



PONENCIA GENERAL DEL IX CONGRESO CONFEDERAL DE ELA

Otros valores, otra sociedad

El IX Congreso confederal de ELA, que tendrá lugar los próximos 27 y 28 de junio en Bilba, está en marcha. En estos momentos se están recogiendo las enmiendas a la ponencia general, titulada "Otros valores, otra sociedad / Langileon eskutik, bestelako Euskal Herria". Publicamos en este número de *Sindikalginza* un amplio

resumen del texto que dará pie al debate congresual, así como un artículo de José Elorrieta sobre las claves del Congreso. Tal como dice el secretario general de ELA, se trata de "potenciar las señas de identidad del proyecto de ELA: el sindicalismo de afiliación, la organización militante y la acción reivindicativa".

(Págs. 3 y 6 a 17)

A estas personas una REFORMA que facilita aun más el DESPIDO les puede salir cara



CONTRA LA REFORMA LABORAL

HAY UN SINDICALISMO QUE NO TRAGA
ELA
EUSKAL SINDIKATUA

LANGILEEN ORDEZKARIEI ERREFORMAREN AURKA AZALTZEKO ESKATUKO DIETE

Erreformaren aurka bateginik

ELA, LAB, ESK eta EILAS sindikatuek kanpaina bat ekingo diote enpresetako langile-ordezkaritzek lan-legeriaren erreforma ekarriko duten itunen aurkako iritzia kalera dezaten; itunak UGT eta CC OOek CEOErekin itxi dituzte, eta Gobernu zentralak lege-dekretuz onartuko ditu.

Kanpaina sektore pribatuan (enpresa-batzordeak eta personal-ordezkariek) eta herri-administrazioetako ordezkarien artean burutuko da, eta Euskal Herriko enpresa zein lantokietan ordezkari sindikalaren gehiengoaren protesta isladatu nahi du. (4. orr.)

ELA Sindikalgintza

PONENTIA GENERAL DEL IX CONGRESO CONFEDERAL DE ELA

Otros valores, otra sociedad

EL IX Congreso confederal de ELA, que tendrá lugar los días 27 y 28 de junio en Bilbao, está a su vez el resultado de un proceso de consulta a la ponencia general, titulada "Otros valores, otra sociedad". El Congreso se celebrará en el Hotel "Euzko Herria". Publicación en el momento de la celebración de los trabajos.

Erreformaren aurka bateginik

ELA, LAB, ESKA eta ELA-AN sindikatuen esparruan, bizi diren alorreko erreformak, batez beste, erreformaren aurka bateginik. Erreformaren aurka bateginik. Erreformaren aurka bateginik.

3 HILEKO FIRMA:

JOSE ELORRIETA

"Cuenta atrás hacia el

IX Congreso confederal"

4 KONFEDERAKUNDEA

5 NEGOCIACION COLECTIVA:

El estado de los convenios

6-17 RESUMEN DE LA PONENTIA

GENERAL DEL IX CONGRESO:

"Otros valores, otra sociedad"

18 INTERNACIONAL:

"El label social"

19 MEDIO AMBIENTE

20-21 CONFERENCIA MUNDIAL

DE PERIODISTAS:

"La hora de la tolerancia"

22 GUIA LABORAL:

"La reforma laboral
y la negociación colectiva"

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:

Patxi Agirrezabala



6-17

**PONENTIA
DEL IX
CONGRESO:
"Otros valores,
otra sociedad"**

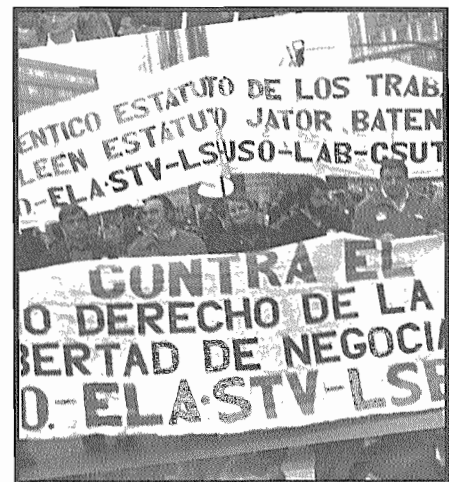
20-21



**CONFERENCIA DE PERIODISTAS
"La hora de la tolerancia"**

**La reforma
laboral y la
negociación
colectiva**

22



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 cuenta atrás

C

asi sin darnos cuenta han pasado ya cuatro años y estamos en puertas de un nuevo Congreso, en esta ocasión el noveno, que supondrá la culminación del trabajo, la discusión y el debate que está viviendo ELA a nivel interno durante los últimos meses.

La vida de las organizaciones tiene un cierto paralelismo con la vida de los seres humanos. Cada cierto tiempo es necesario pararse y hacer balance, analizar lo que se está haciendo y cómo se está haciendo, cómo influyen los demás en nosotros y cómo influimos nosotros en los demás, hacia dónde queremos ir y hacia dónde vamos realmente. Y todo esto debe hacerse con espíritu crítico, exigente y realista, porque sólo realizando una correcta interpretación del presente podremos pensar en el futuro con ciertas garantías de éxito, en definitiva podremos definir nuestras metas y las estrategias para alcanzarlas.

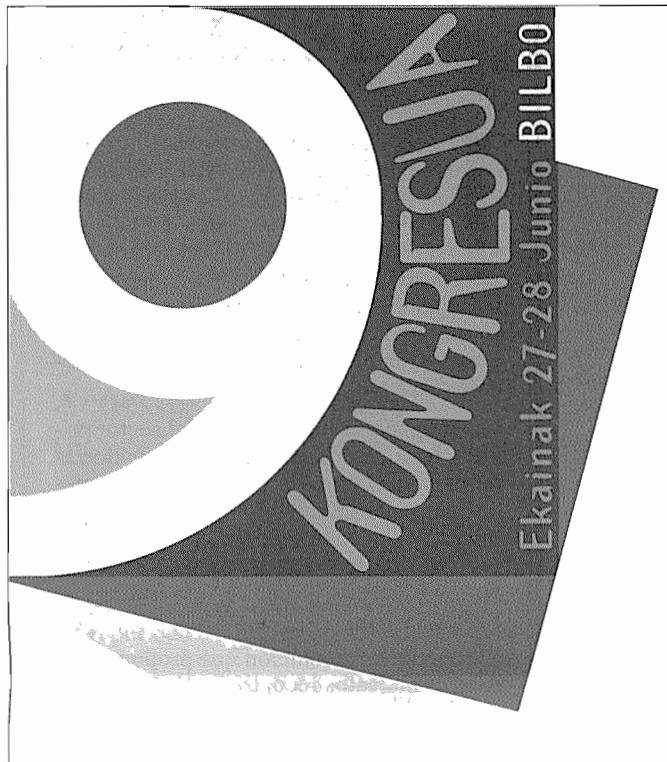
Parece evidente, por tanto, que los congresos son acontecimientos importantes en la vida de toda organización, y en el caso de ELA, por su especial idiosincracia, todavía más.

SINDICALISMO EN LA ENCRUCIJADA

Aunque la mayoría de los congresos han marcado un antes y un después en la historia de ELA, la cita de junio se produce en un momento de verdadera encrucijada, lo que la hace aún más trascendente.

El IX Congreso de ELA tiene lugar en una coyuntura francamente negativa para el movimiento sindical. En primer lugar, se ha producido un empeoramiento de la situación del mercado de trabajo; el paro y la precariedad siguen creciendo, y en Madrid los sindicatos y patronales estatales acaban de firmar una nueva reforma laboral que hace el despido aún más fácil y más barato; además el sindicalismo español ha renunciado definitivamente a la reivindicación. El segundo elemento negativo es el triunfo absoluto del neoliberalismo, un modelo social injusto y excluyente cuya consecuencia más inmediata es el imparable y progresivo desmantelamiento del estado de bienestar. Finalmente, el proceso de autogobierno desde la perspectiva de los intereses de los trabajadores y trabajadoras está bloqueado.

ELA tiene que adaptar su respuesta a este nuevo mapa social, económico y político. Y tiene que hacerlo ya, en su noveno congreso. No podemos per-



der ni un minuto, porque lo que está en juego son los derechos más básicos de los trabajadores y trabajadoras de este país. Por eso, no es una exageración asegurar que la idea central de este congreso es la necesidad de mejorar la correlación de fuerzas. La situación descrita nos obliga a ello, tanto interna como externamente.

TRES MOMENTOS DECISIVOS

He esbozado brevemente por qué son importantes los congresos, en general, y por qué lo es éste en particular. Ahora, a modo de conclusión, voy a referirme a los tres cometidos principales que, en mi opinión, tiene la próxima cita del 27 y 28 de junio en Bilbao.

El primer momento importante de este congreso va a ser la presentación a los delegados del informe de gestión realizado por el comité ejecutivo saliente, que será sometido a votación. Es decir, el congreso va a refrendar o

censurar la gestión del Comité ejecutivo en los últimos cuatro años. Va a pedir cuentas.

Otro momento congresual relevante será la aprobación de la ponencia general, o sea, de las líneas y estrategias que definirán la actuación de ELA durante los próximos cuatro años. Los delegados de ELA llevan meses debatiendo el borrador de ponencia, que se verá enriquecido con las enmiendas que sean presentadas y el congreso soberanamente apruebe. Este año, por primera vez, se ha ido a un esquema de ponencia única que creemos ha facilitado su estudio y coherencia interna.

Finalmente, el tercer momento importante será la elección del comité ejecutivo que, por primera vez y tras el cambio de estatutos, será elegido directamente por el propio congreso.

MAS UNIDOS Y MAS FUERTES

En este contexto duro y complejo, en esta encrucijada, los delegados y delegadas de ELA vamos a potenciar las señas de identidad del proyecto de ELA: el sindicalismo de afiliación, la organización militante y la acción reivindicativa

Todo esto, ni más ni menos, esperamos del IX Congreso. Tal como dice nuestro lema, vamos a poner las bases para construir otra sociedad, con otros valores; vamos a seguir manteniendo nuestra vocación de contrapoder y vamos a ser fieles a nuestro compromiso y responsabilidad nacional.

¡Animo y buen trabajo!



JOSE ELORRIETA
Secretario general de ELA

UN BUEN 1º DE MAYO

En su reunión del día 5 de mayo el Comité nacional hizo un balance muy positivo de la jornada del 1º de Mayo, tanto por la buena asistencia de militantes a la manifestación y a la Feria de Muestras, como por el buen ánimo y el ambiente, a la vez reivindicativo y festivo, en que transcurrió la manifestación y el mitin.

El mensaje de nuestro sindicato contra la forma laboral y el papel central que el empleo digno debe tener en la acción política y en la reivindicación sindical aparecieron con fuerza en las calles de Bilbao.

El Comité nacional considerará un acierto la distribución de la manifestación por uniones comarcales, con sus distintas pancartas, y valoró la participación de los grupos de jóvenes que con diversas denuncias contra la precariedad, las ETT, la reforma, etc., pusieron el acento en la situación de explotación extrema que padece la juventud actual.

Por último, la presencia de numerosos sindicalistas de otros países, que estaban en Bilbao con ocasión de la Conferencia Mundial de Periodistas, dio a esta jornada siquiera simbólicamente una dimensión internacional. Uno de estos periodistas, el peruano Roberto Mejías, tuvo ocasión de dirigir un saludo al conjunto de manifestantes en nombre de todo el colectivo.

En un análisis más pormenorizado, cada una de la Uniones comarcales hizo balance de la presencia de sus militantes, analizando los puntos fuertes y débiles, los fallos cometidos y extrayendo las consecuencias correspondientes de cara a futuras ediciones.



ELA, LAB, ESK-CUIS Y STEE-EILAS PEDIRAN A LOS REPRESENTANTES DE
LOS TRABAJADORES QUE SE PRONUNCIEN CONTRA LA REFORMA

Campaña contra la reforma laboral

Las organizaciones sindicales ELA, LAB, ESK-CUIS y STEE-EILAS van a promover una campaña de pronunciamientos de las representaciones de los trabajadores y trabajadoras en las empresas contra la reforma laboral firmada por UGT y CCOO y aprobada por el Gobierno mediante Decreto-ley.

La campaña va dirigida tanto al sector privado (comités de empresa y delegados/as de personal) como a las representaciones del personal de las administraciones públicas y pretende recoger el rechazo mayoritario de los representantes sindicales en las empresas y centros de trabajo de Euskal Herria.

El modelo de resolución que proponen los cuatro sindicatos recoge:

- ✓ el **rechazo** de una reforma laboral que facilita y abarata aún más el despido, favoreciendo las condiciones para una mayor inseguridad y explotación.
- ✓ la **denuncia** de que la nueva reforma, además de no responder a los objetivos de crear empleo y atajar la precariedad, sienta las bases para una ma-

yor centralización de la negociación colectiva.

✓ la **exigencia** dirigida a los distintos poderes públicos, desde los locales a los comunitarios, de que sitúen el problema del paro, la precariedad y la exclusión en el centro de sus políticas económicas y sociales y den la máxima prioridad a la creación de empleo digno, garantizando el derecho de todas las personas a vivir de su trabajo.

**AURRE EGIN
ERREFORMARI!**

BA DA MAKURTZEN EZ DEN SINDIKATURIK

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

FEDERAKUNDEAK / FEDERACIONES

Irakaskuntza

ELA-Irakaskuntza denuncia la pretensión de desmantelar el servicio médico del Departamento de Educación

La Federación de Enseñanza de ELA ha denunciado la intención del departamento de Hacienda del gobierno de Gasteiz de que a partir del 31 de mayo desaparezcan todos los contratados de obra o servicio de la Administración Autónoma. Entre otro personal -cuya continuidad reivindicamos asimismo- esta medida su-

pondrá el desmantelamiento de los servicios médicos de educación.

Si la situación actual de estos servicios es realmente precaria (carencia de suficiente personal -en Gipuzkoa hay una sola persona para todo el territorio-, falta de presupuesto adecuado...) siendo meritoria la labor desarrollada por sus componentes que por propia voluntad asumen funciones que van más allá de sus obligaciones contractuales, la medida ahora pretendida supondría el desmantelamiento del servicio.

ELA manifiesta su total disconformidad, puesto que mientras el desarrollo de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos La-

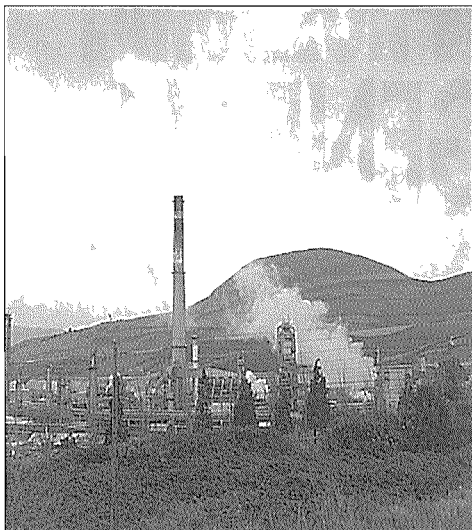
borales y el Reglamento de Servicios de Prevención exigen abordar esta materia con garantías, y mientras vía los diferentes convenios colectivos firmados para el sector educativo se acuerdan una serie de compromisos en materias tales como reconocimientos médicos...el Gobierno está adoptando medidas que no solo destruyen empleo sino que atenta contra los derechos en materia de salud de todo el colectivo de docentes y personal dependiente del departamento de Educación.

Al día de hoy se cuenta con una buena base de partida, con un buen equipo con antigüedad en este servicio de 6-7 años, yq

ue entre sus miembros cuenta con especialistas en salud laboral, medicina del trabajo, salud mental...

Por ello, ELA-Irakaskuntza exige del Gobierno la oparalización de manera inmediata de este proceso de licenciamiento del personal y demanda del departamento de Educación que defienda la continuidad de este servicio médico con el mismo personal que ahora desarrolla estas metarias. Asimismo, ELA exige al Departamento de Educación que inicie la negociación para la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales en el sector educativo.

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



I K E G A F

La dirección de Petronor echa marcha atrás

La dirección de Petronor ha necesitado 80 días de huelga para darse cuenta de que los trabajadores de la refinería de Muskiz no iban a firmar un acuerdo que contemplara una reducción de plantilla de 200 operarios, jubilaciones anticipadas a los 58 años, así como importantes recortes en materia de salarios y antigüedad.

Las huelga y las movilizaciones que han protagonizado los trabajadores han forzado a la dirección de Petronor a retractarse y a que se negocie con los sindicatos un convenio en condiciones totalmente distintas a las previstas. El acuerdo, que tendrá una vigencia de tres años, recoge para cada año de aplicación del convenio un incremento retributivo del IPC real para todos los conceptos, al mismo tiempo que se mantienen todos los demás apartados del anterior convenio colectivo.

En opinión del comité de empresa, "la firma no es más que una tregua, ya que el presidente del grupo ha manifestado públicamente su intención de reformar en profundidad el convenio".

Continúa la huelga en Tavex

Los trabajadores de Algodonera de San Antonio y Tavexa se encuentran en huelga desde hace más de dos meses en defensa del convenio colectivo y de nuevas inversiones en la empresa de Barga.

Los sindicatos han criticado la falta de seriedad de la dirección de la empresa, que exigió en el último momento la creación de una escala salarial más baja para las nuevas incorporaciones, tras haberse producido un acercamiento en las posiciones de ambas partes en los aspectos más conflictivos del convenio.

En opinión de la sección sindical de ELA, "la empresa volvió a las posiciones iniciales, cuando se había producido un importante acercamiento en las posturas de ambas, lo que es inadmisibles en un proceso ne-

gociador en que los trabajadores han flexibilizado sus posturas para tratar de llegar a un acuerdo". No obstante, ELA considera que aún es posible reconducir las negociaciones para lograr un acuerdo.

METAL

Los trabajadores de Tarabusi denuncian coacciones

Los trabajadores de la empresa Tarabusi de Igorre iniciaron el pasado 15 de abril paros diarios de cuatro horas para denunciar la nefasta gestión realizada por la dirección de la empresa. Para los trabajadores, la gestión desarrollada por la dirección esta basada "en la arbitrariedad, la prepotencia, la coacción y las constantes represalias".

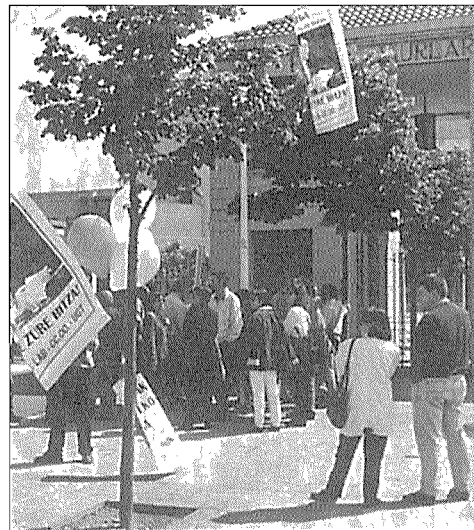
Acuerdo en Funvera

Los trabajadores de Funvera, tras varias jornadas de movilizaciones, han logrado que la dirección de la empresa firme el convenio colectivo de este año que permite la consolidación de los actuales niveles de empleo en la empresa y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios perdidos en el periodo 94-96. En opinión de la sección sindical de ELA, "la estrategia de confrontación diseñada por la dirección ha fracasado estrepitosamente". Para ELA "el futuro de Funvera, de sus puestos de trabajo, no tiene garantía en sus manos".

SERVICIOS PUBLICOS

Movilizaciones en Osakidetza

Cientos de trabajadores participaron en las concentraciones convocadas el pasado 19 de mayo por los sindicatos ELA y LAB en los centros de trabajo de Osakidetza para protestar contra los recortes que en materia laboral tiene previsto realizar el Departamento de Sanidad. En concreto, Osakidetza pretende reducir los días correspondientes a licencias por asuntos propios, el plus de dos



turnos y el tiempo de solape para efectuar los relevos. Así mismo, pretende excluir la contratación del personal de la negociación colectiva. ELA y LAB tienen previsto continuar con las movilizaciones en las próximas semanas ante la "intransigencia" demostrada por el Departamento que dirige Iñaki Azkuna.

Akordiorik gabe justizia alorreat

Lanuzteari eusteko ados azaldu dira sindikatuek Jauriaritzaren eginiko bileretan akordiorik lortu ezean. ELAren ustez, aurrerapasu garrantzikoan eman ziren bilera hauetan, baina langileen batzarretan grebarekin jarraitzeko erabakia hartu zuten. Justizia administratitzako langileek euren soldadak Jauriaritzako gainontzeko funtzionarioek dituztenekin homologatzea eskatzen dute.

Hiru ordutako greba Euskal Administraritzan

Eusko Jauriaritzak 1996eko lan hitzarmena betetzen ez duela, administraritzako arloko langileek hiru ordutako geldialdia burutu zuten. ELA gogor gaitzetsi du lan hitzarmenaren alderdirik garrantzikoenetarikoak ez betetzea, bereziki, kontratazio eta lekualdatze-lehiaketekin loturikoak.

Era berean, greba hobekin sindikatuek Jauriaritzak lan edo zerbitzurako 100 kontratu deseustatzeko duen asmoa salatu nahi dute.

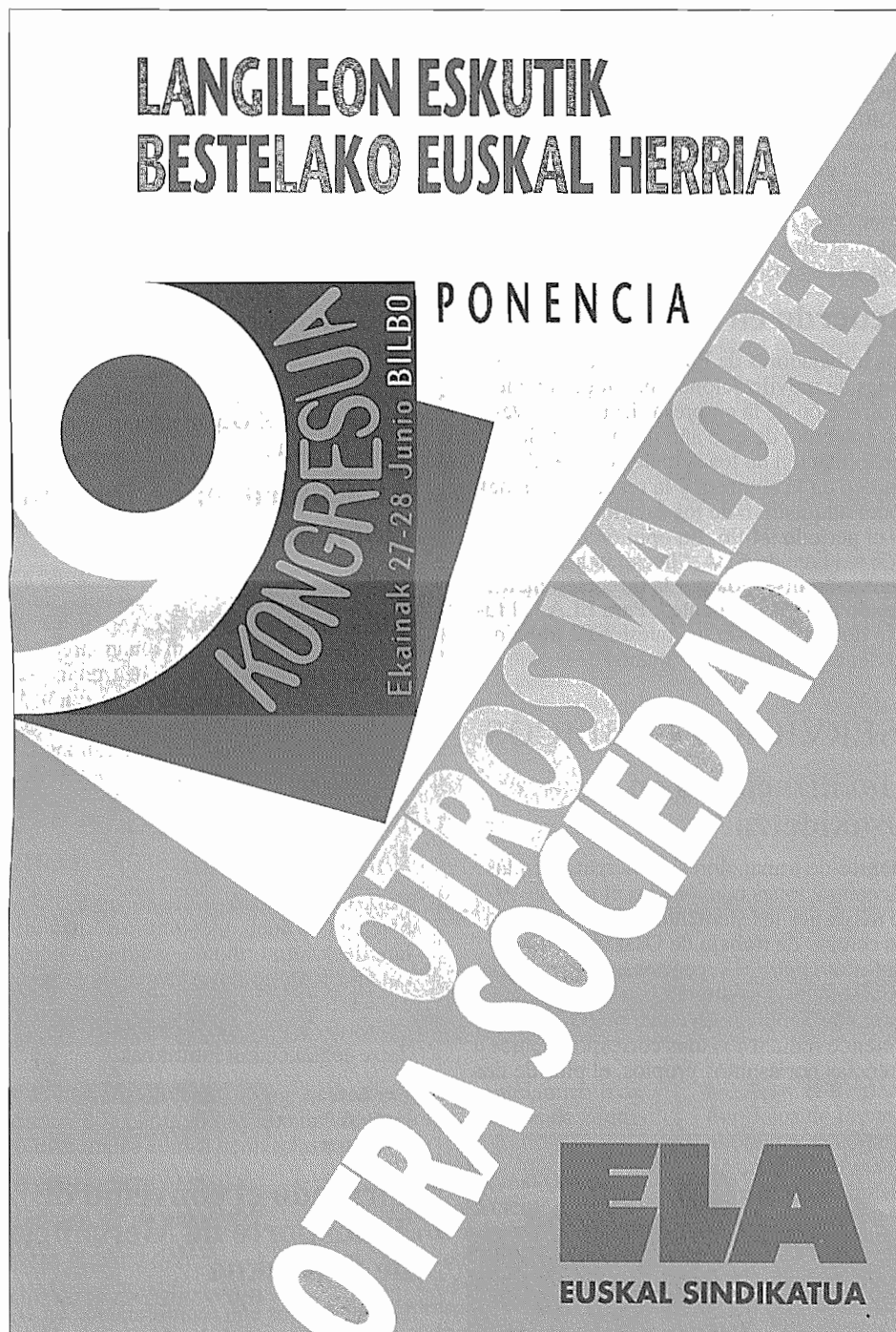
Firmado el convenio de Transporte de Mercancías de Gipuzkoa

Los sindicatos con representación en el sector deconvocaron la huelga indefinida prevista para el pasado 21 de mayo al haberse alcanzado un acuerdo con la patronal en la negociación del convenio colectivo.

El convenio, con un año de vigencia, recoge para 1997 un incremento salarial del 4,9%, mantiene el plus de antigüedad y es de aplicación para los trabajadores de las ETTs.

IX CONGRESO CONFEDERAL DE ELA

RESUMEN PONENCIA GENERAL



E LA celebra este IX Congreso Confederal en una coyuntura histórica en la que el conjunto del movimiento sindical se ve interpelado por nuevos y difíciles desafíos.

Los escenarios en los que el sindicalismo ha venido trabajando se transfor-

man a marchas forzadas y las nuevas reglas de juego que desde los poderes económicos se imprimen afectan gravemente a las relaciones de trabajo y al modelo de organización social, en perjuicio de aquella parte de la sociedad que constituye la base del sindicato, los trabajadores y las trabajadoras.

Un sistema engrdeído y fundamentalista impone un pensamiento único:

- unas leyes absolutas, los del mercado;
- una economía sin alternativa;
- un modelo social injusto y excluyente;
- una política sin responsabilidad social.

La dureza de la situación y la dificultad de formular alternativas capaces de concitar los apoyos que las hagan viables han sumido en la duda y la desorientación a fuerzas sociales y políticas. El propio movimiento sindical no es ajeno a esta realidad.

En este contexto duro y complejo; en esta encrucijada, los delegados y las delegadas que en representación del conjunto de ELA formamos este IX Congreso abordamos el debate congresual, decidimos cómo nos situamos ante esta realidad y establecemos las líneas que van a guiar la acción de nuestras organizaciones, cuadros y militantes en los próximos años.

Potenciaremos las señas de identidad del proyecto ELA:

- el sindicalismo de afiliación,
- la organización militante,
- la acción reivindicativa.

Queremos seguir manteniendo nuestra vocación de contrapoder, nuestra voluntad de transformación social y queremos ser fieles a nuestro compromiso y responsabilidad nacional.

En ninguna forma aceptaremos la oferta de participar en la ficción de un nuevo "contrato social" unilateralmente impuesto y permanentemente revisable a la baja, a cambio de un estatus político más o menos confortable.

Esta ponencia es el resultado del trabajo y participación de cerca de cuarenta cuadros, militantes y delegados y delegadas de ELA.

LANGILEON ESKUTIK BESTELAKO EUSKAL HERRIA

OTROS VALORES, OTRA SOCIEDAD

2.-LA MUNDIALIZACION DE LA ECONOMIA

La mundialización de la economía se está produciendo realmente en el campo de los mercados financieros. Otros aspectos de la economía viven más, por ahora, procesos de regionalización: Unión Europea, América del Norte, Sudeste asiático...

La "globalización" se ha asociado con la "competitividad" y ésta sirve de pretexto para imponer recortes salariales, y limitaciones de prestaciones sociales. La arbitrariedad de este "pretexto" aparece en el caso vasco en el que el 72,7% de las importaciones proceden de países de la U.E. con niveles salariales y de protección superiores a los nuestros.

La suposición y la promesa de que los procesos de globalización acarrearían efectos positivos sobre el conjunto de la población no se confirman. El punto central del discurso se sitúa en torno al reparto de los beneficios producidos y, consecuentemente, en torno al creciente deterioro de la cohesión social.

El criterio con que se gestiona la globalización es el del máximo beneficio, cada vez más rápido, abandonando a los automatismos del mercado la dimensión social, la ecología y la cultura.

La libertad y la mundialización de los movimientos de capitales han sido posibilitadas por algunos desarrollos tecnológicos y promocionadas y hasta exigidas como uno de los dogmas neoliberales:

- Uno de los resultados ha sido el de la llamada *burbuja financiera*, de carácter especulativo y que esteriliza una parte esencial del ahorro.
- Otro efecto es "el gobierno de los mercados financieros" que im-



pone la lógica de su racionalidad económica a las decisiones fiscales, presupuestarias y monetarias de los gobiernos.

Las sucesivas tormentas monetarias promovidas por los mercados para disciplinar a los gobiernos obedecen únicamente a los intereses del capital financiero, el sector dominante en el capitalismo actual.

■ Crecimiento económico y satisfacción social

Desde hace más de 20 años la evolución del incremento de la riqueza y la de la "satisfacción social" no van en paralelo y, en los últimos años, caminan en sentido contrario.

El problema fundamental reside en que la propia teoría económica dominante no se ajusta a los hechos:

- presupone una competencia perfecta que es imposible;

- ignora la dimensión cualitativa, esencial al desarrollo actual;

- propone alternativas demasiado tajantes entre consumo e inversión, proteccionismo y libre cambio.

- al no ser generalizable, desarrolla áreas con carácter de verdadero *apartheid* social.

La orientación hacia la que se ha dirigido la globalización implica una verdadera abdicación política. Porque ha producido una pérdida de soberanía política en puntos neurálgicos: cesión en el control de los bancos centrales a manos de los "expertos" cuyo único objetivo es utilizar el enorme poder regulador de los mismos al servicio del capital financiero haciendo de la inflación cero y del déficit cero objetivos centrales y autónomos.

El proceso de la Unión Europea es un proceso en el que se impone la convergencia monetaria y nominal de los "expertos" en detrimento de la convergencia social;

- Se quiebra así el contrato social de la postguerra basado en el pleno empleo y en amplios beneficios sociales.

- Se añade que el ritmo mismo impuesto al proceso de convergencia formal castiga de manera particular a las poblaciones de los países con mayores déficits de política social.

3. -LA SITUACION LABORAL

Se han aplicado con mucha intensidad en el Estado español y en Euskal Herria las políticas neoliberales que en sus contenidos esenciales implican:

- ataques a los derechos de las personas trabajadoras (reforma laboral, recorte de pensiones y de prestacio-

nes sociales, congelación salarial en el sector público, etc.)

○ ventajas para los empresarios y el capital (ETTs, precariedad, recorte de cotizaciones sociales, reducción de impuestos, etc.)

■ **Desempleo y precariedad**

Las medidas adoptadas no han atajado el paro y la precariedad, sino que han aumentado, y las condiciones de vida y de trabajo se han degradado, de manera que las situaciones de explotación y de exclusión social se están convirtiendo en regla general para colectivos importantes y crecientes.

La tasa de desempleo que en Euskadi es del 20,3%, alcanza el 44% en el colectivo de jóvenes y casi el 30% en el de mujeres. Entre 1991 y 1997 en Euskadi han desaparecido cerca de 30.000 puestos de trabajo. Hoy el número de personas que trabaja es de 913.800.

En 1991 era de 943.100. Hoy los parados y las paradas son 50.000 más que a finales de 1991. En cinco años la tasa de paro ha pasado del 16,1% al 20,3% actual. Hoy en Euskadi 232.000 personas carecen de puesto de trabajo.

○ El 43,2% de las personas en paro lleva más de dos años sin encontrar trabajo: 45,7% en la CAPV y 25,5% en Navarra

○ El 22,1% del total de personas sin empleo lleva entre 1 y 2 años en esta situación.

○ Sólo el 13% de los/as comprendidos/as entre 55 y 65 años en Euskadi tienen empleo.

Las sucesivas reformas laborales han disparado la precariedad en el empleo sin mejorarlo; la precariedad ha alcanzado al 33,5% de quienes tienen un empleo asalariado y el 85% entre los y las jóvenes. De los contratos temporales se ha pasado a los contratos basura sin coberturas sociales.

Las generaciones que ahora se incorporan al mercado laboral (al empleo o al paro) tienen un futuro de vida de trabajo en peores condiciones que las precedentes.

Junto al fuerte nivel de paro y de extensión de la precariedad, en los últimos años se están produciendo tres fenómenos que modifican también seriamente el mercado de trabajo en Euskadi:

○ crecimiento del empleo a tiempo parcial

○ caída de la tasa de asalarización

○ tamaño de las empresas cada vez más reducido

■ **Deterioro salarial y peor distribución de la riqueza**

La UE representa el 80% del comercio exterior vasco. Los salarios en Euskadi sólo superan, en la OCDE, a los de Portugal, Grecia y España, siendo, por otra parte el 48,8% de los de Alemania. A pesar de ello lo salarial se presenta como la única variable sobre la que se puede operar para ganar en competitividad.

El incremento de la riqueza en Euskadi -8,5% de incremento del PIB en términos reales desde 1992- no ha ido a parar al empleo, que ha disminuído, ni a los salarios, que en términos reales se han mantenido estables.

De hecho la productividad del empleo ha crecido un 12%, es decir, 10,3 puntos más que los salarios.

Es decir los salarios han crecido 2,1% menos cada año, por término medio, de lo que debieron haber aumentado simplemente para mantener la participación de los salarios en la riqueza creada.

Los grandes beneficiados han sido las rentas no salariales (empresariales y de capital), que en términos reales aumentan fuertemente, a la vez que ganan participación en el total de la riqueza.

■ **Desindustrialización y desempleo**

Uno de los elementos que más han influído en la situación del empleo en Euskadi es el proceso de desindustrialización de las últimas décadas como consecuencia de las sucesivas crisis industriales y de la ausencia de medidas de reindustrialización por parte del Gobierno central y de las instituciones vascas.

**Aberastasun
hazkundearen onurarik
haundiena soldatak ez
diren errentek izan dute;
enpresek aspaldian baino
gehiago irabazten dute.**

Desde 1991 se han perdido 55.500 empleos en el sector industrial (el 17% de los existentes en esa fecha), al pasar de 319.100 a los 263.600 actuales.

En el resto de los sectores el volumen de empleo creció en dicho periodo en casi 25.000. Así el peso del empleo industrial sobre el total ha decrecido en 5 puntos en estos cuatro últimos años. En 1991 el 33,8% de los puestos de trabajo estaban en la industria, mientras que hoy apenas llegan al 28,8%.

El empleo generado en el sector servicios, además de no servir para reducir los niveles de paro, no aporta valor añadido, por lo que nos encontramos ante un empleo marginal o subempleo.

Desde 1985 a 1995 se han perdido en la CAPV 65.200 empleos en la industria - un 25%- pero se ha mantenido prácticamente su participación en el PIB, con un aumento espectacular de la productividad aparente del 82%.

En el sector servicios el empleo ha aumentado en 107.000 sin que su participación en el PIB se haya visto incrementada con un avance en la productividad aparente nominal de un 2%, muy inferior a la inflación: en definitiva una fuerte reducción real de la producción en servicios.

Parece, por lo tanto, congruente afirmar que la consecución de mayores niveles de empleo, dignos y productivos, requiere que se genere empleo en el sector industrial.

La necesidad, por tanto, común a todos los países de una política industrial encaminada al empleo, es mayor en Euskal Herria; sin embargo, la política industrial aplicada tanto por el Gobierno central, como por el de la CAPV y Navarra, ha sido muy deficiente, no habiéndose centrado en la reindustrialización ni en la creación de nuevos puestos de trabajo.

■ **Graves consecuencias sociales**

En una sociedad culturalmente basada en el trabajo como elemento clave de su integración social, el paro y la precariedad dañan sobre todo a los colectivos más afectados como jóvenes, mujeres y parados/as de larga duración.

Pero el conjunto de la sociedad también se resiente gravemente:

○ una generación apartada del trabajo,

○ la crisis provocada por el incremento de las desigualdades, la pobreza, la exclusión;

○ la ruptura del contrato social básico, quiebra de la credibilidad institucional...

No puede basarse un proyecto colectivo social vasco en un modelo, el neoliberal, que se fundamenta en el individualismo y la insolidaridad.

4. -EL MODELO DE SOCIEDAD: ATAQUE A LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA SOLIDARIDAD

El neoliberalismo cuestiona el estado de bienestar como expresión de la solidaridad institucionalizada.

○ mediante la reducción de las coberturas sociales;

○ mediante una fiscalidad más insolidaria;

○ reduciendo la intervención del sector público en la economía.

El gasto social en el Estado español es inferior en un 5% del PIB a la media comunitaria, y la presión fiscal es inferior en un 6% del PIB.

En el Estado español:

○ en 1983, de cada 100 ptas. del PIB, 53 eran destinadas a salarios y a prestaciones sociales (básicamente desempleo y pensiones);

○ en 1995 este porcentaje había caído al 47% a pesar del aumento de parados/as y de pensionistas.

Este diferencial de 6 puntos significa una transferencia a las rentas empresariales y del capital del orden de 4,5 billones anuales (unas 500.000 ptas. por persona asalariada).

Definir una determinada distribución de la riqueza, con un sentido mayor o menor de justicia, es la clave del debate: la pretensión última de la ideología neoliberal es crear un estado de opinión favorable al aumento de excedentes y a una mayor desigualdad.

■ Degradación del modelo de sociedad

Los siguientes seis aspectos permiten contemplar hacia dónde está avanzando el modelo de sociedad bajo los criterios políticos neoliberales, en el Estado español y en Euskadi:

✓ Recorte de las prestaciones sociales, centrado en la reducción de las pensiones y de las prestaciones por desempleo.

✓ Se cuestiona la gratuidad de la sanidad: se camina por la privatización de la asistencia.

✓ En política fiscal: más presión sobre las rentas del trabajo y menos presión -con amplio fraude- sobre las rentas empresariales y profesionales.

✓ Las dificultades de acceso a la vivienda se convierten en uno de los obstáculos que frustran la emancipación de las nuevas generaciones.

✓ Desregulación laboral creando precariedad en el trabajo y exclusión de determinados, pero amplios, colectivos de los beneficios del estado de bienestar.

✓ Aumento de la pobreza, de la marginación y de la exclusión social.

Los planes de lucha contra la pobreza apenas pueden incidir sobre fenómenos como la "feminización de la pobreza".

5. -EL AUTOGOBIERNO, EN LA ENCRUCIJADA

Si bien el Estatuto de Autonomía obtuvo un respaldo amplio -a pesar de sus sustanciales limitaciones-, una minoría

*Autogobernuaren
balantzea kezkatzekoa da.
Estatutuaren garapena
batipat gure oinarri
sozialari axola zaizkion
gaietan murriztu dute.*

importante del movimiento abertzale lo rechazó por entender que no cumplía los mínimos exigibles y ha seguido oponiéndose al marco jurídico-político resultante utilizando para ello todas las vías, incluso la de la lucha armada.

ELA acordó apoyar el Estatuto de Autonomía (IV Congreso, 1979) como punto de partida válido para el desarrollo del autogobierno, a pesar de las insuficiencias palmarias del texto estatutario, de las que la consagración de la radical división entre la CAPV y Nafarroa y la carencia de competencias normativas en materia laboral eran las más destacadas.

■ Estatuto cercenado

El Estatuto de la CAPV ha sido cercenado en sus contenidos, cuando no está siendo lisa y llanamente incumplido. Y esto es especialmente cierto respecto de materias como la seguridad social, el empleo y la formación profesional, que afectan de forma más directa a la base social que representamos los sindicatos.

La situación del autogobierno en Nafarroa no difiere sustancialmente de la que se ha dicho sobre la CAPV. El nivel de denuncia y reivindicación sobre las carencias e incumplimientos del Amejoramiento es moderado debido sin duda a la debilidad del movimiento abertzale, a un discurso navarrista en el que preocupa más la actitud antivascuista que la voluntad de autogobierno y a una mayoría sindical (UGT, CC.OO.) que comparte un modelo centralista de estado.

■ Bloqueo estatutario

Las distintas mayorías políticas españolas coinciden en la marcha atrás respecto al compromiso estatutario, lo que permite hablar de un incuestionable e irreversible bloqueo estatutario.

Pero siendo esto gravísimo no lo es menos el retroceso y la pérdida de referencialidad social experimentado por el movimiento abertzale.

El enfrentamiento permanente, la incapacidad de colaborar, la acomodación configuran, junto con la poca atención prestada a la tarea de desarrollar la opción política abertzale en Nafarroa, otros tantos motivos de preocupación.

El sector mayoritario del mundo político abertzale que se comprometió con el Estatuto ha convertido en referente casi absoluto de su estrategia política, la ac-

ción institucional y la legitimación en requerimientos electorales.

El sector minoritario que consideró el marco estatutario una salida en falso y se opuso por todos los medios, incluida la acción armada, al nuevo marco jurídico-político tampoco puede ofrecer apenas otro activo que el del mantenimiento de una actitud reivindicativa y de pura resistencia.

■ Fragilidad y falta de garantías jurídicas

Todo ello nos lleva a constatar no sólo el incumplimiento y la degradación del Estatuto, sino también la extrema fragilidad, la falta de garantías que el marco jurídico-político vigente ofrece para el desarrollo de nuestro proyecto, por muy sustentado que esté en mayorías democráticas y en razones jurídicas.

Resulta absolutamente necesario un marco jurídico que establezca en favor de las mayorías vascas un ámbito de decisión situado al abrigo de coyunturas e intereses.

Este objetivo ineludible nos obliga a sumar todas aquellas fuerzas que, aun sin coincidir plenamente en este diagnóstico, puedan compartir el objetivo de establecer un marco jurídico-político que posibilite y garantice la eficacia de las decisiones que democráticamente se adopten en el ámbito vasco.

Para ello, dentro del nacionalismo es absolutamente necesario que, por encima de las dificultades y rupturas existentes, sepamos superar la incapacidad de colaboración que bloquea nuestra potencialidad democrática.

■ Autogobierno y lucha armada

ELA se ha referido en numerosas ocasiones a ETA y a la vía de la acción armada; ha señalado su inadecuación para la consecución de objetivos políticos, en los que, al menos en parte, podemos coincidir y ha denunciado la incidencia negativa que ejerce en la propia construcción nacional.

Klase-erakunde abertzalea izanik, egoeraren epai propioa egin, gure jarrera agertu eta alternatibak emateko gai gara.

Borroka armatua helburu politikoak lortzeko ez da egokia; gatazka amaitzeko elkarrizketa eta negoziazio bideei ekitea eskatu dugu.

ELA se ha referido también a la crueldad de sus acciones, a la degradación de los valores humanos elementales que de ellas se sigue y a las perniciosas dinámicas que implanta y consolida.

ELA ha señalado también el origen político de esta dinámica y ha reclamado que se aborden las vías de diálogo y negociación política para poner fin a este conflicto.

Es necesario tener confianza en que un escenario sin violencia va a ser más favorable para todos y cada uno.

○ ELA ha reclamado a ETA que escuche el clamor de la gran mayoría de este pueblo.

○ ELA también ha reclamado a los poderes públicos que dediquen a esta tarea prioritaria toda la voluntad y el esfuerzo que requiere.

VI. -LINEAS ESTRATEGICAS

■ Nuevo escenario

Seguir construyendo en el contexto descrito anteriormente un proyecto sindical reivindicativo que trate de crear una mejor correlación de fuerzas para dar cuerpo a un modelo social alternativo viene a ser una tarea de extraordinaria dureza y dificultad. No es menor dificultad la de adaptar la respuesta sindical a las nuevas realidades del mundo del trabajo y a la gran diversidad de situaciones que concurren en la base social del sindicato.

Es preciso, de entrada, desenmascarar los intereses que se ocultan tras la doctrina del mercado y poner al descubierto sus terribles efectos sociales y ecológicos y su propia irracionalidad económica.

■ Prioridad de la acción sindical sobre la intervención institucional

Al contrario de lo sucedido en Europa tras la segunda guerra mundial, la instauración de los órganos institucionales con participación sindical en el Estado español se produce cuando:

○ por influencia neoliberal se considera como una carga intolerable, el compromiso social con el estado de bienestar;

○ la absolutización del mercado limita el juego de las instancias de participación social, y también de las propias instituciones políticas representativas;

○ se vive una ofensiva ideológica, también de signo neoliberal, que deslegitima el papel de los sindicatos como representantes de derecho e intereses colectivos.

En este contexto el modelo de participación sindical institucional adolece de una seria incapacidad de participación eficaz en la orientación y en la gestión de las políticas económicas y sociales.

Desde esta constatación ofrece pocas dudas a ELA el que, cada vez más, la centralidad del trabajo sindical deberá situarse en la propia y directa acción sindical y no en la acción institucional.

■ Empleo y modelo de sociedad

Es necesario aplicar políticas que vayan en una doble dirección: crear empleo y mejorar el nivel y calidad de vida.

Tras cada propuesta concreta lo que se dilucida es el tema de la distribución de recursos: ¿qué parte de los aumentos de productividad va a las rentas de trabajo o a las rentas empresariales y del capital?

✓ POR UNA POLÍTICA DE EMPLEO

■ Cambios en las políticas de empleo

Las prioridades políticas se han situado en objetivos distintos a los del empleo, mientras que la lucha contra el paro ha

Enplegu politika bati ekin eta Euskal Herrian ezartzen ari den gizarte eredia aldatzea beharrezkoa da.

sido el pretexto para todo tipo de políticas antisociales.

En el espacio comunitario habría que suavizar los incumplibles criterios de convergencia y aplicar medidas de relanzamiento generadoras de empleo, y también abordar una armonización fiscal europea que evite el proceso actual de desfiscalización competitiva que siempre reduce los impuestos sobre el capital e incrementa los de las rentas salariales.

La modificación necesaria de las políticas económicas, monetarias y presupuestarias se tiene que concretar en:

- una reducción de los tipos de interés, hoy muy por encima de la inflación;
- devolver el control de la política monetaria a las instituciones democráticas;
- la penalización de los movimientos especulativos de capitales;
- políticas presupuestarias y generales de reactivación de la economía y del consumo.

■ Reducir la jornada laboral

Los fuertes aumentos de productividad no se trasladan al empleo y por ello aumenta el paro estructural.

La reducción de la jornada con creación de empleo es un objetivo posible y necesario a dilucidar, por lo mismo, en la arena de las opciones políticas.

Muy ligado a ello se encuentra la necesidad de reducir las horas extraordinarias: su conversión en nuevas contrataciones supondría un importante impulso al empleo.

■ Creación de empleo en nuevos sectores sociales

Hay que convenir que es preciso dar mayor importancia a los servicios sociales y al ocio, en definitiva, a la propia utilización del creciente tiempo libre.

Serían los empleos creados en ese espacio, empleos ligados en su mayor parte, al sector público. Con lo que se plantea la necesidad de realizar un cambio en las tendencias dominantes, en las que prima la necesidad de reducir el papel del sector público.

Las instituciones vascas deben involucrarse con más decisión y eficacia, deben liderar una estrategia de empleo en

este campo sin que pueda servirles de pretexto la falta de competencias.

■ Reindustrializar

En el sector industrial y en los servicios de valor añadido conexos a la industria es necesario generar empleos duraderos y dignos, para lo que se requiere una política industrial seria.

Si se pretende realizar un plan industrial a medio plazo se deben perseguir dos objetivos:

- procurar el mantenimiento y desarrollo de la industria existente;
- generar las condiciones necesarias para hacer atractivo el asentamiento de nuevas industrias en Euskadi.

Esto no puede realizarse sin un verdadero esfuerzo presupuestario durante bastantes años.

La industria actual y su desarrollo postula arbitrar mecanismos que le ayuden a superar sus problemas estructurales.

Generar las condiciones necesarias para hacer atractivos nuevos asentamientos industriales en Euskadi, supone alcanzar lo que se ha dado en llamar un entorno apropiado: infraestructuras, suelo industrial, mercado de capitales, formación, investigación...

Hasta la fecha no se ha demostrado voluntad política eficaz de afrontar estas medidas.

✓ POR UNA SOCIEDAD JUSTA Y SOLIDARIA

■ Aumento de las coberturas sociales

No se debe permitir que tres de cada cuatro personas que están sin trabajo carezcan de cobertura social en una sociedad en la que año tras año crece la riqueza que se genera.

En la misma línea, no existen razones que justifiquen el recorte de pensiones recientemente aprobado.

*Gizarte babesari eta zerga
politikei dagokienez
atzerakada gertatu da.
Langabezi-babes eskasa
dugu egoerarik
larrienetako.*

El debate sobre la protección social acaba siendo necesariamente un debate sobre el empleo y su calidad, y exige:

- aumentar la tasa de actividad;
- reducir el paro;
- rechazar las modalidades de contrato que reducen los ingresos del sistema de protección social.

Dentro de lo que es actualmente el propio sistema habría que adquirir determinados compromisos. Entre otros he aquí algunos:

- Mantener, según IPC, el poder adquisitivo de las prestaciones.
- Dar estabilidad al sistema garantizando las prestaciones sin recortes, arbitrando, llegado el caso, fuentes alternativas de financiación.
- Mantener la gratuidad y universalidad de la asistencia sanitaria.
- La apuesta por el desarrollo y potenciación de los sistemas complementarios de pensiones (EPSV), nunca sustitutivos del sistema público, generados a través de la negociación colectiva.

■ Fiscalidad más justa

La lucha efectiva contra el fraude fiscal -cosa que hasta ahora no se ha realizado en Euskadi- entra también dentro de los objetivos de una fiscalidad más justa. La información fiscal fiable debe ser actualizada, transparente y en el deseable nivel de desglose.

La diferencia que se da en Euskal Herria respecto a la Unión Europea, en prestaciones sociales y, a la vez, en presión fiscal, indica que estamos realizando una propuesta realista.

✓ CONSTRUCCION NACIONAL

Cuando ELA habla de construcción nacional está hablando de un proyecto estratégico abertzale que el sindicato define desde la realidad del mundo del trabajo y desde su condición de organización de trabajadores y trabajadoras.

El poder central no reconoce, ni siquiera como principio, el derecho de autodeterminación, pero tampoco reconoce decisiones que las mayorías políticas y sociales adoptan en ámbitos como el de la CAPV.

Este es el conflicto político de fondo que, sin embargo, queda distorsionado

por la centralidad que se reconoce a los acontecimientos de todo tipo derivados de la persistencia de la lucha armada.

Sólo en la medida en que seamos capaces de ir dando cuerpo a un proyecto colectivo en el que la mayoría vislumbre la oportunidad de una sociedad mejor el proyecto de construcción nacional tendrá el respaldo y la fuerza para imponerse.

La acumulación de voluntades y la suma de fuerzas, a través del convencimiento y la adhesión progresiva de trabajadores y trabajadoras no lo ve compatible ELA con la utilización de vías violentas, ya que retraen, dividen y desaniman a fuerzas necesarias para llevar adelante un proyecto abertzale de progreso.

Solamente desde la mayoría social es viable nuestro proyecto, creemos que el modelo de sociedad que proponemos es capaz de atraer e integrar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, y no exigimos sino que el marco jurídico posibilite la expresión eficaz de esta voluntad mayoritaria.

VII. -LA NEGOCIACION COLECTIVA, GARANTIA ANTE LOS NUEVOS RETOS

La negociación colectiva, como nos habíamos propuesto, ha ganado centralidad en ELA. Se está librando y se seguirá librando, una batalla de fondo en torno a la existencia y a la eficacia de la negociación colectiva, y su fortalecimiento, en consecuencia, debe ser una de las decisiones centrales de este IX Congreso.

✓ UNA APROXIMACION A LOS ESCENARIOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

El dominante "pensamiento único", la mundialización de la economía, la rápida evolución del escenario tecnológico y los cambios en los sistemas organizativos del trabajo, entre otros factores, están produciendo una profunda transformación del sujeto y del espacio de la acción sindical, y singularmente, de la negociación colectiva. Tampoco los

Gizartean kontzeptu ekonomikoak sakratu egin eta lehiakortasuna goraipatzen duen joera nagusitu da.

trabajadores y trabajadoras forman ya el colectivo con la homogeneidad que le caracterizaba en la época de la sociedad industrial tradicional.

■ Dificultades

La reforma laboral (1994) es el hecho que en estos cuatro años más impacto ha producido en el campo de las relaciones laborales y de la negociación colectiva.

Con la reducción de derechos individuales y colectivos y la desregulación general la reforma ha roto el relativo equilibrio relacional existente y ha situado la lucha sindical en un escenario nuevo y más adverso a los trabajadores y trabajadoras.

Tras un período caracterizado por una posición respetuosa con los derechos colectivos de los empleados/as públicos, el Gobierno de la CAPV ha pasado a adoptar una política basada en un persistente desprecio de la función sindical y una vulneración sistemática del derecho de negociación colectiva.

Desde la perspectiva de la acción sindical la precariedad y, especialmente, el paro son los aspectos que más negativamente están incidiendo en la correlación de fuerzas y en la capacidad de presión sindical.

La atomización empresarial ha seguido incrementándose: el 77,10% de las empresas de la CAPV tiene una plantilla inferior a 6 trabajadores/as y el 97,8%, menos de 50. Tan solo 40 empresas tienen más de 500 trabajadores/as. Esta estructura de empleo se está convirtiendo en un factor negativo para la negociación colectiva.

Mientras que la industria y la construcción perdían miles de puestos de trabajo, el sector terciario ha ganado 4,3 puntos en la estructura de empleo.

■ Alcance de la negociación colectiva

La regulación de las condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva alcanza el 97,60% de las personas trabajadoras asalariadas de la

CAPV, con una tendencia insinuada hacia la disminución.

La negociación sectorial presenta un grado de atomización notable. Esta negociación sectorial afecta al 78% de los asalariados/as del sector privado y los convenios de empresa, al 21%.

La negociación que se realiza en el ámbito de la CAPV es ampliamente mayoritaria respecto a los convenios estatales.

En estos cuatro últimos años se han producido dos congelaciones salariales para los empleados y empleadas públicos.

○ Los salarios en términos generales, en el sector privado, han crecido en torno a la subida del IPC en bastantes sectores; sin embargo, se produce una pérdida constante de poder adquisitivo en los sectores de bajo nivel de afiliación y de actitudes cerradas y maximalistas de la patronal.

○ La eliminación o reducción drástica de la retribución salarial por antigüedad es uno de los aspectos en que, al amparo de la reforma laboral del 94, más están incidiendo patronales y empresarios.

○ Los resultados obtenidos en los últimos años en materia de reducción de jornada son insuficientes y debemos calibrarlos de negativos.

○ La patronal está abriendo un nuevo frente al plantear el establecimiento de condiciones más bajas para el nuevo personal contratado.

En estas difíciles condiciones la actuación sindical de ELA ha logrado frenar muchísimos intentos de reducción de las condiciones de trabajo y ha conseguido acuerdos importantes en materia de empleo.

✓ EL MARCO JURIDICO Y LOS PROTAGONISTAS SOCIALES

■ Efectos del cambio del Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores

La modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (1995) ha supuesto un cambio profundo en el marco jurídico que regulaba la estructura y la jerarquía de los ámbitos de negociación desde 1980.

El nuevo ordenamiento permite -cuando las mayorías lo demanden- mantener y ampliar los ámbitos de negociación colectiva de Euskadi, y también, desarrollar sin interferencias ajenas, Acuerdos Interprofesionales sobre materias concretas.

Las confederaciones sindicales estatales mayoritarias insisten en su estrategia de imponer en Euskadi desde posiciones claramente minoritarias un marco de relaciones laborales centralistas (no aceptan la nueva situación jurídica). CC.OO. y UGT de Euskadi aparecen en una posición cada vez menos autónoma respecto a sus confederaciones.

En Navarra se acusa más la influencia de CC.OO. y UGT en promover convenios de ámbito estatal y una línea reivindicativa de perfil bajo.

■ La unidad de acción de ELA con LAB

Es de destacar la unidad de acción que se ha producido entre ELA y LAB en los últimos años.

Esta unidad supone el reforzamiento de las posiciones mayoritarias del sindicalismo abertzale, que debe conducir a través del ejercicio de la autonomía colectiva al desarrollo del marco vasco de relaciones laborales.

En el proceso electoral sindical de estos años se ha reforzado la hegemonía de ELA en la negociación colectiva de la CAPV:

○ ELA es mayoritaria en 73 convenios colectivos sectoriales, que agrupan al 90% de trabajadores y trabajadoras con este ámbito de negociación.

○ La suma ELA-LAB obtiene mayoría absoluta en 68 convenios, que afectan al 79% de los trabajadores/as.

■ La actitud de las patronales

El apoyo un poco tardío de Confebask a la modificación del artículo 84 del

ELA eta LABen arteko ekimen batasunak Euskal Herriko negoziazio kolektiboa indartzeko balio behar du.

Lanaldia murriztea, prekarietatearen aurkako borroka eta soldata igoera errealak dira negoziazio helburu nagusiak.

Estatuto de los Trabajadores y la apuesta por el Acuerdo Vasco de Formación Continua que le ha llevado a confrontar con la CEOE son dos rasgos que confirman su disposición a trabajar por el desarrollo de la autonomía colectiva, siempre con tibieza y un tanto a remolque.

La Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) es promotora y beneficiaria de un modelo laboral en el que la reivindicación es sustituida por acuerdos bipartitos o tripartitos para gestionar determinadas materias (empleo, formación...): así la negociación se desliza hacia una situación de notable atonía.

✓ LOS EJES DE LA POLÍTICA REIVINDICATIVA CONFEDERAL

Tres serán los ejes para la política reivindicativa confederal:

○ **La reducción del tiempo de trabajo** ocupará un lugar central entre los objetivos reivindicativos.

○ **La lucha contra** las diversas manifestaciones de **la precariedad**: frenar y reducirla y, en todo caso, mejorar y dignificar las condiciones de trabajo de los/as "temporales".

○ El ganar poder adquisitivo, pues la razón del sindicalismo no es generar riqueza, sino luchar por repartirla con criterios de solidaridad y de justicia.

✓ LINEAS DE TRABAJO PARA MEJORAR LA CORRELACION DE FUERZAS

○ **Concentración de fuerzas** y esfuerzos para mejorar la posición en la acción sindical:

* mayor implicación de la estructura interprofesional;

* mayor concentración de los convenios;

* unificación de ámbitos de negociación sectorial;

*ordenación del proceso negociador.

○ **Mejorar en organización**, métodos de trabajo y niveles de coordinación:

* hay que ganar en identificación, implicación y movilización de los trabajadores y trabajadoras en apoyo de los convenios;

* hay que utilizar inteligentemente los apoyos sindicales -técnicos y personales- disponibles: GabinetesTécnicos, publicaciones, caja de resistencia, etc.

○ **Aglutinar y liderar el movimiento sindical** con el máximo acuerdo y unidad en torno a los objetivos reivindicativos, ámbitos, acciones de presión...

○ **Intensificar la actitud de firmeza, fuerza y lucha** con dinamismo y viveza, características del compromiso y de la cultura sindical.

○ **Buscar la máxima participación de los trabajadores/as** como protagonistas de la negociación. Sin su entera implicación la negociación pierde fuerza.

○ **Avanzar en la institucionalización de la negociación colectiva en Euskadi.**

Esto nos exige desarrollar una estrategia dirigida a concluir acuerdos interprofesionales sobre materias directa o indirectamente relacionadas con la negociación colectiva. Y también exige hacer operativas y eficaces las instituciones y foros de encuentro entre patronal y sindicatos.

VIII. -ORGANIZACION Y SERVICIOS: UN MODELO INTEGRAL Y COMPACTO

En el proyecto sindical de ELA su modelo organizativo sigue siendo esencial y disponemos de un importante acervo en esta materia.

La estructura organizativa de ELA ha demostrado estos últimos 20 años su idoneidad y flexibilidad como instrumento para llevar adelante nuestro proyecto sindical y como rasgo general se

EL Aren antolaketa egiturak tresna egokia izateko bere egokitasuna frogatu du. Maila guztietan hobetu da.

ha dado una clara consolidación del modelo organizativo. Como insuficiencias aún perceptibles en el desarrollo organizativo pueden señalarse:

- el retraso en la puesta en marcha de las secciones sindicales y de las uniones locales,
- las deficiencias de comunicación interna para que en la organización se interioricen criterios o posicionamientos.

La organización se desarrolla en las direcciones previstas a la vez que procede a introducir iniciativas, ajustes, mecanismos de acuerdo a los dictados de la experiencia y la práctica sindicales.

Dos puntos en los que ELA no debe relajar su tensión son el de la afiliación - base estratégica de su proyecto sindical- y el de los servicios.

La experiencia ha demostrado la estrecha relación entre ambos y de los dos con los niveles de representatividad sindical.

✓ SUPERAR DIFICULTADES E INERCIAS

Dos importantes factores inciden directamente en el quehacer sindical, pero también ayudan a percibir las prioridades de trabajo en el plano de la organización.

○ **Entorno adverso:** El profundo cambio operado en el proceso de mundialización de la economía bajo la ideología y la política neoliberales está produciendo transformaciones profundas y efectos demoledores en la situación laboral y en la protección social: composición orgánica de la clase trabajadora, organización del trabajo, tamaño de los centros de trabajo, modalidades de contrato, deslocalización, demolición social.

○ En ese contexto difícil ELA tiene el riesgo de quedar neutralizada bien por inercias internas tendentes a la acomodación o bien por caer en la trampa de aceptar desempeñar un

papel supuestamente garante de un cierto equilibrio de intereses, en el contexto de una sociedad producto de los criterios económicos y sociales de carácter neoliberal.

✓ PREMISAS PARA IMPULSAR LA IMPRESCINDIBLE ADECUACION

El permanente trabajo de adecuación de la organización debe tener siempre presentes algunos principios que sirven de cauce a las conclusiones prácticas:

- ELA es un proyecto único que vincula a toda su complejidad orgánica.
- La asunción e interiorización de esta convicción sitúa a toda la organización en un espacio de actuación común, aunque las funciones a realizar tengan como escenario distintos ámbitos y niveles.
- La militancia y los cuadros son en ELA el agente tractor del conjunto de la organización.

Ellos marcan el tono, la fuerza y el ritmo con que va interiorizándose en todo el cuerpo de la afiliación la debida sintonía con los objetivos y las líneas de actuación práctica de ELA.

La lógica de las cosas y un imperativo sindical nos lleva necesariamente a optimizar los medios disponibles: de ahí la necesidad de intensificar constantemente los mecanismos de coordinación.

✓ PRIORIDADES ORGANIZATIVAS

La actuación sindical requiere que en el campo del desarrollo organizativo se siga una línea común con criterios compartidos. Estas son algunas de las directrices básicas:

- Asumir con carácter estratégico la afiliación y las elecciones sindicales.

Erantzuteko eta proposamenak egiteko ahalmena hobetzeko funtzionamendu oso eta trinkoa behar da.

Militanteen kopurua gehitu behar dugu eta organo guztietako partaidetza haundiagoa egin.

○ Asumir con coherencia práctica el carácter estratégico y clave de la acción sindical en la pequeña empresa.

○ Incrementar el número de militantes, optimizar la cualificación de su perfil sindical y promover la formación de equipos de trabajo. Abrirse a sectores poco sindicalizados.

○ La mejora del método y la organización del trabajo sindical incluye la formulación discutida y consensuada de un Plan de Actividades cuyo cumplimiento se evalúe periódicamente.

○ Promover un funcionamiento más dinámico y participativo en todos los órganos desde la concreción operativa de que se trabaja en un único proyecto homogéneo y desde una concepción organizativa integral.

La aplicación de estas prioridades organizativas tiene en estos momentos objetivos concretos prioritarios:

- constituir secciones sindicales con viva participación de todos los afiliados y afiliadas de la empresa;
- seguir insistiendo en las uniones comarcales como núcleos comarcales de coordinación operativa de la acción sindical en su espacio geográfico adecuando los reglamentos a cada realidad;
- afrontar de inmediato la organización de las uniones locales;
- realizar un esfuerzo de integración, de colaboración y de motivación en el importante colectivo de liberados y liberadas por acumulación de horas;
- mejora de los planes y actividades de formación sindical para una mejor cualificación y vinculación de los militantes y de los cuadros al proyecto de ELA;
- un funcionamiento compacto exige seguir desarrollando con ambición las áreas de jóvenes, igual-

dad de oportunidades, salud laboral y medio ambiente.

IX. -RELACIONES INTERSINDICALES

Dentro de un sistema de pluralismo sindical es preciso referirse a las alianzas intersindicales y considerar que para una suma de fuerzas es necesario:

- que se persigan objetivos coincidentes o compatibles;
- que exista disposición y capacidad para luchar por dichos objetivos.

■ Centralismo de UGT y CCOO

Las posibilidades de colaboración con UGT y con CC.OO. se han oscurecido y hay que reconocer que no se vislumbran expectativas razonables de evolución positiva.

Existe un conflicto fundamental por razón de ámbitos: las agresiones que UGT y CC.OO. han perpetrado, y siguen perpetrando, contra acuerdos mayoritarios en el ámbito vasco -como el de Formación Continua- y el papel que han asumido de arietes contra cualquier transferencia social a las instituciones vascas, les han convertido en máximos valedores de un centralismo radicalmente incompatible con el proyecto de ELA.

UGT y CC.OO. no sólo no atendieron la demanda de ELA de que el sindicalismo español reconociera el marco vasco de relaciones laborales en la medida en que éste contara con el respaldo de la mayoría sindical, sino que han utilizado, y siguen utilizando, todos los medios a su alcance, nulamente democráticos en muchos casos, para impedir el desarrollo de dicho marco.

■ Modelos sindicales incompatibles

También la elección del modelo sindical y sus derivaciones aleja a ELA de CC.OO. y UGT que han postergado el trabajo sindical de base para sustituirlo por el ejercicio de la interlocutoriedad en buena parte otorgada, con gobiernos y patronales.

Ponen así en práctica la ficción de un sindicalismo de participación institucional prioritaria, muy poco congruente

*ELAren ordezkartza
mailak elkartz
sindikaletako aitzindaritz
hartzeko aukera eman eta
are eskatzen digu.*

con la debilidad sindical actual, la dureza de la situación social y las estrategias agresivas de gobiernos y patronales.

El hecho de que en Nafarroa se considere normal excluir a ELA de procesos negociadores e instancias institucionales, al tiempo que en la CAPV la participación de los sindicatos españoles sea demandada como necesaria por instituciones y patronal, tiene mucho más que ver con las distintas actitudes y posiciones reivindicativas que con ninguna otra razón.

■ Vuelco en el mapa sindical vasco

Partiendo pues, de la identidad de sindicato abertzale, del contexto político, económico y social que estamos viviendo y de cómo cada sindicato se sitúa ante el mismo, la política de alianzas intersindicales de ELA cobra, cada vez, un perfil más definido.

Así el período intercongresual ha sido testigo del progresivo acercamiento de acción entre ELA y LAB. Unidad de acción que se ha ido consolidando y ha producido un vuelco en el mapa sindical vasco.

Debemos ser consecuentes con el análisis de la realidad que hemos realizado en materia de mercado de trabajo, modelo de sociedad, y paralización del autogobierno y las posiciones derrotistas y centralistas del sindicalismo español. Valorar la práctica sindical que LAB ha venido desarrollando; también la mejora de nuestra posición relativa que la colaboración con LAB ha producido ya hasta el presente.

La unidad de acción con LAB no es, evidentemente, tan fácil, ni exenta de incertidumbres y riesgos; ELA la impulsa siendo consciente de todo ello, pero también de su absoluta necesidad para el éxito de su propio proyecto, y debe ser vista como una oportunidad histórica de dar un salto cualitativo en la relación de fuerzas.

■ Tres campos de colaboración

El marco vasco de relaciones laborales entendido como expresión de un determinado proyecto de construcción nacional en el que las necesidades y los intereses del mundo del trabajo tengan una atención privilegiada, constituye una referencia estratégica común sobre la que ir desarrollando y profundizando la unidad de acción entre ELA y LAB, debe ser el eje que dé coherencia y continuidad al proceso de colaboración.

La colaboración con LAB, y aun con otras organizaciones de menor representatividad en momentos más concretos, tendrá como horizonte básicamente incrementar la correlación de fuerzas a favor de los trabajadores y trabajadoras, especialmente en estos campos:

✓ Configurar el marco vasco de relaciones laborales.

○ Ante la paralización del proceso de autogobierno, ante la presión de patronal, sindicatos y otras instituciones del Estado para que este bloqueo sea irreversible, ELA estima que este bloqueo, particularmente intenso en materia social y laboral, afecta a la médula del proceso de construcción nacional, ya que afecta a competencias y capacidades políticas necesarias para el desarrollo del modelo de sociedad que propugnamos y el modelo sindical y laboral decidido por la mayoría vasca.

✓ Negociar en Euskal Herria.

○ Para el sindicalismo español, la centralización de la negociación colectiva ha constituido y constituye un objetivo primordial. No aceptan la autonomía reconocida a las mayorías vascas por la reforma legal de 1994, cuya revisión siguen intentando mientras quieren imponer sus criterios centralistas por la vía de hecho.

○ Por ello, consolidar una mayoría sindical vasca comprometida a luchar tanto por los convenios colectivos como por los acuerdos interprofesionales de nuestro ámbito propio, constituye para el sindicalismo vasco otro de los ejes estratégicos de la unidad de acción.

✓ Superar la situación actual de agotamiento del autogobierno.

*Nazioarteko erakunde
sindikaletako partaidetza
eta bitariko harremanak
gero eta lehenetasun
haundiagoa dira.*

○ No podemos descansar en un hipotético entendimiento ni con la patronal, ni con la administración vasca, dado que no tienen proyecto alguno para desarrollar el marco vasco de relaciones laborales. El procurar comprometerles en la dirección deseada es parte de nuestro quehacer cotidiano, pero sería un grave error, el dar carácter preferente a esta opción.

○ En esta perspectiva el esfuerzo de la mayoría sindical vasca, dirigido de forma primordial a los objetivos laborales, sociales y económicos que le son propios, debe contribuir a una nueva dinámica abertzale, y ser al mismo tiempo beneficiario de ella.

Como consecuencia de estas reflexiones la unidad de acción con LAB, lejos de todo tacticismo, debe tener una gran centralidad en el quehacer de ELA y le exige asumir el nivel de iniciativa propio de quien tiene que liderar este proceso.

■ La dimensión internacional

Los procesos de regionalización y de mundialización van a precisar esfuerzos crecientes por parte del sindicalismo para poder dar las respuestas alternativas.

Esto concierne también directamente a ELA y a su siempre importante actuación internacional. Mirando a los nuevos retos abiertos, tanto la presencia y participación en las organizaciones sindicales internacionales (CMT, CIOSL, CES), como las relaciones bilaterales tienen que ser entendidas como una prioridad cada vez más exigente.

Hay que abrigar pocas dudas de que en un futuro próximo también la capacidad de propuesta y de respuesta sindical será mejor en la medida en que se viva y amplíe esa sensibilidad, ese compromiso internacional.

X -UN SINDICALISMO MAS ABIERTO

■ Conectar con otras fuerzas sociales

El presente, y sobre todo, el futuro precisa que el movimiento sindical tenga una perspectiva más amplia, "menos corporativa", que conecte con una realidad social en la que también están presentes otros proyectos con objetivos y reivindicaciones que, en un sentido amplio, van en una dirección coincidente.

■ Sindicalismo y otros sectores laborales

Uno de los cambios más característicos del actual mercado de trabajo es la tendencia a crecer del colectivo de autónomos, falsos autónomos y otras modalidades, que no perteneciendo en sentido estricto a la clase trabajadora, viven en situaciones asimilables a ésta en diferentes aspectos laborales.

ELA ha de tener en cuenta estas realidades en cuanto que se puedan compartir algunos objetivos e incluso alguna colaboración, discerniendo obviamente lo que de posiciones meramente corporativas pueda haber.

■ Sindicalismo y ecología

La ecología no constituye un espacio ajeno al mundo del trabajo dado que posibilita un entorno más habitable para el conjunto de los ciudadanos y ciudadanas y, a la vez, en la mayoría de ocasiones, amplía los niveles de empleo y la calidad de los mismos.

■ Otras colaboraciones más flexibles y puntuales

No se trata de hacer una relación más o menos extensa de reivindicaciones no estrictamente sindicales, y mucho menos de situar a éstas en planos que puedan dar lugar a dispersión de esfuerzos,

*Langile klasea ez izanik
lan-harremanetan antzeko
egoerak bizi dituzten
sektoreak gero eta
ugariagoak dira.*

*Mundu sindikalak
kontutan izan behar ditu
gizarte berdinkoiago eta
solidarioago baten alde
diharduten kolektiboak.*

cuando no a tentaciones de pan-sindicalismo justo en un momento en que las prioridades centrales vienen muy marcadas para el quehacer sindical.

Al abrir esta perspectiva -insumisión, antirracismo, antixenofobia...- la pretensión es mucho más modesta: que el sindicalismo no se cierre en su propio mundo, incapacitándose para situarse ante un gran cambio en el que otras alianzas más tradicionales han entrado en crisis, cambio en el que es preciso converger esfuerzos entre quienes compartimos los mismos valores.

XI -UN MODELO SINDICAL PARA LUCHAR POR EL CAMBIO

✓ RECAPITULACION

Hemos examinado el modelo económico que se está imponiendo como único posible y hemos contrastado los perversos efectos de todo tipo que dicho modelo acarrea.

○ Hemos visto también que es posible y necesario dar cuerpo a otra forma de relaciones económicas y sociales en las que prime la consideración de las necesidades y el bienestar de la mayoría de las personas sobre los intereses de unos pocos.

○ Nos hemos reafirmado en el compromiso de luchar por un modelo distinto, por una sociedad distinta.

○ No hemos querido, por tanto, ni aceptar la inevitabilidad de este sistema ni acomodarnos a sus exigencias en un proceso de "reconversión sindical" que supondría la desnaturalización del proyecto de ELA.

El modelo de sociedad por el que optamos es posible y es mejor, más equitativo, más solidario, más humano.

✓ OTRO MODELO DE SOCIEDAD

■ La prioridad del empleo

Como tarea inmediata y primordial hacia una nueva alternativa social está la mejora del empleo en cantidad y calidad. Tenemos que reforzar la exigencia del empleo como objetivo central real de políticas económicas e industriales, y sin limitarnos a la mera denuncia, asumiremos iniciativas que reivindicaremos ligadas a la negociación colectiva y a la acción sindical diaria.

■ Compromiso colectivo

Se impone la necesidad de un compromiso del conjunto de agentes y fuerzas políticas, económicas y sociales con un modelo de sociedad que garantice una sólida red de coberturas básicas universales, que haga efectiva la igualdad de oportunidades y posibilite el acceso de todas las personas a condiciones de vida dignas: la defensa, la actualización y desarrollo del estado de bienestar.

■ Construir Euskal Herria desde el mundo del trabajo

Desde una parte importante de los trabajadores y trabajadoras y sus intereses ELA irá construyendo una Euskal Herria más justa, más participativa, más humana.

Ese proyecto sólo podrá desarrollarse desde la mayoría social que hay que conseguir.

La lucha armada constituye un serio obstáculo para la necesaria acumulación de fuerzas que dé a nuestro proyecto nacional una orientación progresiva.

Hemos afirmado que es necesario que se superen los graves déficits democráticos del marco jurídico-político vigente. Por ello, con la misma convicción y fuerza con que afirmamos nuestro compromiso pacífico y democrático, exigimos para Euskal Herria un marco en el que la voluntad mayoritaria de los ciudadanos y ciudadanas no sólo se



pueda expresar, sino que tenga la garantía de ser eficaz, de ser respetada por los poderes del estado.

En esta lógica democrática, el autogobierno debe tener el contenido y los límites que los ciudadanos y ciudadanas de Euskal Herria decidan.

El reconocimiento del derecho de autodeterminación debe convertirse así en la prueba de fuego, en el test decisivo para contrastar la suficiencia democrática de un nuevo marco jurídico-político.

✓ NUESTRAS TAREAS

Destacamos algunos aspectos como puntos fuertes que marcan un exigente programa de trabajo.

■ Militancia organizada

○ Ampliar afiliación, mejorar su nivel de identificación y compromiso y mantener una sólida estructura de militancia por encima de toda posición corporativista.

■ Centralidad de la negociación colectiva

○ Recordando que la negociación colectiva, actuación sindical central en empresas y sectores, no se agota en eso: la vía de los acuerdos interprofesionales puede dar lugar a una dialéctica proposición-reivindicación de grandes posibilidades.

■ Optimizar la capacidad de respuesta sindical

○ Para lograrlo debemos integrar operativamente en un todo nuestra doble estructura sectorial-comarcal, nuestra doble presencia en los centros de trabajo y en las localidades. De ahí el papel central que en esta nueva etapa deben jugar las uniones comarcales como niveles de integración operativa.

■ Mejorar la correlación de fuerzas

○ Para la tarea que nos reclama no bastan nuestras fuerzas. Necesitamos establecer alianzas intersindicales en condiciones correctas. Hay que trascender también las alianzas estrictamente sindicales y abrirnos a aquellos colectivos que trabajan para mejorar la calidad de vida, extender la solidaridad y humanizar la convivencia.

Terminamos declarando nuestra convicción de que en el sindicalismo sigue estando la clave de la respuesta que los trabajadores y las trabajadoras necesitan y de que nuestra responsabilidad está en saber dar con ella y actuar.

Gure gizarte ereduan enplegua funtsezko atala denez, berori lortzeko politikak eskatu behar ditugu.

Afiliazioa zabaldu, beronen konpromisoa areagotu eta gure egitura militantea hobetu behar dira.

Arrakasta izango dugu, lan munduari inoiz baino beharrezkoagoa gertatzen baitzaio sindikatuaren erantzuna.



Las amenazas a nuestro medio ambiente son de índole global pero sólo pueden ser resueltas a nivel local o nacional. "Piense globalmente y actúe localmente", lema del movimiento ecológico, es un mensaje que nadie está mejor ubicado que el movimiento sindical internacional para traducir en acción. En un trabajo mancomunado con los SPI y nuestras respectivas organizaciones regionales y afiliadas, la CIOSL está creando una red para el intercambio de información y movilización conjunta sobre temas de interés común. A partir del programa de Río de Janeiro y su capítulo 19 sobre acción sindical, la CIOSL apoyará a a las afiliadas en la consecución de los siguientes temas a nivel global, nacional, regional y local.

RESOLUCION DEL XVI CONGRESO DE LA CIOSL (II)

El papel de la CIOSL en la promoción del programa ambiental de los sindicatos

El programa sindical incluye:

1. Fin de la transferencia realizada por las multinacionales de productos y sistemas de producción y de desechos peligrosos que no cumplen con los requisitos ecológicos, a aquellos países cuya legislación o puesta en vigor de la legislación no es estricta.

2. Reducción de riesgos, la prevención de la contaminación y la introducción de tecnologías más limpias en el lugar de trabajo.

3. Seguridad en materia de sustancias químicas.

4. Auditorías ambientales en empresas, con la participación de los trabajadores/as y sus representantes centradas en la seguridad en el trabajo y la protección del medio ambiente más general.

5. Seguridad en las plantas nucleares y saneamiento del despojo del medio ambiente en Europa central u oriental.

6. Seguridad en la industria internacional de manufactura de juguetes, y

7. Normas internacionales sobre prácticas laborales.

Basándose en nuestro congreso de 1992, el capítulo 29 del programa 21, adoptado por la Cumbre de Río en Brasil, la conferencia de la CIOSL "De Río al lugar de trabajo" organizada en Manchester en 1993, la CIOSL está propiciando en la Comisión sobre Desarrollo Sostenible de la ONU (CDS) un plan mundial sobre iniciativas conjuntas para la gestión del medio ambiente entre empleadores y sindicatos en el lugar de trabajo.

En este ámbito la CIOSL ha trabajado estrechamente con muchas organizaciones no gubernamentales



mentales que han sido las primeras en alertar al mundo sobre las amenazas al medio ambiente.

Aunque muchos países han adoptado regímenes legislativos y regulatorios avanzados para la protección del medio ambiente, el mundo empresarial se ha organizado internacionalmente para propiciar cláusulas escapatorias para las empresas que tratan de evitar los costos a corto plazo de la protección del medio ambiente y las exigencias de una producción limpia.

TAREA DE LA CIOSL

Una de las principales tareas de la CIOSL es responder en forma oportuna y apropiada en nombre

de los trabajadores/as y de sus sindicatos a fin de asegurar que las normas internacionales cada vez más influyentes reflejen un programa que vaya más allá de los intereses estrechos de las organizaciones internacionales que representan a la industria y a los empleadores.

La experiencia ha demostrado que las relaciones laborales apropiadas constituyen un requisito previo para una gestión efectiva del medio ambiente. Por esto les preocupa a la CIOSL que en el marco de la tarea normativa de la Organización Internacional de Normalización (OIN), la industria haya intentado evitar referencias a los convenios de la OIT

basados en la participación sindical en una movilización relacionada con el medio ambiente y la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Las marcas OIN, de calidad en la gestión del medio ambiente, deben por consiguiente garantizar también la participación y la codeterminación de los trabajadores/as y de sus representantes sindicales, a fin de que sean normas creíbles para que los consumidores juzguen el comportamiento empresarial.

PRIORIDADES PARA LA CIOSL

En materia de salud y seguridad en el trabajo y medio ambiente el protagonismo de la CIOSL se ejerce en tres áreas que se superponen:

1. Representa al movimiento sindical internacional en las principales organizaciones internacionales que están trabajando para establecer un marco mundial de normas y programas de seguimiento para su implementación, a saber la Comisión sobre Desarrollo Sostenible de la ONU, la OIT, el PNUMA, la OMS y la OIN.

2. Actúa como centro de intercambio de información y de coordinación de una movilización común; e

3. Integra una dimensión ambiental en las actividades sindicales tales como la sindicación, la capacitación y la educación y la elaboración de políticos sostenibles para el empleo y la erradicación de la pobreza. Esto incluye la promoción de la ratificación de los instrumentos de la OIT como una forma de implementar los objetivos de desarrollo sostenible.

Ingurugiro orrialde hau Eusko Jaurlaritzako Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro Sailaren lankidetzaz argitaratzen da.

Los sindicatos estamos persuadidos -y estamos en esa lucha- de que los intercambios comerciales a escala internacional vayan acompañados por criterios de "progreso social", de respeto a las condiciones humanas de vida y trabajo, sin que pueda admitirse el "todo vale" para ser competitivo. Desde que la internacionalización de los intercambios comerciales se ha acelerado, en repetidas ocasiones se ha sometido a debate en foros internacionales este criterio.

LA OIT PROPONE "PREMIAR" A LOS PAISES QUE RESPETEN LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

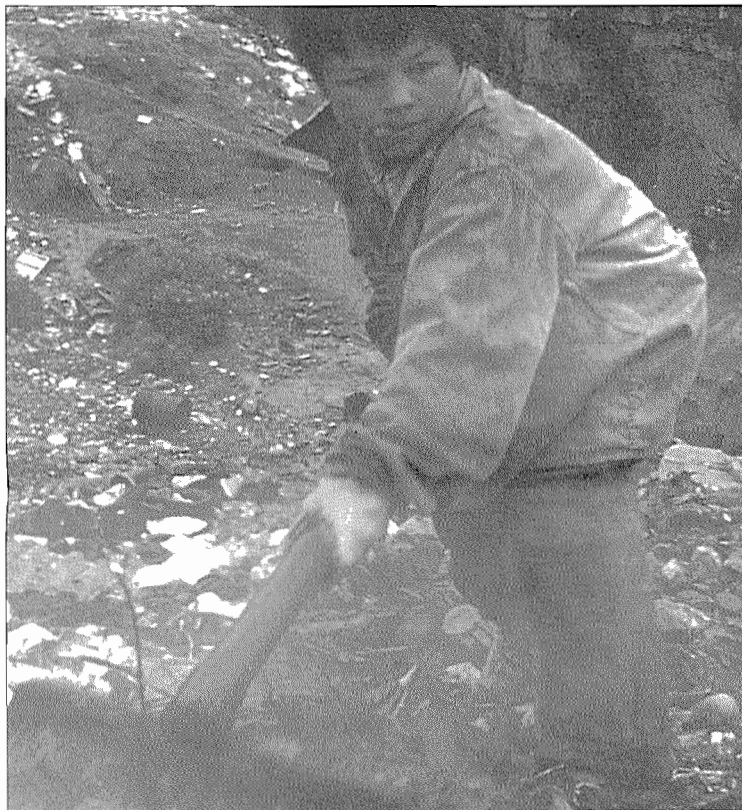
El "label" social

Los intentos anteriores de vincular directamente el comercio internacional y los derechos laborales fundamentalmente mediante un sistema de sanciones -la denominada "cláusula social"- se saldaron con acusaciones recíprocas de dumping social y proteccionismo disfrazado. Aunque por momentos pareció que los debates entablados en diversos foros internacionales -entre ellos la OIT- se habían estancado definitivamente, de ellos surgió un consenso en torno a dos planteamientos interdependientes:

■ Las ventajas comparativas que los países en desarrollo tienen en función de sus niveles más bajos de remuneración y de protección social son legítimas en la medida en que constituyan un factor de crecimiento económico y que dichos niveles no se mantengan artificialmente comprimidos por cuestiones de estrategia comercial.

■ Hacer realidad las expectativas que conlleva la mundialización supone la existencia de una dimensión social concertada que beneficie a los trabajadores de todos los países, sea cual sea su nivel de desarrollo; sin un sentido de equidad multilateral, se multiplicarán las acciones unilaterales (querrelas comerciales, boicots de los consumidores y una diversidad de demandas judiciales), suscitando incertidumbre y debilitando el apoyo político a la liberalización, lo que dará lugar a un nuevo proteccionismo.

El argumento de fondo reside en que este proceso de liberalización del comercio y mejora de las condiciones de vida y de trabajo sólo podrá llevarse a cabo en un contex-



to de respeto universal de los derechos humanos fundamentales en el lugar de trabajo.

UNA PROPUESTA DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) con 174 estados miembros celebrará próximamente su Conferencia anual. La memoria que presentará el Director de la OIT examinará los temores acerca de las consecuencias sociales potencialmente negativas del brusco impulso que ha experimentado la mundialización de la economía, la obsesión que despierta la competitividad y

el descuido en que han caído los derechos de los trabajadores.

Entre las propuestas que presentará la memoria anual de la OIT incluirá la de que "el ser miembro de la OIT implique la obligación de respetar los principios de la OIT. A tal efecto el director de la OIT propondrá "una declaración vinculante para todos los estados miembros hayan o no hayan ratificado los convenios pertinentes de la OIT".

Cada estado miembro debería adherirse al principio de que "todos los trabajadores de un país dado, y no solo los que producen para el mercado mundial debe-

rían poder beneficiarse de una manera equitativa de los frutos de la mundialización.

LA ESPIRAL HACIA LA RUINA SOCIAL

La OIT persigue que la mundialización no implique, como muchos temen, una nivelación por lo bajo de la remuneración laboral que se pagará por trabajos de calidad escasa e idéntica, en un mercado donde mercancías y capitales pueden circular libremente.

La propuesta del director de la OIT, que conllevaría, dentro de un sistema de inspección, la concesión de una "etiqueta social". Este label social se concedería a los países que respeten la globalidad de los derechos y principios fundamentales del trabajo y estén dispuestos a someterse a inspecciones internacionales fiables y jurídicamente autónomas.

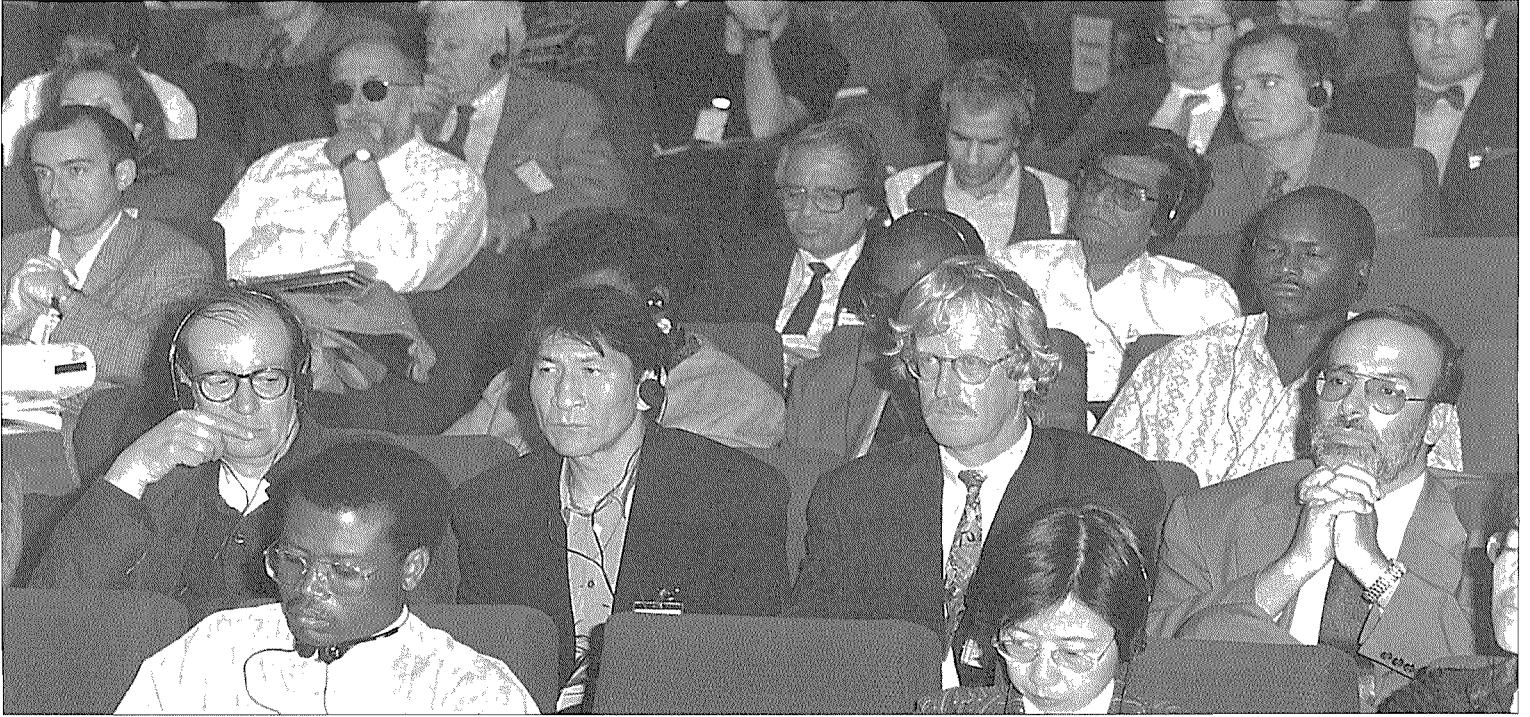
La propuesta del director de la OIT supone una transformación de las funciones de la OIT y un paso histórico en la normativa internacional de las relaciones laborales. Encontrará fuerte resistencia por parte de intereses poderosos opuestos a este proyecto y a los que las ruinas sociales no quitan el sueño.

Las protestas sociales cada vez inciden con más frecuencia y con más fuerza en los efectos de una interdependencia desregulada, voraz y despiadada en las relaciones comerciales. La clase trabajadora es, en todas partes, el colectivo sacrificado. Las propuestas del director de la OIT recogen el trabajo realizado por los sindicatos desde hace muchos años. La OIT se encontraba ante el dilema de perder su prestigio o avanzar propuestas en línea con las propuestas sindicales.

V. BENGUA

””
*Merkatal harremanetan
gutxieneko arauak
behar dira*

””
*Label sozialak mundu
guztiko langileen babesa
hobetuko luke*



Tolerantziaren garaia: Kazetaritza eta arrazismoaren erronka” lelopean Bilbon joan den maiatzaren 2 eta 4 bitartean ELAk eta Kazetarien Nazioarteko Federazioak (KNF) antolatuta, nazioarteko konferentzia bat burutu zen. Kazetarien erakundeak deitu duen lehen batzar monografiko honek arrakasta handia lortu zuen: sindikalistak, hedabideetan adituak, kazetariak eta gizarte nahiz politikako pertsona ospetsuak bildu ziren, besteak beste, Unescoko zuzendari nagusia, Federico Mayor Zaragoza; 1996ko Bakearen Nobel sariduna, José Ramos Horta (Timor ekialdekoa); Libanon bost urtez bahituta egon zen Brian Keenan kazetari irlandarra, eta munduko alde guztietatik etorritako kazetari nahiz argitaraleak.

Euskal Herritik, Jose Elorrieta ELAko idazkari nagusiaz gainera, egunkarietako zuzendariak, Ardanza lehendakaria, Bernardo Atxaga idazlea edo Jose Maria Setien, Donostiako apezpikua izan genituen.

Jens Linde KNFko presidentek esan zuenez, komunikabideek arrazismoa eta intolerantziaren arazoari heldu behar izateak “ez du esan nahi gure askatasunak sakrifikatu behar ditugunik. Izan ere erronka profesionaltasuna hobetu, zentsura eta propaganda ezabatu eta gizarteak hedabideengan duen konfidantza areagotzean datza”.

Sindikalgintzan Konferentzian zehar sortu diren bi agiri jaso ditugu: Konferentziaren amaieran partaideek argitaratu zuten Bilboko Deklarazioa, eta Emakundek antolatutako tailerrak emakumea eta hedabideen informazioari buruz egin zuena.

DECLARACION DE BILBAO, SUSCRITA POR LOS PERIODISTAS REUNIDOS EN LA CONFERENCIA "LA HORA DE LA TOLERANCIA"

Hora de tolerancia

Periodistas de 70 países reunidos en Bilbao, desde el 2 al 4 de mayo de 1997 en la Conferencia Mundial de la FIP “La Hora de la Tolerancia”:

- ✓ reconociendo la amenaza a la paz y la democracia por el incremento de la violencia racial en comunidades urbanas, la extendida intolerancia religiosa, guerra y genocidio creciente por rivalidades étnicas, y el prejuicio contra minorías nacionales basándose en el estatus social y lingüístico;
- ✓ creyendo que la diversidad es una realidad fundamental de la sociedad humana, un medio para el enriquecimiento cultural y un estímulo para el desarrollo económico y social;
- ✓ afirmando que la búsqueda activa de la tolerancia y el completo acceso a los medios es necesario para alcanzar la total diversidad;
- ✓ condenando todos los intentos y prácticas de manipular los medios y usar a los periodistas para propósitos de propaganda en conflictos raciales, étnicos y sociales;
- ✓ deplorando que la excesiva comercialización de los medios de comunicación ha provocado la indiferencia de los profesionales del periodismo, ante los efectos del racismo y la intolerancia;
- ✓ insistiendo que los gobiernos no tienen que jugar ningún papel en la regulación de los contenidos en los medios y en la ética periodística,

declaramos que todos los periodistas a nivel nacional, regional e internacional deben unirse para redefinir los principios fundamentales de la profesión relativos a la independencia y el respeto por la verdad con el fin de cumplir cabalmente la mi-

sión de los medios en apoyo a la ciudadanía, la tolerancia y la democracia.

Para lograr este objetivo, la Conferencia concluye que es necesario mejorar las condiciones legales, sociales y profesionales en todas las regiones. Sin embargo, son los mismos periodistas quienes tienen que tomar conciencia de que la ignorancia y la falta de conocimiento de las diferentes culturas, tradiciones y creencias dentro de los medios conducen a los estereotipos que refuerzan actitudes racistas y estimulan los extremismos políticos.

En particular los periodistas deben estar conscientes y cuidadosos del potencial que tienen sus palabras e imágenes en sociedades marcadas por las luchas civiles y la exclusión social debido a miedos y aprehensiones profundamente arraigados.

■ LA CONFERENCIA RECOMIENDA LAS SIGUIENTES LINEAS DE ACCION

1. Promover la autorregulación y conducta ética

Todos los sindicatos de periodistas deben reafirmar la independencia editorial y el derecho de los periodistas a informar libres de presiones internas y externas. Tal libertad de expresión debe tener un balance frente a la protección de los derechos y libertades de los otros. Los materiales que inciten al odio racial son inaceptables.

En apoyo a la autorregulación, los periodistas deben promover la solidaridad profesional, altos estándares éticos y el derecho a resolver dilemas éticos de acuerdo a la conciencia. En particular, la FIP y los sindicatos de periodistas deberán apoyar orientaciones y manuales



José Ramos Horta, premio Nobel de la Paz 1996.

de estilo para periodistas en el tema del racismo.

2. Diversidad dentro de los medios de comunicación.

Los sindicatos de periodistas deberán exigir el establecimiento de políticas de empleo en los medios de comunicación que promuevan el acceso de los periodistas provenientes de comunidades étnicas o minoritarias a la gran prensa. Las salas de redacción deben reflejar la pluralidad étnica de la sociedad.

La capacitación de periodistas debe dar atención especial al tema de la discriminación y la intolerancia. Los sindicatos deben colaborar con las escuelas de periodismo para alentar a los estudiantes de diferentes grupos étnicos en el estudio de periodismo.

Los periodistas y las organizaciones de medios tienen que promover -sin exclusión- la cobertura informativa de las comunidades, incluyendo el uso de fuentes de información de las comunidades minoritarias.

3. Cooperación y solidaridad en la industria.

Los periodistas y los empresarios de los medios deben ampliar el diálogo para mejorar el entendimiento del papel de los medios en la lucha contra la intolerancia y deberán actuar juntos para mejorar la actuación de los medios en la sociedad. En este sentido, los empleadores deberán reconocer códigos de conducta y guías promovidas por los sindicatos de periodistas.

Este diálogo debe ser alentado entre los medios alternativos al servicio de las comunidades minoritarias y la gran prensa.

4. Normas internacionales.

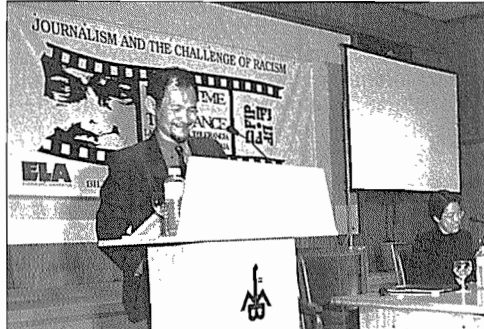
La FIP debe promover y hacer circular convenciones, textos y declaraciones internacionales y regionales que son muy importantes para los periodistas, en la plena comprensión de la tolerancia, a través de manuales, y materiales que ofrecen ejemplos útiles y estudios de casos a nivel regional.

Reconociendo el año 1998 -el 50 Aniversario de la firma de la Declaración Universal de los Derechos Humanos- la FIP debe desarrollar un proyecto para la defensa de los derechos humanos y del periodismo ético.

5. Elevar la conciencia.

La FIP y sus miembros deben concertar proyectos y actividades que permitan que el papel del periodismo y su cobertura -sin exclusiones- fomenten una Cultura de Paz, y a la vez permitan a los periodistas tomar conciencia de la importancia y utilidad que tienen los códigos de ética y guías en la solución de dilemas éticos.

La FIP y sus miembros deben monitorear e informar sobre la actuación de los medios en el área de la intolerancia y colocar en la mesa de discusión temas relacionados con la tolerancia dentro de las actividades sindicales en la gran empresa.



Un momento del taller sobre los medios en Asia.

La FIP debe establecer en su página Web un espacio específico: "Periodismo por la Tolerancia", para:

- * dar a los periodistas asesoría sobre cómo hacer frente al discurso del odio;
- * proveer información sobre estrategias nacionales para que los sindicatos se organicen para la tolerancia;
- * tener relaciones con sindicatos que han desarrollado programas prácticos en esta área y relacionarse también con otras fuentes de información relevantes.
- * describir la política y actividades de la FIP sobre el tema de la Tolerancia, para proporcionar a los sindicatos y periodistas

En el transcurso de la Conferencia tuvo lugar un taller organizado por Emakunde, sobre el género en los medios de comunicación. Dicho taller elaboró una serie de propuestas que recogemos aquí:

ESTRATEGIAS Y PROPUESTAS PARA UNA COMUNICACION MAS IGUALITARIA

■ Reorganizar la producción mediática.

Promover y favorecer un acceso equilibrado y equitativo de mujeres y hombres a los cuadros, cargos y órganos de gestión de la profesión periodística. Aumentar la participación de las profesionales en la toma de decisiones y facilitar su presencia en la gestión y producción.

■ Diversificar las fuentes de información.

Modificar las rutinas profesionales que tienden a escoger fuentes de información masculinas y a desatender y excluir a las mujeres como sujetos y protagonistas de las noticias. Replantear las relaciones con los diferentes agentes y poderes.

■ Renovar las dinámicas de trabajo.

Iniciar nuevas dinámicas que aporten enfoques y puntos de vista más diversos y plurales al tratamiento y presentación actuales de la información. Redefinir y diversificar los mecanismos de selección y jerarquización de la noticia.

■ Adoptar líneas tolerantes y respetuosas de programación y contenidos.

Adoptar líneas y políticas generales de programación y contenidos que aseguren mecanismos más representativos y garanticen la igualdad de oportunidades. Rechazar o reducir la emisión o publicación de cualquier tipo de mensaje con contenidos y estereotipos sexistas.

■ Rediseñar los contenidos informativos.

Construir relatos informativos contrastados que no distorsionen la realidad y sean más abiertos a la presencia y protagonismo de las mujeres en todas las esferas de la vida política, social y laboral.

■ Abrir los espacios de opinión.

Alcanzar una mayor presencia de mujeres de procedencias y contextos diversos como expertas y comentaristas en los espacios de opinión y divulgación.

■ Fomentar la comunicación educativa.

Incluir espacios y programas educativos, culturales y/o divulgativos que expliquen y reivindicquen el papel de las mujeres en la historia y la sociedad.

■ Favorecer la diversidad cultural.

Favorecer e introducir la diversidad cultural y procurar una aparición respetuosa y no discriminatoria de las mujeres de diversas culturas y minorías, que acostumbran a ser doblemente excluidas.

■ Hacer un uso no sexista del lenguaje.

Evitar la circulación de imágenes discriminatorias.

Evitar la circulación de imágenes sexistas, fijas o en movimiento, que puedan ser ofensivas, discriminatorias y/o violentas hacia las mujeres, las jóvenes y las niñas.

■ Acercar los medios a la ciudadanía.

Acercar los medios a la ciudadanía, y posibilitar y favorecer la aparición de mujeres de diferentes edades, posiciones y contextos sociales. Potenciar la creación y el desarrollo de medios locales y comunitarios que permitan democratizar y descentralizar la comunicación.

■ Educar al público y las audiencias.

Educar a la población, desde las enseñanzas formales y no formales, para que haga un uso más crítico y selectivo e inteligente de los medios, que pueda revertir, a la larga, en una mejora de la calidad y representatividad de los contenidos periodísticos y mediáticos.

■ Formar a las y los profesionales.

Formar a las y los profesionales y a las nuevas generaciones de comunicadoras y comunicadores para que tengan en cuenta e introduzcan la perspectiva de género en sus productos mediáticos. Crear mecanismos de tolerancia y autorregulación que defiendan y preserven los derechos de las mujeres, las jóvenes y las niñas.

La reforma y la negociación colectiva

Los tres objetivos sobre los que ha girado la reforma laboral pactada última han sido el empleo, la racionalización de la estructura de la negociación colectiva y la cobertura de vacíos de negociación como resultado de la derogación de las ordenanzas, tratando de continuar y/o corregir los efectos de la reforma laboral legislativa de 1994. En el caso de la estructura de la negociación colectiva, la racionalización se traduce en medidas —de carácter obligacional para los negociadores de la reforma, pero también algunas de alcance normativo—, tendentes a la centralización; por otra parte, se modifican ligeramente las materias disponibles mediante la negociación colectiva.

ACUERDO SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

El “acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva” —uno de los tres pactos que conforman la reforma—, es un acuerdo de los del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, un acuerdo “marco” o “convenio para convenir”. Partiendo del diagnóstico de que la actual situación de múltiples unidades autónomas de negociación —en virtud de la prohibición legal establecida en el art. 84-párrafo primero, de que un convenio sea afectado por otro, a no ser en los supuestos regulados en el art. 83 ET— no es “razonable”, los firmantes del pacto pretenden establecer unidades de negociación articuladas mediante subordinación jerárquica al convenio sectorial estatal.

Aunque las confederaciones signatarias del acuerdo lo vayan a presentar a la Autoridad laboral a los efectos del depósito y publicación, su eficacia no va a ser general o normativa, ya que ellas mismas le han atribuido expresamente **carácter obligacional, con efectos sólo para las partes firmantes.**

ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACIOS

El “acuerdo sobre cobertura de vacíos” es otro acuerdo de los del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, esta vez de los denominados “sobre materia concreta”. En virtud de tal naturaleza, tendrá eficacia general una vez depositado y publicado en el boletín oficial.

Su ámbito funcional de aplicación lo constituyen los sectores y subsectores relacionados en su Anexo I. Según su artículo 4, el Acuerdo



entrará en vigor el 1 de enero de 1998, y su vigencia es de cinco años.

Según su art. 1.2 el Acuerdo no afecta “a lo dispuesto en los acuerdos o convenios colectivos vigentes”. Además, “en cualquier momento las partes legitimadas, según los artículos 87 y 88 del E.T. podrán disponer de la totalidad o de alguno de los contenidos del presente Acuerdo”. La aplicación del Acuerdo es, pues, de carácter subsidiario, “si no existiese texto legal o convencional que contemple el tratamiento de alguna de las materias que en el mismo se desarrollan”.

ACUERDO PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

Este Acuerdo constituye el contenido del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo (BOE del 17) “de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida” y supone las siguientes modificaciones en la regulación de la negociación colectiva:

1) Disponibilidad de materias mediante negociación colectiva:

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá:

a) determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas (art. 11.1-a reformado ET); se trata de una materia nueva de negociación colectiva;

b) precisar la duración del contrato en prácticas, entre los límites legales de seis meses y dos años (art. 11.1-b reformado ET); esta materia hasta ahora venía atribuida a los convenios de sector con independencia de su ámbito territorial; se da la circunstancia de que el Real Decreto-Ley establece esta modificación sin que venga propuesta en el Acuerdo interconfederal;

c) establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos de formación a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato (art. 11.2-b reformado ET); esta materia venía reservada hasta ahora a las normas reglamentarias;

d) fijar la duración de los contratos de formación dentro de los límites legales mínimo y máximo de seis meses y tres años (art. 11.2-c reformado ET); esta materia venía hasta ahora atribuida a los convenios de sector en general, y sin necesidad de sometimiento a límites de duración legales; la disponibilidad por con-

venio en este punto, pues, se reduce;

(Según la Disposición transitoria primera del R.D-Ley, la duración de los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad a su entrada en vigor se puede completar hasta la duración máxima establecida en los convenios).

e) modificar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción o el período dentro del cual pueden realizarse, sin que se pueda exceder de un período máximo legal de 18 meses dentro del cual se pueden celebrar, ni pudiendo superar la duración del contrato tres cuartas partes de dicho período (art. 15.1-b reformado ET); esta materia venía atribuida hasta ahora a los convenios de sector en general, y sin necesidad de respetar límites legales; reduciéndose, pues, ahora la disponibilidad.

(Según la Disposición transitoria primera del R.D-Ley, “las contrataciones eventuales realizadas al amparo de los convenios colectivos actualmente en vigor seguirán rigiéndose por lo previsto en los mismos hasta la finalización de la vigencia inicial pactada de éstos”).

2) Modificación indirecta del art. 84-párrafo primero

La anterior atribución de competencias a los convenios colectivos sectoriales estatales, y sólo “en defecto” de los mismos, a los de ámbito inferior, supone una excepción al principio de prohibición de concurrencia, o sea, de que un convenio vigente sea afectado por otro posterior en el tiempo, establecido en el art. 84-párrafo primero ET, ya que un convenio sectorial estatal va a poder afectar a la regulación de ámbitos inferiores, dejándola sin aplicación en las cinco materias reseñadas. Y supone igualmente la incidencia de la ley en la estructura de la negociación colectiva a favor de una mayor centralización.

Por otra parte, en la medida en que los cinco extremos que son objeto de atribución a la competencia del convenio sectorial estatal pueden considerarse incluidos dentro de la materia sobre “modalidades de contratación”, queda intacto el art. 84-párrafos segundo y tercero.

Bizente HARRIOLA

EXTINCION DEL CONTRATO; retraso en el abono de la retribución como causa de la misma; intrascendencia de la culpabilidad.

(Sentencia del TSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de 16 de noviembre de 1996)

La falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado serán causa justa de finalización del contrato a voluntad del trabajador tan sólo si la mora empresarial comporta una acreditada gravedad; así, cuando es expresiva de una voluntad deliberadamente rebelde al cumplimiento de sus obligaciones o de un hecho obstativo que, al impedir la continuidad del contrato en las condiciones pactadas, frustre el fin normal de aquél (Cfr. TS SS 11 Abr. y 24 Oct. 1988, 25 Sep. 1989 y 6 Jun. 1991).

La mora empresarial en la satisfacción de los salarios ha de comportar la gravedad a la que alude expresamente el art. 50.1 c) ET 1995 —“cualquier otro incumplimiento grave...”— y que es exigible en cualquiera de los supuestos contemplados en el art. 50 ET 1995. **Siendo intrascendente la culpabilidad de la empresa en el retraso a efectos de extinción del contrato**, el requisito legal de la gravedad del comportamiento es el que ha de determinar la concurrencia del incumplimiento habilitante para instar la rescisión.

El adjetivo -grave— del art. 50.1 c) ET 1995 ha de entenderse referido bien a la importancia de la cantidad adeudada o a la duración de la situación irregular, de tal forma que aun no siendo la cantidad adeudada excesiva, al tratarse de una situación continuada y persistente, que obviamente se da cuando el período en que se ha producido el débito abarca 11 meses, dicho comportamiento configura un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario, pues revela una conducta deliberadamente rebelde al cumplimiento de sus obligaciones.

CONTRATO DE FOMENTO DEL EMPLEO. Derecho a indemnización por finalización del mismo; aunque el trabajador continúe vinculado bajo otra modalidad de contrato temporal.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 1996)

El art. 3.4 RD 1989/1984 de 17 Oct. (contratación temporal como medida de fomento del empleo), que regula la compensación económica por finalización del contrato, se halla inserto en un marco contractual expresa y directamente referido al desarrollo y fomento del empleo en cuanto tal, como el propio título de la disposición reglamentaria señala, comprendido dentro de las medidas dirigidas a “facilitar la colocación de traba-

jadores demandantes de empleo” (art. 17.3 ET), cualquiera que fuera la naturaleza de la actividad a desarrollar (art. 1.1 RD 1989/1984). No existe, en cambio, tal exclusiva finalidad de fomento del empleo, como nota específica y peculiar, en aquellas contrataciones temporales justificadas por concretas circunstancias coyunturales, como pueden ser, entre otras, las exigencias circunstanciales del mercado, el lanzamiento de nueva actividad o la realización de una obra determinada.

Por tanto, y visto, además, que la previsión normativa lo es para el supuesto de expiración del contrato conforme a su propia naturaleza (“expiración del plazo convenido”), ha de concluirse que la medida legal cuestionada tiene al mismo tiempo un carácter indemnizatorio (propio de toda “compensación económica”) a favor del trabajador, ante la inmediata frustración de su aspiración a acceder a un empleo fijo, pero que no tiene, en cambio, este derecho el sentido de protección de una cierta situación de desamparo del trabajador, pues para paliar ésta se halla el instituto de la protección por desempleo, debiendo destacarse que sería distinto el supuesto de que fuera indefinido el contrato que siguiese al de fomento de empleo, pues entonces habría desaparecido la razón de ser del derecho a la compensación económica (Cfr. TS S 11 Dic. 1996).

SUBCONTRATACION. Responsabilidad del colegio subcontratante por las deudas del contratista del servicio de comedor.

(Sentencia del TSJ del País Vasco de 21 de diciembre de 1996)

Para que sea aplicable la responsabilidad solidaria del art. 42.2 ET, ha de referirse a la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa comitente, siendo ésta las obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la misma, esto es, las que forman parte de las actividades de la empresa, de modo que sean indispensables para conseguir el fin de la misma, por lo que se estará ante la contrata o subcontrata a que se refiere el art. 42 ET cuando las obras o servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial, persiguiéndose con esta noción de contrata o subcontrata del art. 42 ET una aplicación extensiva del concepto de contrata correspondiente a la propia actividad, conforme al cual sólo quedarán fuera del mismo las obras o servicios contratados que estén desconectados de su finalidad productiva y de las actividades normales de la empresa subcontratante, resultando preciso en todo caso examinar específicamente cada supuesto concreto.

Y en lo que al caso se refiere, **aun cuando la actividad principal del colegio es la enseñanza, al servicio de comedor hay que atribuirle el carácter de complementario o accesorio de aquélla, debiendo entenderse que en ocasiones la prestación del servicio de comedor en los centros docentes constituye una exigencia ineludible**; así ocurre en las zonas rurales, como en la que se encuentra ubicado el colegio demandado.

PRESTACION DE DESEMPLEO parcial por reducción indefinida de la jornada laboral.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997)

El art. 1.3 L 31/1984 de 2 Ago. (protección por desempleo) —y su homólogo, el art. 203.3 LSS 1994— afirma que concurre desempleo parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

Es verdad que el adverbio “temporalmente” que figura en el enunciado normativo parece estar referido, en una primera aproximación, a la duración de la reducción de la jornada, lo que significaría reducción de duración limitada de la jornada de trabajo, y no a la extensión de la jornada que es objeto de reducción, lo que significaría reducción en la duración o extensión de la jornada de trabajo.

Esta última significación es redundante, y parece por ello contrariar la presunción del legislador cuidadoso en el uso del lenguaje. Pero lo cierto es que la primera de estas alternativas de interpretación, que excluye de la protección de desempleo parcial a la reducción de jornada por tiempo indefinido, debe ser descartada por razones hermenéuticas muy poderosas. La primera de estas razones resulta de la aplicación del canon de la interpretación sistemática: en ninguno de los restantes preceptos que precisan el alcance de la contingencia de desempleo parcial en las citadas Leyes existe la más mínima referencia a una restricción de la protección que la limite a la disminución de jornada y salario por tiempo limitado, con la exclusión consiguiente de la disminución por tiempo indefinido; ni siquiera hay rastro de esta restricción en el RD 625/1985 de 2 Abr. (desarrollo de la L 31/1984 de 2 Ago., de protección por desempleo), no ocurre así en los preceptos que describen la situación legal de desempleo —arts. 6.1.3 L 31/1984 y 208.3 LSS 1994—, o el modo de acreditación de dicha situación protegida —art. 1 RD 625/1985—Y tampoco se da esta circunstancia en los preceptos que concretan los requisitos para el reconocimiento del derecho a la referida prestación —arts. 5 L 31/1984 y 207 LSS 1994—.

A este argumento de interpretación sistemática debe añadirse otro, que es más decisivo, de interpretación finalista. Si la contingencia de desempleo se define en el ordenamiento como situación en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, no parece que responda a la lógica de la protección social que esté asegurada la pérdida parcial de empleo de menor incidencia negativa en la economía del trabajador, que es la reducción de duración temporal, y quede en cambio desguarnecida la reducción permanente del empleo, de consecuencias mucho más graves.

Sindikalgintza

PATXI AGIRREZABALA, ZERBITZU PUBLIKOETAKO IDAZKARI NAGUSIA

“Gobernu zentralak eskubiderik gabe utzi ditzake funtzionariak”

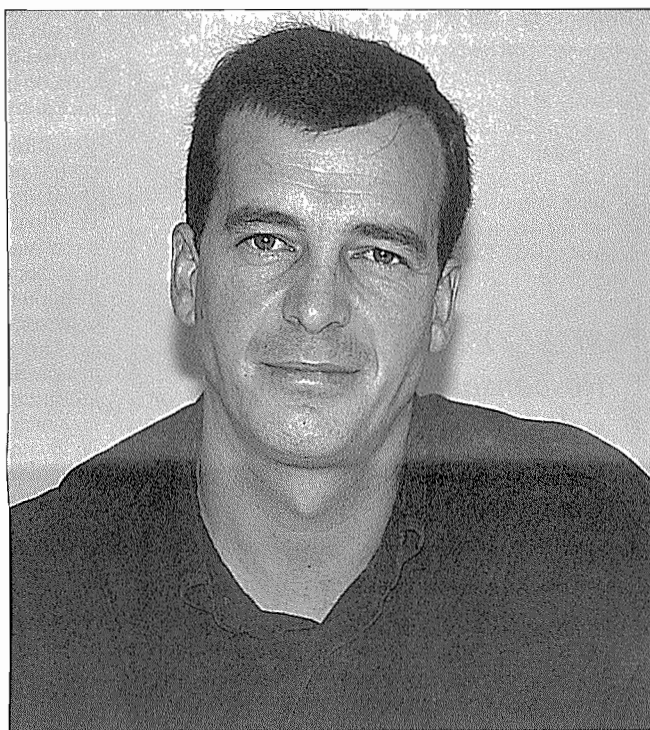
Gobernu zentrala Funtzio Publikoaren Estatutua, hots, funtzionarien oinarrizko lege-estatutua prestatzen ari da. Zerbitzu Publikoetako federazioko idazkari nagusia den Patxi Agirrezabalari elkarrizketa egin diogu ELAK proiektuari buruz duen iritzia azal diezagun.

–Lege-proiektu honekin kezkatuta zaudetela esan duzue. Zer dela eta?

–Lehenik, sektore publikoan diharduten langileen eskubideen kalterako izango delako. Madrilen prestatzen ari diren lege horrek sindikatuen papera kontsulta hutsera mugatu nahi du. Izan ere, oro har estatu mailako zerbitzu publikoetan ohikoa izan den negoziazio kolektiboaren aurkako jarrera legezztatzea litzateke hau. Arazoa zera da: lan-harremanei buruzko gai oro azken batean legearen mende jarri nahi dutela, negoziarioari ia tokirik utzi gabe. Herri erakundeetako langileei, beraz, eskubide nagusi bat osten zaie.

–Nola zehazten da eraso hau?

–Orain arte hitzartu izan diren edukien ordez aldebakarreko erabakiak sartu nahi ditu gobernuak. Azken aldiko joera berresten du horrek, gai anitzei buruzko akordioen edukia baztertu edo legea guztiaren gainetik jartzen dutelako.



–Emandako hitzari ez diote begirune haundirik...

–Bat ere ez. Agintariek lehenik hitzarmen bat sinatu eta gero legeak egiten dituzte horiek ez betetzearen. Guztia borondate politikoa- ren araberakoa bihurtzen da horrela, eta epaitegiek babesa eman diote jokabide kez- kagarri honi.

–Langileen banakako eskubideak ere ez dira salbu.

–Estatutuak dagoenetan des- sarautze orokorra lekarke, langileak eskubiderik gabe- ko subjektu bihurtuaz. Fun- tzio- eta leku-mugikortasu-

nari ia mugarik ez zaio ezartzen, eta halabeharrez- ko eszedentzia ere erabaki politikoen ondorio izan lite- ke.

–Zein da horren guztiaren ondorioa?

–Funtzionariak ezin du in- partziala izan, Funtzio Pu- blikoa botere politikoa- ren mende geratzen baita. Pro- fesionalizaziorantz jo ordez, sektore publikoan enple- guak berdintasuna, garden- tasuna eta publizitatearen printzipioak galduko lituz- ke, gobernuen nahierara erabiltzeko aukera zabal- duaz.

ZENTRALISMOA NAGUSI

–Baina estatu-administratioetako langileak al dira kaltetu bakarrak?

–Bai, inolako lotsik gabe Euskal Autonomi Erkidego- ko (EAE) eskumenak ere moztu nahi dituzte; gauza bitxia da, Nafarroari eskubi- de gehiago onartu nahi bai- tiote. EAEk bere langileen lan-baldintzak erabakitze- ko aukera guztiak, soldatak barne, husea da helburua, araubide bakarra estatu mailako legea izatea. Horre- tarako, Gobernu zentralak bertoko erabakien aurka etengabe aurkezten ditu errekursoak Konstituzio- Epaitegian.

–Zergatik horren kezka haundia?

–PPk Estatutu honen 101 artikuluri oinarrizko izaera eman nahi die, horrela auto- nomi-Estatutuan bildutako euskal administrazioak era- tzeko ahalmena zapuztuaz. Honek estatu guztirako uni- formizazioa ezarriko luke- larik, ezinezko litzateke her- ritarren beharrezane- i ahalik modu egokien erantzute- ko helburua, gertutasunaren abantaila galduko baikenu- ke.

–Hemendik aurrera, zer egingo du sindikatuak?

–Euskal indar politikoei lege proiektu horri aurre egin diezaiotela eskatuko diegu, konpromisoa har de- zatela, arriskua ez baita soi- lik langileen eskubideen- tzat, baita gure ahalmen po- litikoentzat ere.

J. MENDIA

”

El PP pretende reducir la interlocución sindical a una función meramente consultiva y ataca derechos laborales y políticos