los fondos es total, garantizando que el dinero de la FC llegue a la FC. Los planes serán de empresa, agrupados o de grupos de empresa, sectoriales e intersectoriales.

Nerea ISPIZUA

■ POSICION COMUN ELA-LAB-CONFEBASK-GOBIERNO VASCO EN DEFENSA DEL ACUERDO DE FORMACION CONTINUA DE LA CAPV

■ Primero:

La Formación continua se gestionará en la Comunidad Autónoma del País Vasco durante la vigencia de los acuerdos bipartito y tripartito vascos, suscritos el 28-9-95 en base al modelo, la estructura y los criterios en ellos establecidos.

■ Segundo:

Como consecuencia, durante dicho periodo, la Formación Continua será gestionada en la Comunidad Autónoma del País Vasco por la Fundación Vasca de carácter tripartito (Gobierno Vasco, patronal y sindicatos), Hobetuz.

■ Tercero:

El acuerdo interprofesional de Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco excluye en su ámbito a cualquier otro y, en consecuencia, la Fundación Vasca para la Formación Continua, Hobetuz, y la FORCEM concluirán los convenios de colaboración necesarios sobre el conjunto de materias que sean de interés común en relación con las empresas cuyo ámbito exceda de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

■ Cuarto:

El estado destinará para la financiación del Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en el País Vasco y, consecuente-

mente, para la financiación en las ayudas a los planes de formación en la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 1997 y siguientes la cantidad que corresponda de la establecida en la Disposición Adicional Segunda de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1997.

■ Quinto:

La Fundación vasca solicitará y recepcionará las ayudas correspondientes al Fondo Social Europeo.

■ Sexto:

Los principios y criterios establecidos resultan un sistema transitorio para el desarrollo y financiación de la Formación Continua en el ámbito del País Vasco, que podrán requerir de su incorporación a acuerdos o convenios para su ejecución en tanto se alcance la solución definitiva en la materia mediante la realización de la transferencia de Formación Profesional, de conformidad con los contenidos del Informe sobre prioridades de negociación de las transferencias pendientes.

■ Séptimo:

Del presente Acuerdo se dará traslado a la Fundación Vasca sobre la Formación Profesional Continua, Hobetuz, y al gobierno Vasco.

Neoliberalismo y vida cotidiana

TEXTOS PARA LA REFLEXION

La aplicación de políticas económicas "neoliberales" ha comenzado a socavar algunos valores del propio liberalismo como la familia, el individuo, o la conciencia democrática. En este artículo de James Petras y Steve Vieux que resumimos, se ponen al descubierto las consecuencias que el liberalismo provoca en el ámbito de la ciudadanía donde la transmisión a la propiedad privada de las principales decisiones de repercusión pública, lleva a los trabajadores y las trabajadoras a retirarse de la esfera de la vida pública.

DISMINUYE LA AUTONOMIA DE LOS TRABAJADORES

La mayoría de los estudios críticos sobre el neoliberalismo se centran en sus efectos a largo plazo y gran escala: el aumento de la pobreza, el descenso de las prestaciones sociales, el paso de las propiedades públicas a manos privadas, el crecimiento de las desigualdades, la concentración de la riqueza, la creciente influencia de los bancos y empresas internacionales... Se ha prestado poca atención a los efectos que ha tenido el neoliberalismo en las relaciones personales, en la vida familiar y personal de los individuos, en su salud, su tiempo de ocio, sus amistades o sus relaciones de vecindad.

El neoliberalismo tiene una visión "global" del cambio. Sus defensores se proponen no solamente modificar las transacciones económicas, sino también modelar los atributos culturales y las motivaciones psicológicas de los individuos. Así, las relaciones desiguales contenidas en la noción de "flexibilización laboral" aumentan el poder y las prerrogativas de los empresarios, a la vez que hacen disminuir la autonomía de los trabajadores.

LO MEJOR DE SI MISMO

El *ethos* (espíritu) del neoliberalismo demanda todo o lo mejor del tiempo de cada trabajador: frecuentes cambios del puesto de trabajo, mayor disponibilidad y aumento del número de miembros familiares que deben ponerse a trabajar. El resultado es la reducción al mínimo del tiempo de calidad que se comparte en familia; a ésta o a la pareja les queda un espacio de tiempo residual, caracterizado por el agotamiento, las tensiones y la alienación, que conduce a "olvidarse" o "relajarse", buscando el aislamiento, sin deseos ni energía para iniciar relaciones afectivas.

Hay tres cambios fundamentales que forman parte de la transformación neoliberal y justifican un examen más detenido:

- Las reestructuraciones de empresas;
- La movilidad del capital y
- Los bajos salarios.

REESTRUCTURACION EMPRESARIAL

Uno de los principales elementos de la reestructuración de empresas ha sido la intro-



ducción a gran escala del trabajo temporal. Para los empresarios, ello trae consigo la ventaja de reducir la protección social: las vacaciones pagadas, las bajas por enfermedad, las pensiones, etc. Para el trabajador, sin embargo, el efecto producido es el descenso del nivel de vida, al tener que asumir los costes de los días libres sin retribución, de las facturas médicas y la jubilación.

La extensa jornada laboral conduce al agotamiento de las fuerzas y del tiempo disponible para las amistades, para la intimidad y para la solidaridad.

El debilitamiento de los lazos sociales, la provisionalidad, reducen además las inhibiciones hacia el comportamiento antisocial.

MOVILIDAD DEL CAPITAL Y DEBILITAMIENTO DE LOS LAZOS SOCIALES

El segundo elemento de "reestructuración neoliberal" es la movilidad del capital: de

una región geográfica a otra, de un sector de la economía a otro, de la abundancia de mano de obra a la abundancia de capital. El resultado es una creciente "relación transitoria" entre los empresarios y los trabajadores. Así pues, se dan muchas relaciones pero son superficiales.

La naturaleza provisional del mundo laboral se convierte en una forma de vida en la cual no existen grandes compromisos ni hay lugar apenas para la solidaridad; el resultado es el declive de las organizaciones sociales de apoyo, la atomización social y una sensación creciente de vulnerabilidad personal. Cuando sobreviene el desastre (el despido), el efecto es devastador: ni los compañeros de trabajo ni los miembros del círculo social son capaces de responder a relaciones de carácter ocasional, por lo que son el individuo y sus familiares directos quienes reciben el impacto.

El debilitamiento de los lazos sociales, la provisionalidad, reducen además las inhibiciones hacia el comportamiento antisocial.

REDUCCION DE LOS SALARIOS

El tercer elemento del neoliberalismo es la reducción general de los salarios, especialmente para los que acceden por primera vez al mercado laboral. Los jóvenes no pueden ganar el suficiente dinero para independizarse y/o trabajar por cuenta propia, lo cual da lugar a un amplio salto generacional entre padres e hijos en la edad adulta.

Hoy en día, los bajos sueldos y lo inestable del empleo hacen difícil a los hijos adultos el seguir el "modelo" de sus padres: son incapaces de reproducir el estilo de vida, de convivencia y solidaridad de la generación precedente.

UN CONFLICTO INEVITABLE

La dependencia de los padres, la falta de espacio, la pérdida de autonomía y los ingresos limitados entrañan un cierto tipo de adolescencia prolongada, en la que se hace inevitable el conflicto... La desaparición del empleo a tiempo completo significa que se dispone de dinero para asistir a un cierto tipo de rock, pero no para un piso; para una noche de diversión, pero no para mantener una relación estable y duradera; para salir de bares con los amigos durante el tiempo libre, pero no con amistades forjadas en un lugar de trabajo estable.

El neoliberalismo no es conservador, sino subversivo. Socava toda una serie de relaciones primarias y secundarias y de lazos sociales, que vinculan al individuo con la familia, la comunidad y el estrato social.

Los profundos cambios habidos -como la reorganización del trabajo, la movilidad del capital o la reducción de los salarios y las prestaciones sociales- ha dado lugar a trastornos psicológicos que han hecho aumentar la violencia doméstica, la sensación de alienación en las personas y los conflictos generacionales.

”
**Neoliberalismoak
 lokarri sozial ugari
 eteten ditu**

Gana la derecha, pierden los trabajadores

Hay sectores de las cúpulas sindicales que han interiorizado la derrota ante el neoliberalismo y, más importante aún, la situación económica de las centrales sindicales no es boyante. Los negocios y la política de servicios han fracasado y la única manera de mantener los grandes aparatos de los que se han dotado es enchufar el déficit al Presupuesto General del Estado y, especialmente, a la financiación de la formación continua”...

Este párrafo tiene entidad en sí mismo y señala uno de los puntos clave que explican la causa real del modelo y la práctica sindical que llevan a cabo las direcciones de CC.OO. y UGT actualmente.

Tiene el especial valor de quienes lo suscriben, pues está tomado de un artículo publicado en varios periódicos por Agustín Moreno y Jesús Albarracín, miembros de la Ejecutiva de Comisiones Obreras. El artículo apareció con ocasión del pacto entre el gobierno de Aznar y los sindicatos sobre pensiones. Los autores hacen del acuerdo una valoración muy crítica, que tiene plena actualidad.

Recogemos un resumen del citado artículo.

Ante la mayor agresión a los derechos sociales del período democrático, realizada por el Gobierno de la derecha, los sindicatos CC.OO. y UGT responden firmando un acuerdo sobre pensiones en el que los trabajadores pierden derechos y dinero.

DOS VIAS DE RECORTE

El acuerdo recortará a través de dos vías. Por un lado, mediante la ampliación del período de cálculo de la base reguladora de la pensión desde los 8 años actuales a 15, que afectará a la mayoría de los trabajadores, pues cuanto más nos adentremos en el pasado más reducida será la media resultante. Por otro, mediante la reducción de los porcentajes que se aplican a la base reguladora según los años de cotización para todos los que hayan cotizado menos de 25 años.

Los defensores del acuerdo han desplegado toda una batería de argumentos, a cual de ellos más injustificable. Así, se aduce que la reducción es muy poco importante y afecta a pocos trabajadores, que es necesario admitir recortes porque el sistema de protección social está en crisis y corremos el riesgo de que se produzca una reforma a la chilena (privatización total con transformación del sistema de reparto y solidaridad en uno de capitalización), que así se garantiza la viabilidad futura del sistema público de pensiones, que se han conseguido algunas contrapartidas significativas, etc. En definitiva, argumentos basados en el “mal menor” que, además, son falsos.



LEGITIMACION DE LA DERECHA

El acuerdo legitima al Gobierno de la derecha. Ante la contundencia de las cuentas que están empezando a echar los trabajadores, la última *ratio* argumental de los defensores de este recorte de pensiones es basar su supuesta “bondad” en el enfado de CEOE, enfado que obedece no a que sea bueno el acuerdo, sino a que lo quiere todo (beneficios fiscales, bajada de cotizaciones, despido más barato, etc.) y hace su presión y su teatro para sacar mayores contrapartidas al Gobierno. Sin embargo, no parecen caer en el pequeño detalle de la legitimación sindical que este acuerdo -mal- va a proporcionar a la derecha cuando aplica el mayor ajuste económico y social del período democrático.

Desde luego, no es un acuerdo para el siglo XXI, como se ha llegado a proclamar, sino un parche para acabar el siglo XX a cambio de graves recortes de derechos.

En 1985, también se recortaron las pensiones y hubo una huelga general. ¿Por qué ahora ante un recorte muy similar al de entonces, la respuesta es diferente? No ha cambiado la situación, han cambiado los sindicatos y cabe preguntarse: ¿qué les pasa? ¿Sufren un empacho de respetabilidad o tienen un concepto de modernidad que les lleva a defender honestamente que hay que recortar derechos para alcanzar el paraíso maasrichtiano?

PREOCUPANTE NIVEL DE DEPENDENCIA

La respuesta es bastante más sencilla: hay sectores de las cúpulas sindicales que han interiorizado la derrota ante el neoliberalismo y, más importante aún, la situación económica de las centrales sindicales no es boyante. Los negocios y la política de servicios han fracasado y la única manera de mantener los grandes aparatos de los que se han dotado es enchufar el déficit al Pre-

supuesto General del Estado y, especialmente, a la financiación de la formación continua. Más allá de la legitimidad de los sindicatos para gestionar recursos que provienen de las Administraciones Públicas (cuotas de formación, partidas presupuestarias, subvenciones) es absolutamente preocupante el alto nivel de dependencia financiera respecto al Estado.

La independencia real de los sindicatos se pone en cuestión cuando, para seguir manteniendo un aparato elefantiásico, represor y clientelista ante la cada vez menor militancia, por la falta de estrategia y de entusiasmo se puede acabar firmando cualquier tipo de acuerdo o haciendo la vista gorda ante las agresiones para no disturbar la paz social, legitimando de paso al gobierno de turno, ya sea de la derecha o del felipismo. La estrategia de los vendedores de sosiego conduce a la derrota de los trabajadores y a la ruina de los sindicatos.

SINDICALISMO FUERTE Y DEMOCRATICO

No todo está perdido. Depende del debate, de la participación, del rechazo al acuerdo y de la movilización de los trabajadores. Para hacer frente a las graves agresiones sociales es necesario poner en pie otro modelo sindical más fuerte y democrático, más austero e independiente de verdad; con más militancia y para ello plural y abierto, donde los trabajadores y las trabajadoras se encuentren cómodos. No tiene ningún interés un modelo basado en grandes aparatos burocráticos usados para el clientelismo interno y que pueden obligar a perder la independencia y a supeditarse al poder político para asegurar su financiación con fondos públicos; donde exista miedo a la democracia y a la libertad interna, y donde se persiga, margine y condene al ostracismo a los críticos y disidentes.

La salud laboral de las mujeres es un tema prácticamente olvidado. La feminización de algunas profesiones hace pensar que las mujeres “están hechas” para esas clases de trabajo y que, por lo tanto, no hay lesiones derivadas de ello. Y si, además, hablamos de algo que puede resultar un tanto abstracto, como el estrés, la situación se complica más.

EL ESTRÉS Y OTRAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

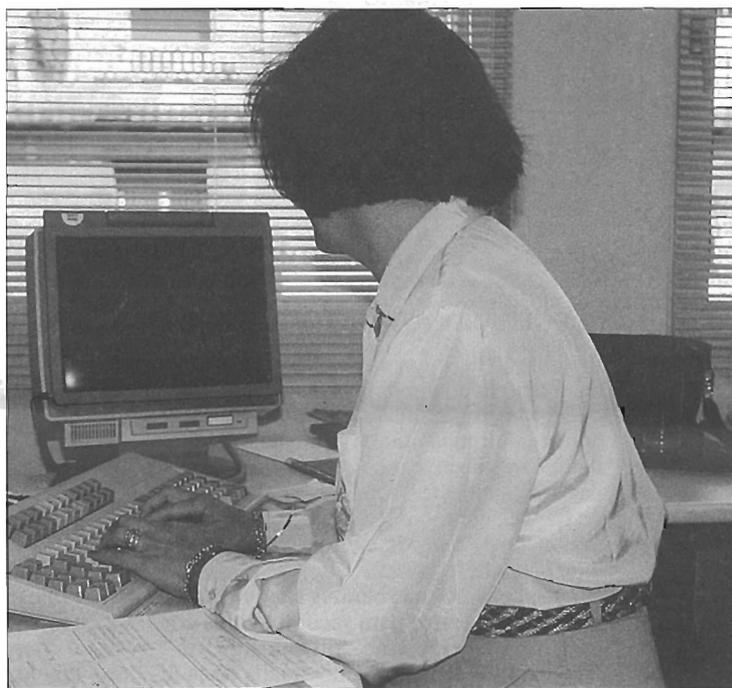
El peligro de los trabajos “ligeros”

Pero hay que empezar diciendo que las mujeres están especialmente amenazadas debido a los trabajos que desempeñan. Así, en las cadenas de montaje o las cajas de los comercios se les exigen ritmos de trabajo muy altos, con gran presión sobre el rendimiento y con gran rapidez de gestos repetitivos y monótonos que sólo implican a unas partes del cuerpo. No es de extrañar que las mujeres que ocupan estos puestos se quejen a menudo de agotamiento, insomnio y dolores musculares.

Sin embargo, son pocas las mujeres que se preocupan cuando aparecen estos síntomas, ya que habitualmente se suelen calificar estos trabajos, feminizados, como tareas *ligeras* o *poco penosas*, lo que contribuye a enmascarar la dureza del trabajo que desempeñan, y por consiguiente, las mismas mujeres dudan de que las tareas que realizan puedan ser nocivas para su salud.

SUMA DE FATIGAS

Además, hay que considerar que hoy día cada vez hay más mujeres que trabajan y que tienen responsabilidades familiares, de manera que al trabajo acumulado durante la jornada laboral debe añadirse la fatiga causada por el trabajo doméstico. Así que, aunque necesitarían más tiempo de recuperación debido a los dos trabajos que desempeñan, en realidad les queda menos tiempo, ya que lo tienen que dedicar a las tareas domésticas. La insuficiente recuperación física y la escasa atención a los primeros síntomas de la aparición del estrés puede conducir, en muchos casos, a la aparición



posterior de lesiones en las articulaciones o en la espalda.

Por otro lado, cabe señalar que cuando las mujeres visitan al médico a causa de estas dolencias, éste raramente relaciona los trastornos con los ritmos y tipos de tareas que realizan, y con el escaso tiempo de que disponen para su recuperación física.

FALSA CALIFICACION

En esta visita al médico, una vez más, suele incidir la falsa calificación de la levedad de los trabajos que realizan las mujeres. Además, si a los ritmos elevados

de trabajo se les añade el ejercicio reiterado de la fuerza física, como es el caso de muchos puestos de cadenas de montaje, pueden aparecer de forma sistemática unas enfermedades crónicas e irreversibles, en algunos casos, hasta necesitar de intervenciones quirúrgicas. Este es el caso de una fábrica de lavadoras, donde la mitad de las mujeres que trabajaban en una sección de premontaje tuvieron que ser operadas debido a la actividad que realizaban en la fábrica.

Otro aspecto que afecta directamente a la calificación de los

trabajos de las mujeres como leves está relacionado con la utilización de la fuerza física. Actualmente los trabajos de fuerza física tienden a desaparecer, y además existe la capacidad tecnológica suficiente para adaptar cualquier puesto de trabajo a las características corporales de la persona que lo ocupe. No obstante, el argumento de la fuerza masculina sigue teniendo vigencia en el discurso y en las prácticas. En general, se cree que las mujeres no ocupan puestos que requieran la utilización de la fuerza física y se entiende que se les atribuyen tareas más ligeras, mientras que normalmente son los hombres los que ocupan los puestos más relacionados, directa o indirectamente, con la fuerza física.

Ahora bien, hay que distinguir entre el nivel de fuerza requerida y la reiterada utilización de ella. A nivel legal, sólo está regulada la intensidad de la fuerza, pero no la manipulación o el ejercicio de la fuerza de una forma reiterada, que es el tipo de trabajo realizado por las mujeres. En este tipo de trabajos (cadenas de montaje...) se exigen movimientos frecuentes que utilizan la fuerza de las manos y que implican el uso de codos, hombros y espalda. En estos casos el esfuerzo se acentúa por el ritmo de producción exigido. Además, las mujeres no tienen un reconocimiento especial o incremento salarial por la penosidad del trabajo, ya que el ejercicio de la fuerza es menor en intensidad del permitido por la ley, aunque sea de forma reiterada, lo que permite evadir el cumplimiento de la ley.

Izaskun GARIKANO

”
*Estresa agertzen
denean kontu egin
behar zaio*

”
*Indarra gutxiago
baina oso sarri
erabiltzen dute*

JOSE MARI OTAEGI, RESPONSABLE DE ELA EN NAVARRA

“Buena parte de los trabajadores navarros están siendo excluidos del Tribunal Laboral por UGT, CC OO y la patronal”

UGT, CC OO y la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) han demostrado una vez más el respeto que les merece la democracia. Estas confederaciones han organizado, con la bendición y el apoyo financiero del Gobierno de UPN, el Tribunal Laboral, órgano para la resolución de conflictos laborales, pero han excluido de él a ELA y LAB, con el pretexto de que estos sindicatos no han firmado el Acuerdo Intersectorial de Relaciones Laborales, cerrado en 1996 por ellos. José Mari Otaegi, responsable de ELA en Navarra, analiza en esta entrevista las consecuencias y motivos de esta exclusión.

—¿Quiénes integran el Tribunal Laboral?

—En teoría, al tratarse de un tribunal “paritario”, deben estar en el tribunal los representantes de los trabajadores y los de los empresarios. Pero sólo UGT y CC OO (que suman la mitad de la representación sindical) forman parte de esta institución por parte sindical. Los firmantes han impedido participar a ELA y LAB, que representan a un tercio (más del 32%) de los trabajadores y trabajadoras en la Comunidad foral.

Para demostrar la aberración que supone esa exclusión, hay que recordar que ELA tiene el mismo porcentaje que CC OO, con un 20% de representación, y que es muy probable que próximamente incluso supere a dicho sindicato y sea la segunda confederación.

EXCLUSION

—¿Qué ha pasado?

—ELA y LAB han manifestado repetidas veces su voluntad de entrar en el Tribunal Laboral, pero la patronal y los dos sindicatos estatales se lo han negado con un truco, que podía haber sido cualquier otro: Se ha ligado la participación en el tribunal con el Acuerdo Intersectorial de Relaciones Laborales (firmado por los mismos sindicatos y la patronal en 1995) con la única intención de apartar a ELA y LAB. ¿Por qué? Ese acuerdo incluye la aceptación del Forcem para organizar la formación continua en Navarra. Y ELA no tiene ninguna intención de aprobar esta vía de financiación irregular, que se ha convertido en la fuente de ingresos más abundantes para UGT, CC OO y CEOE.

—¿Cuál es la consecuencia de esta arbitrariedad?

—Con esta trampa, gran número de trabajadores, sectores y empresas de Navarra quedan automáticamente excluidos de acudir al tribunal laboral. Por ejemplo, en el metal, sector industrial de mayor peso en Navarra, ELA quedaría fuera de este procedimiento a pesar de tener la representación del 25% de los trabajadores metalúrgicos (frente al 30% de UGT y el 20% de CCOO).



Ancízar (UGT), Ayesa (CEN) y Garatea (CC OO): ellos se lo guisan, ellos se lo comen...

DISPARATE A TRES BANDAS

—UGT y CC OO vuelven a las andadas...

—Sí, como de costumbre. Estos sindicatos tratan de monopolizar el órgano y de instrumentalizarlo en provecho propio; no es de extrañar, porque este afán de mangoneo para obtener una nueva fuente de financiación no es nuevo en ellos.

UGT trata siempre de llevarse bien con el gobierno de turno —sea del partido que sea— para poder firmar acuerdos de todo tipo para mangonear en lo que le dejen, cobrar subvenciones y excluir a quienes planten cara a esta forma de actuar. Ancízar pretende arrogarse el papel de

representante máximo, casi único de la clase trabajadora navarra, cuando apenas supera el 30% de representación y su trayectoria en las elecciones sindicales es de un descenso constante a partir de 1990. Por su parte, siguiendo la costumbre de estos últimos años, CC OO ha secundado a la central de Ancízar.

—¿Cómo explica la CEN a muchos de sus afiliados que no pueden recurrir al Tribunal Laboral?

—No lo sé, pero le resultará difícil. La actitud de la patronal es menos comprensible que la de los sindicatos, que al fin y al cabo tienen miedo de perder muchos privilegios. Muchos asociados de la patronal se preguntarán por qué su presidente Ayesa sigue conchabado con UGT y CC OO, haciéndoles un flaco favor a muchos de ellos. Porque posiblemente esta triple alianza con sindicatos y gobierno reporte beneficios a la cúpula de la CEN, pero todas las empresas y sectores en donde ELA y LAB tienen algo que decir se ven automáticamente excluidas.

—Y ¿qué pinta el Gobierno en toda esta historia?

—Su actuación es la más grave en el asunto. Ha sido impulsor del Tribunal Laboral dejando de lado a gran parte de los trabajadores navarros y financiándolo con el dinero de todos los contribuyentes. El Gobierno da cobertura (financiación e infraestructura) a un proyecto sectario, que sólo representa a parte de la sociedad navarra. Parece que a Sanz gran parte de la ciudadanía sólo le interesamos como contribuyente, porque para su acción institucional nos deja de lado.

Gabriel ZEBERIO

SIN PIES NI CABEZA

El llamado Tribunal Laboral de Navarra ha echado a andar, a renquear más bien, sin haber resuelto un problema fundamental que condiciona su sentido y su funcionamiento: la participación de los sindicatos. El Tribunal Laboral se ha creado para ayudar a resolver mediante la conciliación, la mediación y el arbitraje los conflictos colectivos e individuales que surjan entre trabajadores/as y empresas en la Comunidad foral. Se trata de evitar el recurso a los tribunales de lo social en numerosos casos.

Estas semanas, las huelgas que agitan a Corea del Sur ocupan algunos espacios en nuestros periódicos y algunas imágenes en nuestras televisiones. El más importante fabricante de automóviles, Hyundai, decide el cierre patronal y ante sus puertas un huelguista se prende fuego a lo bonzo. Los dirigentes de la no-reconocida Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) se refugian en los terrenos de la catedral católica, acampan allí y desde allí dirigen la huelga.

COREA DEL SUR

El tigre está nervioso

La situación actual de Corea del Sur se presta a explicaciones interesadas. En 1993 asume el poder como presidente el primer civil desde 1961. Se llama Kim Young Sam, y una visita de Clinton le respalda. Promete reformas y marca como objetivo nacional el integrar Corea decididamente en un proceso rápido de globalización. La pasión por las reformas democráticas se enfrían seriamente antes de un año. Sin embargo, la pasión globalizadora tiene prisa. No hay reconocimiento legal más que para una confederación sindical: La Federación de Sindicatos coreanos (FKTM): más de un millón de afiliados. El presidente Kim quiere un aval de reconocimiento y aspira a ser miembro del club de los ricos del área de la economía de mercado: la OCDE. Conllevaría un crédito democrático.

REFLEXION SINDICAL

Pero el 23 de noviembre del 95, a las dos semanas de ser elegido presidente de la confederación sindical recién creada (la KCTU) el sindicalista M. Kwon Youn-Kil es arrestado. Simultáneamente una misión de la Unión Europea en Corea realiza un duro informe sobre las condiciones de trabajo en la república: denuncia una serie de disposiciones legales que violan normas internacionales de trabajo de carácter fundamental: la libertad sindical, el derecho de huelga, el derecho de organización y de negociación colectiva. También un comité de la ONU, en mayo del



95, denuncia restricciones inadmisibles al derecho de organizar sindicatos ya que violan el artículo 8 de la convención de la ONU sobre derechos económicos, sociales y culturales.

La TUAC es la organización sindical ante la OCDE. La TUAC ha recordado al "club de los ricos" demócratas que los valores fundamentales sobre los que se asienta la OCDE son además de la economía de mercado, la democracia pluralista y el respeto de los derechos del hombre. La TUAC ha exigido la puesta en libertad del dirigente sindical detenido y la puesta en vigor de las reformas en legislación laboral, para que se conformen a las disposiciones de

la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical. De otra manera, afirma la TUAC, no será posible que este país llegue a ser miembro de la OCDE".

El caso de Corea es alarmantemente sintomático. Por un lado, la democracia con las reformas exigidas, por otro, las exigencias de la "competitividad" por la globalización. Y la OCDE se situaba ante un examen de su sinceridad democrática.

LA OCDE PREFIERE EL MERCADO

Las reformas exigidas por la OIT, por la Unión Europea, por la ONU en dirección democrática no se

han realizado. Al contrario, el hecho de que la OCDE, saltándose sus propios principios diera entrada a Corea en diciembre alentó por lo visto a su gobierno a ir más allá en la lógica de la competitividad y violar aún más las exigencias democráticas: eso desencadenó el actual movimiento de huelgas. El hecho concreto desencadenante de este conflicto se produjo el 26 de diciembre pasado. Ese día, a las 6 de la mañana, en sesión secreta y con presencia únicamente de los diputados del presidente, sin la oposición, el parlamento, en seis minutos, sin debate alguno, aprobó el nuevo código del trabajo.

Los sindicatos no se lo creían: la ley extendía hasta el 2.000 la ilegalidad de la confederación KETU; prohíbe la sindicalización de determinados trabajadores públicos, amplía de forma abusiva la gama de servicios esenciales cuyos trabajadores no pueden sindicalizarse, facilita despido libre para todos, permite sustituir trabajadores en huelga por esquiroleros...

El presidente lo justificó todo, el procedimiento y el contenido. La ley era necesaria para incrementar la competitividad. Asunto de "estrategia de supervivencia nacional" en el proceso de globalización. Y cerró toda posibilidad de diálogo. Y estallaron los conflictos.

ITURRIAGA

EL TIGRE, EN CIFRAS

- Extensión: 99.484 kilómetros cuadrados
- Habitantes: 45 millones. 442 por kilómetro cuadrado.
- Crecimiento del PIB: Entre 1985-93: 9,2%. En 1994, 8%.
- Estructura del PIB: Agricultura, 7%; Industria, 43%; Servicios, 50%.
- PIB real per cápita: 9.710 dólares USA.
- Inflación: 5,6% en 1994.
- Esperanza del vida al nacer: 71,3 años.
- Tasa de alfabetización de adultos: 97,6%.
- Diarios (ejemplares por 100 habitantes): 41.

ELAREN ELKARTASUNA

Korean gertatzen ari zenari buruzko nazioarteko erantzuna berehala iritsi zen. ELA kide deneko nazioarteko erakunde sindikal guztiek errepublika hartako presidenteari eta lan ministroari eskutitzak bidali zizkieten, araudi laboral ororen aurka doan lan erreforma antidemokratiko eta onartezina atzera bota zezan. Eraso bereziki larriak ekar zitzakeen elkarre askatasuna eta negoziazio kolektiboarentzat.

ELAk, alde batetik, sindikalari korearrei elkartasun gutunak bidali zizkien, eta bestetik, gobernu korearrari eskaerazuzatuz mugimendu sindikalarekiko negoziazioa has zezan.

Formación para Ecuador

GARAPENA



Según el Banco Mundial, en 1995 Ecuador consiguió de alguna manera estabilizar la caótica situación económica con que el nuevo gobierno se había encontrado al comienzo de su mandato. Según cifras oficiales, la economía había registrado una tasa de crecimiento del 3% durante el primer semestre de ese año, aunque otras fuentes lo evalúan en un escaso 1,7%.

El plan de rigor que para ello aplicó el ejecutivo se tradujo en numerosos despidos en el sector público, sustanciales alzas de precios en todos los servicios, y el comienzo del programa de privatización, a través del cual unas 160 empresas públicas se pondrían a la venta suprimiéndose unos 120.000 puestos de trabajo en el sector público. Estas medidas han sido apoyadas por las instituciones financieras internacionales.

Es cierto que el salario mínimo fue reajustado, pasando del equivalente a 4.290 pesetas a 4.550, pero esta insignificante subida no ha hecho posible que

los trabajadores y trabajadoras puedan cubrir sus necesidades más básicas.

Según un estudio de Unicef (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), hoy en día más del 55% de los ecuatorianos —un 5% más que a comienzos de los años noventa— viven por debajo del umbral de pobreza.

ORGANIZACIONES POPULARES

Fue en este contexto en el que Garapena presentó en 1996 un proyecto de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) sobre la capacitación de organizaciones populares.

Hay que tener en cuenta que la difícil situación que atraviesa Ecuador pone

trabas al acceso de los trabajadores y trabajadoras a cualquier tipo de formación más o menos reglada, lo cual entorpece su participación, no sólo en los procesos productivos del país, sino también en todos aquellos estamentos en los que se toman las decisiones que les incumben.

La idea original del proyecto, que consiste en la realización de nueve programas que abarcan 24 talleres de formación en diversas áreas, fue concebida por algunas organizaciones afiliadas a la CEOSL. Estas organizaciones consideran que la única forma de poder desarrollarse como sociedad es a través de la formación y capacitación, lo que posibilitará que la sociedad civil se fortalezca y participe de forma activa en el desarrollo de la democracia, y la promoción y defensa de los derechos humanos y sociales, tanto a nivel comunal como nacional.

La CEOSL considera especialmente importante la promoción de la mujer y de los pueblos indígenas de Ecuador en todos los procesos de gestión y toma de decisión. Para ello ha mantenido diversas reuniones con la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador, que también tomará parte en las distintas actividades que el proyecto realice.

DEFENSA DE DERECHOS

Programas tales como la formación de formadores o de promotores juveniles y de género (parece que estas necesidades traspasan las fronteras) contarán con un importante número de personas de varias provincias ecuatorianas. Ello permitirá contar con un efecto multiplicador de los resultados del proyecto, no limitándose al número de participantes.

Con este proyecto, Garapena espera poder seguir colaborando con la CEOSL en un proceso emprendido ya en 1993, con la realización de un proyecto socioeconómico en las zonas rurales ecuatorianas, por la defensa y promoción de los derechos humanos y sociales en general y de las convenciones de la OIT en particular.

Amaia BETELU

”

*Formazioak Hirugarren
Munduan berebiziko
garrantzia du*

Bajo el título de “Frente a la crisis actual, un paradigma más global”, se presenta el resumen de un interesante estudio patrocinado por la OCDE. El contenido del mismo es muy ilustrativo del reconocimiento de que la situación económica mundial es de clara crisis. Esta crisis no se ve si se analizan los indicadores macroeconómicos habituales (crecimiento del PIB, etc.), pero las consecuencias de empleo y sociales son evidentes en todos los países.

LA POLITICA NEOLIBERAL TIENE CONSECUENCIAS DEVASTADORAS

La OCDE reconoce el fracaso del modelo

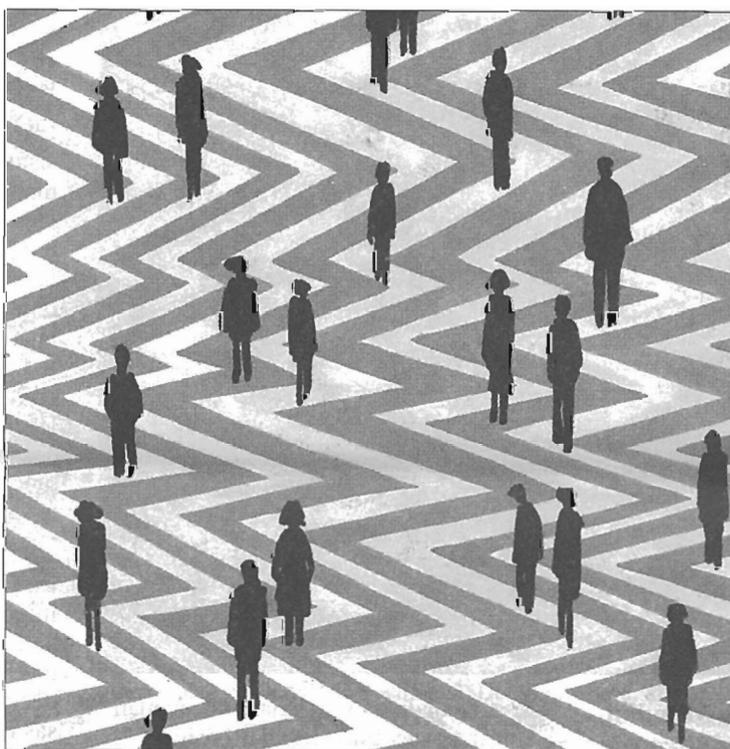
Llama la atención el hecho de que este estudio, cuyas conclusiones señalaremos a continuación, haya sido publicado por la OCDE, lo que indica que existe una cierta preocupación por las devastadoras consecuencias de las políticas económicas que se han venido aplicando en los últimos años.

A pesar de esta preocupación, también es cierto que la OCDE no hace suyo el contenido del estudio (queda claro que son aportaciones de personas concretas) y que, lo que es más importante, tampoco ha variado las orientaciones generales que considera necesarias seguir aplicando, con lo que sus recomendaciones y decisiones, en la práctica, no hacen sino agravar las repercusiones sociales de las políticas dominantes que se señalan en el estudio.

Los aspectos más llamativos del estudio, a modo de resumen, son los siguientes:

■ Nuestro sistema económico parece haber alcanzado un punto más allá del cual los costes y disfunciones que engendra, fuera de la esfera económica en sentido estricto, comprometen sus resultados y amenazan el conjunto del contrato social. En otros términos, las externalidades negativas parecen haber llegado, por su amplitud, a minar el corazón del sistema.

■ El cáncer del paro, en especial en Europa y en los países latinos, es la primera externalidad. El Estado del bienestar, concebido para proteger a las víctimas del paro friccional y keynesino (de corta duración), queda sumergido por un aumento del paro clásico (que en teoría



no debería existir) y un desempleo vinculado a la aceleración del progreso técnico.

■ Las salidas que ofrece la teoría económica a esta situación no se pueden aplicar en la realidad: Por una parte, la disminución salarial que supondría el reequilibrio del mercado de trabajo conllevaría una reducción del nivel de vida inaceptable. Por otra, el fenómeno de la absorción de empleo en nuevas actividades no se produce, añadiendo a la obsolescencia de las máquinas la de las personas.

■ Más en general, en relación con el paro (pero no exclusivamente con este fenómeno), se desarrolla lo que se llama el apartheid social: pobreza, ausencia de trabajo y vivienda, malas condiciones sanitarias, etc., que generan la exclusión (tercermundialización de barrios o territorios enteros). Estos costes sociales (a los que habría que añadir los medioambientales y los relativos a la reordenación del territorio) pesan sobre la eficacia de nuestras economías y, en definitiva, sobre el bienestar de todos, pero esta incidencia perma-

nece oculta a falta de indicadores adaptados. La evolución del PIB y la de la “satisfacción social” no van en paralelo desde hace más de 20 años. Incluso caminan en sentido contrario desde hace 5 años. Se puede afirmar que el crecimiento conduciría hoy a un deterioro de las condiciones de vida.

■ Otros fenómenos, como la burbuja financiera (que esteriliza un ahorro considerable en inversiones especulativas), juegan un papel esencial como responsables de la crisis actual.

■ Pero el problema fundamental parece residir en el carácter inadecuado de nuestras concepciones. La teoría económica está desfasada, porque supone una concurrencia perfecta que es imposible, ignora la dimensión cualitativa (que es esencial en el desarrollo actual) y porque propone alternativas demasiado tajantes entre consumo e inversión, proteccionismo-librecambio. Es urgente construir un modelo de pensamiento más global, que reintegre la economía en un proyecto de sociedad, ya que el actual es excesivamente reduccionista.

A la vista de estos análisis, reflejo de una realidad que no aparece en la mayor parte de las estadísticas, habría que preguntarse si no es hora ya de dar un giro radical a las políticas económicas imperantes en estos momentos. Los gobiernos de los 26 países de la OCDE tienen una responsabilidad capital en que este giro se produzca.

Mikel NOVAL

“
Eragin kaltegarriak sistemaren bihotza hondatzen ari dira

“
Egungo politika ekonomikoak baztertu egin behar dira

Planes de prejubilación (y III)

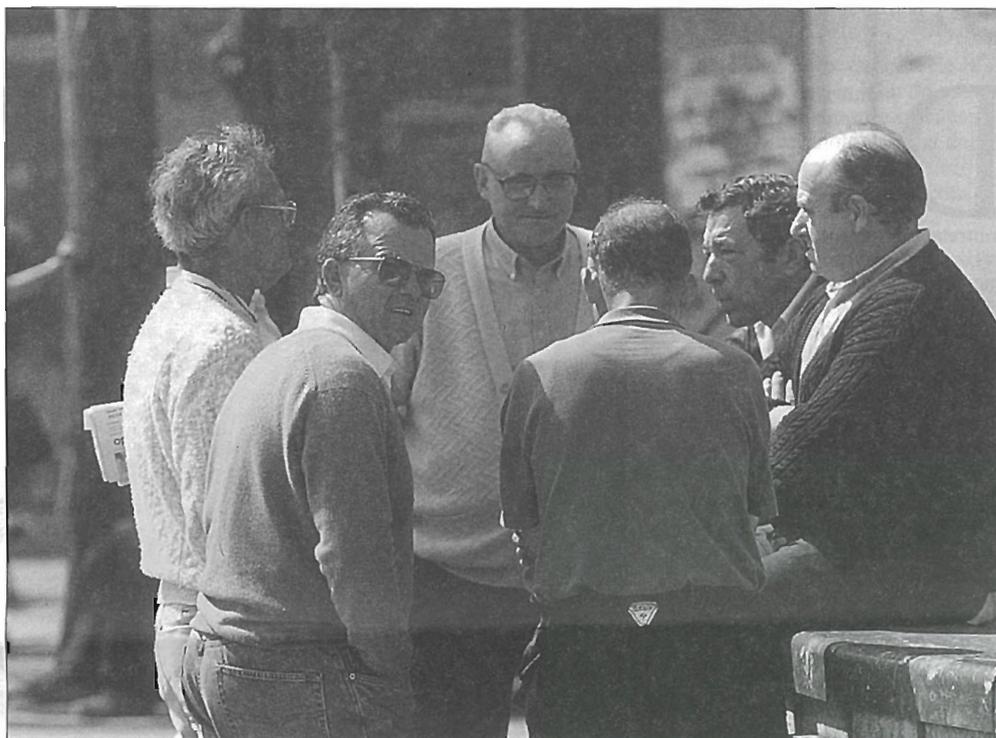
Como último punto a tratar sobre los planes de prejubilación hablaremos del tratamiento fiscal que se aplica a los complementos que se perciben.

Hasta 1993 la prestación de desempleo y los subsidios estaban fiscalmente exentos y no había que declarar su ingreso en la declaración del I.R.P.F. En esta situación, los complementos que anualmente percibía el trabajador difícilmente llegaban al mínimo a partir del cual había que realizar obligatoriamente la declaración de I.R.P.F. (aproximadamente 1 millón de pesetas) y, además, Hacienda dejaba exentos estos complementos, por lo que al no realizar declaración de I.R.P.F. todos los ingresos que se percibían eran netos para el trabajador.

A partir de 1994, tanto el desempleo como los subsidios son ingresos también fiscalmente y, además, a la prestación de desempleo se le empieza a aplicar una tabla de retenciones, con lo que ese ingreso es tratado igual que el salario de un trabajador. Junto a esto, Hacienda, a todos los trabajadores que hayan sido despedidos de su empresa mediante expediente a partir de 1992, les aplica el criterio de que sólo está exento fiscalmente lo que marca el Estatuto de los Trabajadores en caso de despido objetivo, 20 días de salario por año trabajado, con el tope de una anualidad. Todo lo que supere esa cantidad es ingreso fiscalmente y hay que declararlo a Hacienda, aunque el expediente fije más que los 20 días o la anualidad. Sólo en el caso de que un juez fije mayor indemnización ésta estará exenta fiscalmente.

En el caso de los planes de prejubilación, la indemnización que fija el expediente se cobra a lo largo de un periodo de tiempo mediante complemento. La obligación de tributar a Hacienda por ese complemento será a partir de que la suma de lo percibido mediante ese complemento supere los 20 días por año trabajado con el tope de la anualidad. A partir del momento en que supere esa cantidad hay que declarar ese ingreso. Hay una duda de si considerar como indemnización cobrada el complemento percibido para el convenio especial de la Seguridad Social o no. En algunos casos Hacienda lo considera, y en otros, no. Está claro que si no se realiza el convenio especial ese dinero percibido por el trabajador es considerado para el cálculo.

La consideración del ingreso que supera la indemnización exenta es distinta en la Ha-



cienda Foral de Bizkaia, la cual lo considera como una renta regular (un dinero generado ese año). En las demás Haciendas es considerado como una renta irregular (un dinero generado a lo largo de varios años). El considerarlo como renta regular va en perjuicio del trabajador y le puede suponer diferencias de pagar en algunos casos un 50% más a Hacienda. Lo lógico es que fuera considerada como renta irregular, ya que la indemnización se calcula en función de los años trabajados y no se genera en un año solo.

Con el tema fiscal han surgido muchos problemas, ya que a los trabajadores se les garantizaban unos ingresos al salir de la empresa, pero al tener que declarar esos ingresos la cantidad no se cumplía. En algunos casos se ha solucionado mediante aportación de la empresa de las retenciones de Hacienda u otra cantidad. En otros casos en los que no ha habido acuerdo y se ha reclamado judicialmente, el juez no ha dado la razón.

LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Para finalizar, vamos a hacer una referencia a la reforma de las pensiones, que va a afectar a la mayoría de los trabajadores que están en planes de prejubilación.

Como primer punto, indicar que esta reforma va a afectar a todo aquel trabajador que no esté jubilado, aunque se esté en un plan de prejubilación.

En algunos aspectos la reforma puede beneficiar a los trabajadores que, estando en un plan de prejubilación hayan salido de la empresa mediante expediente, estén cobrando prestación de desempleo o subsidio y se tengan que jubilar antes de los 65 años, ya que el descuento por año será del 7% en vez del 8%. Pero como toda reforma que se hace es para pagar menos, la reducción vendrá con el aumento de los años de cálculo y las revalorizaciones de las pensiones.

Con el artículo de hoy damos por finalizada esta serie. Hay que tener en cuenta los cambios legislativos en este tema, por lo que seguramente habrá modificaciones que cambien alguna afirmación.



Erreformak zenbaitentzat alde onen bat izanagatik, azken eragina murrizketa izango da

Amaia ALDASORO/
Jon Ander LLABORI

Subcontratación y cesión ilegal de trabajadores

Dentro del empeño por impulsar la eficacia y la competitividad, muchas empresas están adoptando técnicas de gestión, como la subcontratación, orientadas a la descentralización productiva. Pero ocurre que, de la forma en que está la regulación legal, junto a las motivaciones técnicas que deberían ser las únicas que justificaran el recurso a la subcontratación, se ha abierto una brecha para otras, menos atendibles, de ahorro de gastos de personal a costa del nivel retributivo de los trabajadores.

En efecto, el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores regula el supuesto de subcontratación estableciendo una responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones salariales de la subcontratista, "con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo". Con ello se está admitiendo implícitamente, según la doctrina, que la desigualdad retributiva entre las empresas principal y auxiliares es lícita.

SUBCONTRATACION LICITA O CESION ILEGAL

Como consecuencia de lo anterior, la cuestión que se impone es determinar cuándo existe una subcontratación de obras o servicios —**posibilidad de sucontratar admitida con carácter general** "de acuerdo con lo dispuesto en el art. 42 ET, y sobre la base del art. 38 de la Constitución" (que recoge el principio de libertad de empresa) (STS de 19-I-94, A. 352)—, y cuándo se produce una operación de cesión de trabajadores, con las consecuencias laborales y de equiparación salarial del art. 43.3 ET. Según tanto la doctrina científica como la jurisprudencia, resumible ésta en el fundamento jurídico quinto de la STS de 17 de enero de 1991 (A. 58), la línea de separación entre una verdadera y propia contrata de obras o servicios y una pseudocontrata o contrato de mano de obra pasa por la identificación de los siguientes datos:

- a) desarrollo de una actividad empresarial propia y distinta de la empresa contratista;
- b) existencia de medios materiales (instalaciones, patrimonio, instrumentos, maquinaria) adscritos a dicha actividad;
- c) existencia de personal (trabajadores) y organización autónoma e independiente constituida formalmente como tal, es decir, consis-



tencia organizativa y directiva, aportando en la ejecución de la contrata su propia dirección y gestión;

d) inmediata recepción por el contratista del producto del trabajo de su personal laboral y pago a cambio y a su cuenta de la correspondiente contraprestación retributiva, conservando respecto de tal personal los derechos, obligaciones, riesgos y responsabilidades que son inherentes a la condición de empleador;

e) asunción directa de los beneficios, riesgos y responsabilidades propios de una actividad empresarial, con independencia del empresario comitente.

Analizando tales datos, los tribunales han llegado en unos casos a la conclusión de la existencia de una subcontratación legal de obras o servicios: así, en el caso de unas contrataciones de Renfe (STS de 11-X-93, A. 7587), o de la actualización del archivo de clientes de una caja de ahorros por una empresa de servicios informáticos (STS del País Vasco de 3-5-94, A. 2277). Y en otros se llega a la conclusión de la existencia de una cesión ilegal por tratarse la contratista de una empresa ficticia o aparente (STS de 17-7-93, A. 5688, STS de 17-1-91, A. 58).

Pero tampoco el hecho del carácter real de la empresa contratista excluye automáticamente la existencia de cesión ilícita de trabajadores. Habrá que examinar si pese a no estar ante

una empresa ficticia, las notas tipificadoras de la condición de empresario se dan en el supuesto concreto del trabajador que pone en cuestión que lo sea quien aparentemente figura como tal.

En la Sentencia de 19-1-94 (A. 352) el TS constata que en el caso la empresa contratista es una empresa con actividad y organización propias, pero que, respecto del servicio de "teléfono eléctrico" contratado, "tal organización empresarial no se ha puesto en juego, limitándose su actividad al suministro a Unión F. de la mano de obra o fuerza de trabajo necesaria para el desarrollo de tal servicio, íntegramente concebido y puesto en práctica por la empresa eléctrica contratante", por lo que concluye que no existe una contrata de servicios. El mismo razonamiento se refleja en la STS de 16-2-89 (A. 874) y en las SSTSJ del País Vasco de 29-1-93 (A. 391) y 28-2-95 (R² 2737/94).

EFFECTOS DE LA CESION ILEGAL

1.- De acuerdo con el art. 43.2 ET, en caso de cesión ilegal de mano de obra se produce, por una parte, la **responsabilidad solidaria** del cedente y del cesionario en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social contraídas por razón del trabajador sometido a la ilícita cesión.

2.- Y conforme al art. 43.3 ET, por otra parte se reconoce a tal trabajador el **derecho de opción a**

adquirir la condición de fijo en la empresa cedente o cesionaria (partiendo del supuesto, como se acaba de decir, de que la empresa cedente sea también una empresa real). Y ello con independencia de que el trabajador hubiera suscrito un contrato temporal que aún estuviera en vigor (STS del País Vasco de 28-2-95 (R² 2737/94).

De optarse por la empresa cesionaria, la opción conlleva así mismo el derecho a ostentar unas condiciones retributivas iguales a las que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, y a computar la antigüedad desde el inicio de la cesión ilegal.

De acuerdo con la jurisprudencia del TS, **el derecho de opción del art. 43.3 ET sólo puede ser eficazmente ejercido mientras subsiste la cesión ilegal** (SSTS de 11-9-86, A. 4953, y de 17-1-91, A. 58). Y en relación a las consecuencias económicas, la integración no genera ni lleva aparejada otra consecuencia que la relativa al cómputo de la antigüedad, y **no** a las diferencias económicas con carácter retroactivo (STS de 15-XI-93, A. 8693).

EFFECTOS DE LA SUBCONTRATACION

En caso de estar ante una subcontratación de obra o servicio, el art. 42.2 ET impone una **responsabilidad solidaria** de la empresa principal respecto de las obligaciones de naturaleza salarial y Seguridad Social contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores, "con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo".

Debe partirse del supuesto básico que dicho precepto establece, esto es, la responsabilidad solidaria **sólo** se produce cuando la subcontrata se refiere a la realización de obras y servicios correspondientes a la **propia actividad** de la empresa principal. La STS de 18-1-95 (A. 514) entiende por tales obras y servicios los que pertenecen al ciclo productivo o forman parte de la actividad principal de la empresa contratante, o los que debieran realizarse por la propia empresa principal so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial; excluyendo de tal categoría la prestación de servicios de seguridad y protección a una entidad pública.

J. B. HARRIOLA

Proceso de conflicto colectivo: viabilidad de pretensiones y peticiones no sólo declarativas, sino también de condena.

(Sentencia 178/1996, de 12 de noviembre, del Tribunal Constitucional)

La finalidad de la demanda de conflicto colectivo, en el caso, fue la de requerir del órgano judicial un pronunciamiento estimatorio en orden al cumplimiento de un derecho fijado en convenio colectivo, derecho que la empresa había dejado de observar al proceder al cierre unilateral del economato, comunicando a los trabajadores que los servicios de aquél podían seguir obteniéndolos en otra empresa con la que los había contratado. No se oculta que la pretensión contenía una cierta complejidad, participando de un elemento interpretativo del convenio, puesto que era preciso, en primer lugar, aclarar si existía o no dicho incumplimiento, o bien si se podía concluir que la finalidad del precepto convencional quedaba cubierta con los servicios de la empresa que debía sustituir al economato.

Pero es igualmente evidente que la pretensión no se agotaba con dicha determinación, ya que, una vez declarada como incumplida la obligación empresarial de mantener el economato como tal, el interés que los trabajadores hicieron valer en el procedimiento de conflicto colectivo se dirigía a obtener de manera efectiva la reapertura de aquél. La pretensión no tenía, pues, solamente como finalidad la interpretación del precepto convencional, sino inescindiblemente la de determinar su incumplimiento por parte de la empresa, así como exigir, caso de que así se reconociese, la reapertura del servicio cerrado sin la previa autorización.

El órgano judicial rechaza, sin embargo, la adecuación del procedimiento para el segundo de los pronunciamientos requeridos, el de la condena a la reapertura, disociando así las dos pretensiones que los trabajadores habían planteado de manera unitaria, y ello a pesar de haber estimado previamente que el procedimiento de conflicto colectivo resultaba idóneo para reconocer el derecho de los trabajadores al mantenimiento por parte de la empresa del servicio de economato. La concepción que subyace a esta disociación es la de que, siendo la finalidad de este procedimiento la interpretación de la norma, ésta es por sí misma meramente declarativa, lo que consiguientemente excluiría que pudiera hacerse al tiempo una petición de condena.

Pero este planteamiento produce unas consecuencias que no resultan en absoluto indiferentes desde la perspectiva del derecho fundamental a la tutela efectiva (art. 24.1 CE). Tal disociación, y con ella el rechazo a incorporar al pronunciamiento recaído en el procedimiento de conflicto colectivo la condena a la empresa, tiene un efecto inmediato, y es que el fallo de la sentencia adquiere una configuración meramente declarativa. Es evidente, sin embargo, que la pretensión de que se reconozca aquel derecho no se agota en su mera declaración. La limitación, por tanto, de la respuesta judicial respecto de la naturaleza de la pretensión constituye el efecto directo de la decisión de estimar

inadecuado el procedimiento de conflicto colectivo para la petición de condena, contrariando así la necesaria correspondencia entre la segunda y la primera que se deriva cabalmente de la diversidad de pretensiones a las que aquel procedimiento otorga viabilidad. Con ello, la decisión del órgano judicial de no dar cabida en el procedimiento a la petición de condena y de configurar por tanto un fallo meramente declarativo respecto del derecho a la reapertura del economato, habría de conducir en último término a la remisión a otros procedimientos distintos y ulteriores para plantear la pretensión de condena excluida, consecuencia a todas luces desproporcionada desde la perspectiva del derecho fundamental a la tutela judicial.

Discriminación salarial: diferencias retributivas en razón a la fecha de contratación; pacto sobre saneamiento de la empresa.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1996)

Como señalan las Sentencias del Tribunal Constitucional 76/1990, de 26 de abril y 177/1993, de 31 de mayo, los rasgos esenciales de la doctrina elaborada por dicho Tribunal en relación con los principios de igualdad y no discriminación se concretan sustancialmente en los siguientes extremos: 1) la desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de "una justificación objetiva y razonable" entre situaciones que pueden considerarse iguales, y 2) para que la diferenciación sea constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido "superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos".

Igualmente ha dicho el Tribunal Supremo que la igualdad es violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable (Sentencias de 11 noviembre 1986 y 28 septiembre 1993).

En el supuesto litigioso se establece un diferente régimen retributivo entre trabajadores cuya diferencia radica no en la intensidad, naturaleza, duración u otros particulares atinentes a la actividad laboral a desarrollar, sino exclusivamente en el momento de la contratación: es el hecho de la contratación posterior a la firma del convenio el determinante de la menor retribución, sea aquélla de carácter indefinido sea de carácter temporal (con la excepción relativa a los contratos en prácticas o de aprendizaje). Se rompe, pues, el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores, que resultan desfavorecidos, con relación a otros de la misma empresa, por razón de un dato tan inconsis-

tente a tal fin cual es el de la fecha de contratación.

No existe en autos en realidad, una justificación suficiente del acuerdo cuestionado. Y ello, aun teniendo en cuenta el dato ofrecido por el relato histórico, conforme al cual, a la vista de las actas de reuniones de la Mesa negociadora, el pacto es tablecido y cuestionado responde a un plan de saneamiento de la empresa, en el que, como contraprestación al mantenimiento de la totalidad de la plantilla, se convino la congelación salarial y un salario inferior de los nuevos trabajadores...

Debe concluirse, como consecuencia de la exposición precedente, que la falta de adecuada justificación de tal acuerdo es causa suficiente de la declaración de nulidad del mismo, en cuanto tal acuerdo es contrario a Derecho por ser opuesto al principio constitucional de igualdad.

Preinscripción: La interposición de una demanda posteriormente desistida interrumpe el cómputo de la misma.

(Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de septiembre de 1996)

Estableciendo el art. 1973 CC, entre otras causas de interrupción de la prescripción, la del ejercicio de acciones ante los Tribunales, cuando, como en el caso, se plantean demandas más tarde desistidas, no cabe duda que debe estarse a lo previsto en dicho artículo, produciéndose el efecto interruptivo de la prescripción.

Y es que la presunción de injustificado abandono de la defensa de sus derechos a que responde la prescripción de acciones autorizadas por el legislador —y que se desvirtúa a través de la pretensión contraria del titular de aquellos derechos manifestada por cualquiera de las formas previstas en el art. 1973 CC a través de la presentación de la demanda judicial—, no pierde eficacia por el desistimiento posterior de dicha demanda, que sólo implica una renuncia a seguir en el proceso pero no al ejercicio de la acción que se mantiene viva, tanto más, cuanto como sucede en el caso de autos consta que dicho desistimiento tuvo por causa razones formales; no afecta a lo anterior la afirmación de la sentencia recurrida de que no se produjeron los efectos interruptivos porque el desistimiento no se hizo con reserva de acciones; ello es irrelevante; dicha expresión, de contenerse en la resolución que acordó el desistimiento, no deja de ser una cláusula de estilo, el desistimiento y la renuncia de acciones son figuras jurídicas distintas que tienen naturaleza distinta; el desistimiento deja intacta la acción, mientras la segunda extingue aquélla impidiendo el planteamiento de otra demanda posterior.

Sindikalgintza

NEREA ORBEA, DEBA BEHEKO ARDURADUN BERRIA

“Militanteen partaidetza bultza nahi nuke”

Bi urtez bertan eskualde batura eta irakaskuntzako federakunderako lanean jardun ondoren (hezkuntza bereziko ordezkaria zen), Nerea Orbea plazentziarrak Deba Beheko lokaletako ardura hartu du: Deba, Eibar, Elgoibar, Soraluze eta Mutriku dira bertako herririk nagusienak. Elkarrizketa honetan Debako eskualde baturako inguru honen berri ematen digu, baita zein asmorekin hasi den ere.

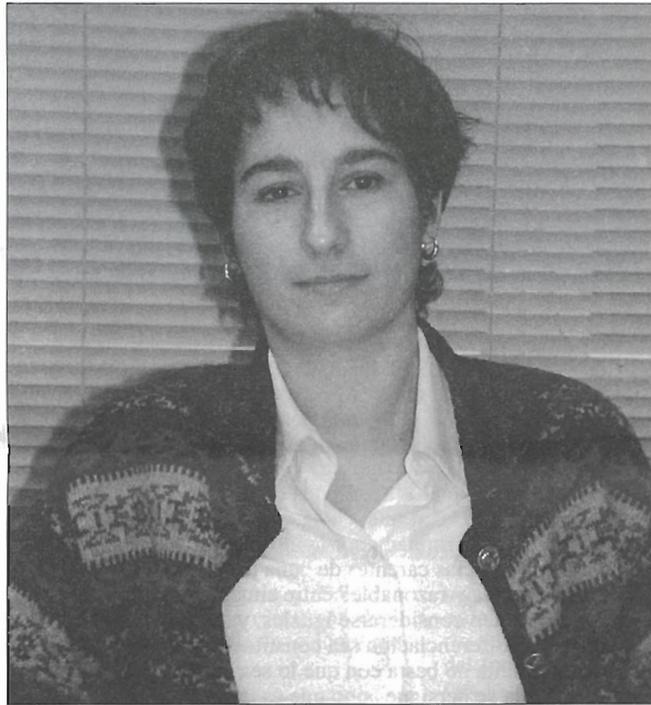
–Zein asmorekin ekin diozu lanari?

–Sindikatuako kideen parte hartzea gauza positiboa denez, berau bultza nahi nuke. Militanteen partaidetza gauza guztietarako da beharrezkoa, ez soilik kaleetan kartelak jartzeko. Militanteen ideiak ezintun eta kontutan izatea garrantzizkoa da. Horretarako dira eskualde eta herri mailako egiturak. Herri baturaren bilera erregularrak egingo ditugu, eskualde bileraren ondoren informazioa eman eta tokian-tokiko berezitasunak komentatu eta lantzeko.

–Zer moduzkoa da erakundeekiko harremana?

–Degebesa eskualdeko sustapen erakundean ELAK presentzia badauka, baina batez ere sinbolikoa, egituratuta dagoen modua dela medio. Gainera, Eibarreko udaleko mahai batzutako partaide da sindikatua, emakumearen alorreko enplegu eta formazio sailean hain zuzen. Hemen behintzat gauza zehatzen bat egin da, adibidez emakumeentzako informazioa zabaltzea edo ekintza positiborako plana.

–Zein sektore dira Deba Beheko ekonomian nagusi?



–Bi edo hiru mundu desberdin dauzkagu. Batetik, metalgintzako enpresa ugari dago; beste asko itxi egin dira azken urteotan, eta langabezia maila altua da.

Bestetik, zerbitzuetako enpresa txikiak, batez ere merkataritzakoak. Lantoki hauek lan baldintzak edozein eratakoak izan daitezke, eta sarritan langileak ez dauka bere eskubideak erreklamatzeko aukerarik ere. Azkenik, sektore publikoan diharduten langileak ere ba daude.

–Mugimendu haundia izaten al da eskualdeko lokaletan? Jende askok jotzen

al du sindikatuaren lokale-tara?

–Bai, beti hurbiltzen da norbait, orain jubilazio nahiz ezintasun laboral kontutan aholkua eskatzearren. Mutriku, Deba edo Soraluze bezalako herrietatik beste enkar-gu batzutura etortzen direnean guregana sartzen dira.

INDUSTRIAREN EGOERA

–Duela urte gutxi bazirudien industria gainbehera zeterrela: adibidez, Sigma iaz itxi zen. Zein da orain-egoera?

–Hemen geratzen den enpresa haundi bakarretakoa Alfa

da. Nere ustez, moldatu egin behar dute egoera zailera, eta lantegi gehienen joera beste enpresa txikiagoak sortzea da.

–Zertan da enplegua?

–Deba Behean, Euskal Herriko beste eskualdeetan bezala, langabezia oso arazo larria da. Hiru emakumetik bat eta gazte erdiak lan bila dabilta.

–Emakumeen egoera azal ezazu:

–Euretako asko oso gaztetan hasi ziren lanean, hamabost-hamasei urte zituztenean, eta lantegitik ezkontzeko atera ziren. Orain etxeko lanak egiten dituzte, eta zaila zaie lanpostu bat aurkitzea. Langabezi tasa nahikoa haundia da.

–Eibar eta Elgoibarrek betidanik izan dute lanbide heziketa (LH) tradizio haundia. Horrek laguntzen al die gazteei lana aurkitzeko garaian?

–Hemengo eskola profesionalen eskaintza dela medio, mutilen artean metalgile askok irteten du. Dena dela, metaleko industria oraindik nagusi denez, ez dute irtenbide txarrik, hasieran enpresek kontratu mota eskasak erabili arren.

Baina emakumezkoen artean ia guztiek LH ‘administratiboa’ egitea erabakitzen dute. Hori ez da inolako abantaila, neska askori gertatu izan baitzaio urtetan zehar lana aurkitu ezinik egotea. Dirudienek, ez dira ausartzen beste aukerak hartzera. Egitura mentalak zurrunak bide dira, ideiak fin-koak, eta hori beste ikasketak batzuk aukeratzeko oztopo bihurtzen da.

G. ZEBERIO

“
Eskualde honetan metalgintza da nagusi

“
Emakumeen herena eta gazte erdiak lanik gabe daude