



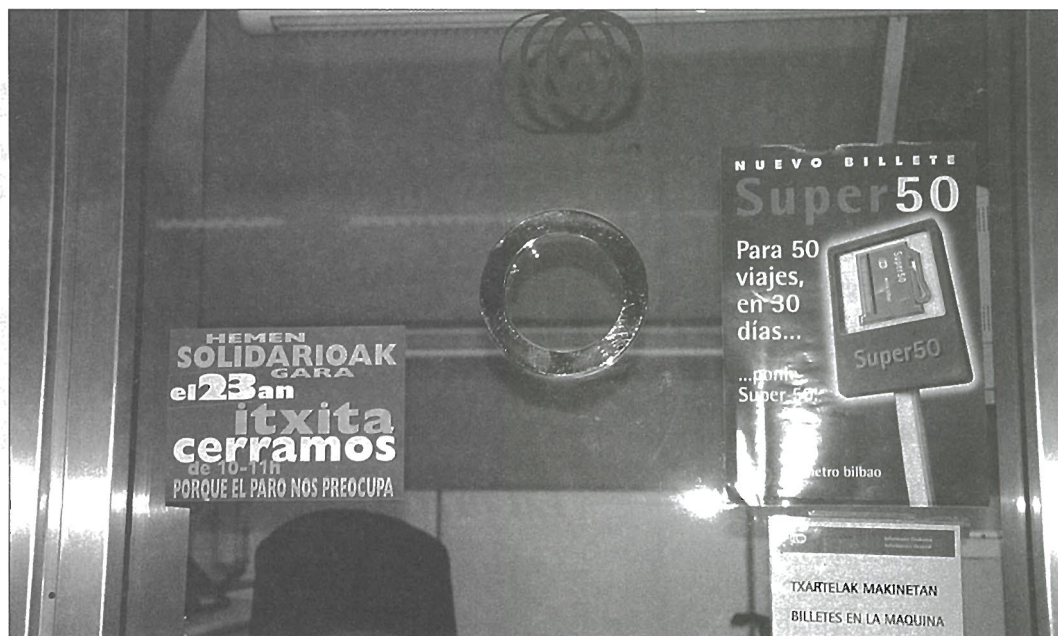
ENPLEGUAREN ALDEKO KANPAINAREN
LEHEN ATALAREN AMAIA IZANGO DA

Maiatzaren leko hitzordua

Aurtengo Maiatzaren Lehena guztiz berezia izango da. Goizeko 11etan Bilboko Autonomia kalearen haseran dagoen Casillatik abiatuta, ELA eta LABez gainera beste hainbat sindikatu eta erakundek –EHNE, STEE-EILAS, ESK-CUIS, HIRU, Ezker Sindikala– bat egingo baitute 35 orduko lan-astearen eta gutxieneko eskubide sozialen aldeko helburuarekin.

Sindikatu, talde eta erakunde horiek guztiek deiturik, euskal gizonezko eta emakume langileok, Bilbon manifestazio haundi bat egingo dugu lanaldiaren murrizketa posible eta beharrezko dela aldarrikatzeko. Kanpainan zehar frogatu den asmo bateratuaz, lanean daudenek eta lana egin nahi dutenek kalera irtengo dute. Enpleguak eta herritar guztien duintasunak merezi du.

Ondoren, urtero bezala, Erakustazokan ELAko kideek bazkari eta jaialdia izango dute, urtean behin elkartzeko izaten dugun aukera baliatuaz.



Una gran jornada reivindicativa

El paro general del 23 de abril, uno de los puntos culminantes de la campaña de ELA y LAB, tuvo un gran éxito. Entre las 10 y las 11 de la mañana, los trabajadores y trabajadoras de la inmensa mayoría de las industrias y de los servicios de Euskal Herria se unieron para exigir la jornada de 35 horas. Ni las provocaciones –como los incidentes provocados por la Policía Nacional en Iruñea–, ni los

intentos de minimizar el alcance del paro impidieron que, el mensaje de que hay que adoptar medidas urgentes contra el desempleo llegara a toda la sociedad vasca. Por la tarde, miles de trabajadores y trabajadoras participaron en las manifestaciones que tuvieron lugar por toda Euskal Herria.

(Más información sobre la campaña por el empleo, en páginas centrales).

ELA Sindikalginza



Una gran jornada reivindicativa

3 HILEKO FIRMA:

German Kortabarria

4 KONFEDERAKUNDEA / FEDERAZIOAK

5 EUROPA

¿Qué es la RTT?

6-7 NORMAS DE ATENCION DE LOS SERVICIOS JURIDICOS

8 EL PULSO DE LA NEGOCIACION

9 GAZTEAK

10-11 TEMA DEL MES:

“Irudimena dantzan”

12 AZTERGAIK

“Los pioneros de la semana de 35 horas”

13 “Hildako eta zauritutako langileen omenez”

14 MUNDUA

“Herensuge eta tigreen porrota”

15 GARAPENA:

Cooperación al desarrollo (II)

16 INGURUGIROA

“Zarataren kalteak”

17 ANALISIS:

Privatización de empresas públicas

18-19 GUIA LABORAL:

“Norma y obligación en los convenios colectivos”

20 ELKARRIZKETA:

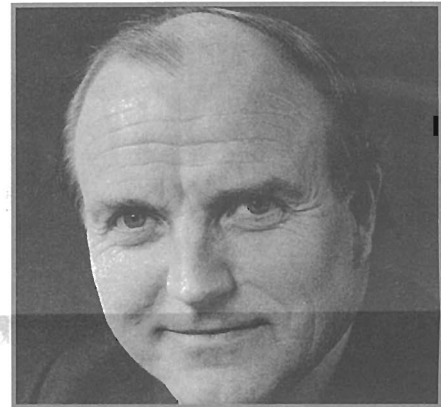
Mikel Noval



6-7

Normas de atención de los servicios jurídicos de ELA

12



AZTERGAIK

Los pioneros de la semana de 35 horas

ANALISIS

La privatización de empresas públicas

17



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

Aberri Eguna

D

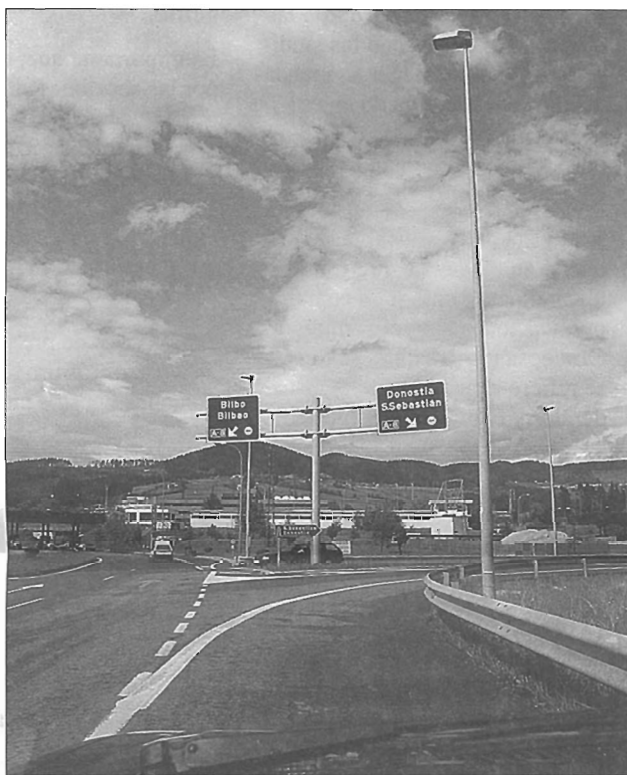
Duela hiru urte egin genuen moduan, 1998ko Aberri Egunez adierazpen bat argitaratu dugu ELAk eta LABek, gure konpromiso abertzalea berresteko. Era berean, argi utzi nahi izan dugu gure herri-proiektua lan mundutik eta lan munduari lotuta proposatzen dela; horrek baldintzatu egiten ditu bai proiektuaren edukiak, bai eta horiek lortzeko estrategiak ere.

Gure adierazpenean Euskal Herriko egoera soziopolitikoaren azterketa egiten da, egoera hau bidegurutzetan hartu dezakegula azpimarratuz. Bidegurutzea aukera bihurtu behar dugu.

Eredu eta ziklo politiko bat bukatutzat eman dezakegu. Zergatik diogu hau? Estatuak garbi dauka ez duela onartuko benetan era autonomoan joka dezakeen erabakigunerik, hortarako lege eta printzipio juridikoak zapaldu behar baditu ere.

Egoera zertan den bat gatozen arren, hots, diagnostikoan adostasuna dagoen arren, hori ez da beti ekintzarako adostasun bilakatzen. Hori lortzekotan autokritika egin, hutsegiteak zuzendu eta batuketa estrategia bultzatu behar dugu: euskal erabakigunearen onarpena da puntu amankomuna.

Arestian genioenez, guk herri-proiektu jakin bat bultzatzen dugu, langileen ikuspegitik

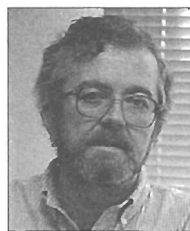


"Bidegurutzea aukera bihurtu behar dugu".

abiatzen dena alegia. Gure herriarentzat bilatzen dugun eredu sozialak, beraz, ezaugarri oso bereziak ditu: elkartasuna, integrazio soziala, elkarre-sentimendua eta partehartzea. Hori garbi ikusten du nazionalismo espainolak. Horrexegatik hartu du eskumen sozialak (enplegua eta langabezi babesa, gizarte-segurantza) euskal administrazioei ez transferitzeko erabaki sendoa.

Guk badakigu, ordea, nazio proiektu bat aurrera ateratzeko, gizartearen gehiengoa erakartzeko, ezinbestekoa duela eduki sozial sakona izatea. Horretarako baina beste nolabaiteko baldintza politiko eta juridikoak behar ditugu. Guk

ez diogu inolako beldurrik demokraziari eta lehia demokratikoari, gure proiektua aurrera atera litekeela uste baitugu. Baina estatuak emaitza aurkakoa izan litekeenaren susmoa duenez, joko garbia ez du onartzen, eskuetatik alde egiten diona berreskuratzeko beti ari da amarruren bat asmatzen. Baina hain zuzen ere hor datza demokraziaren testa.



GERMAN KORTABARRIA

*ELAko Komunikazio
arduraduna*

Gizarte osoak dioen legez, bakea behar dugu. Urte asko daramagu gatazka eta sufrimenduan murgildurik eta inork ez du bakerako bidea ixteko eskubiderik. Zer eginik bada: bideak abian jarri, arrazoiak aztertu, elkarrizketa, negoziazioa, distentsioa, humanizazioa... Gaur bihar baino hobeto.

SEMINARIO DEL INSTITUTO PARA EL MEDITERRANEO (IMED) Y LA CES

Hacia la red informativa sindical euromediterránea

Los pasados 30 y 31 de marzo tuvo lugar en Roma un seminario en el que se analizó la situación de la información sindical en los países del área euromediterránea así como las ventajas de la posible puesta en marcha de una red informativa que cubriera el área de cobertura de la CES, Norte de Africa y Oriente próximo. El objetivo, mejorar el intercambio de información entre países y, a la vez, ayudar a los menos desarrollados en su lucha por los derechos sindicales y democráticos de sus respectivas sociedades.

El congreso estaba organizado por el IMED, el Instituto para el Mediterráneo, fundación de la CGIL, aunque el resto de sindicatos italianos, UIL y CISL, tam-

bién ejercieron de anfitriones. Esta reunión era continuación de otras celebradas anteriormente en Malta y Barcelona.

VALORACION

Fue una reunión interesante, fundamentalmente en la jornada primera, en la que se abordaron las dificultades que tienen los sindicatos para hacer llegar su mensaje a la sociedad. Quedó en evidencia que, salvando las distancias, todos los sindicatos vivimos situaciones similares.

A la vista de lo allí expuesto, quedó en evidencia que somos un sindicato puntero en cuanto a publicaciones a nivel confederal. Otra cosa muy distinta es lo que se refiere a las publicaciones federales y comarcales. Los sindi-

catos europeos entienden que hay que hacer un esfuerzo muy especial en este campo: hay que acercar la información al afiliado/a, hablarle de las cosas que le afectan de verdad, del día a día de su empresa, de su localidad, y eso todavía estamos lejos de conseguirlo.

Es importante que, empezando por las secciones sindicales, seamos capaces de informar más y mejor porque se constata que la distancia entre el afiliado/a y trabajador/a y el sindicato es cada vez mayor, y que hay que articular medios para evitarlo.

En este esfuerzo, Wim Bergans, responsable de prensa de la CES, destacó varios proyectos experimentales puestos en marcha por

los sindicatos del norte de Europa que han entrado en emisoras locales de televisión, con resultados hasta el momento muy positivos.

A lo largo del congreso se habló también mucho de la necesidad de información y formación de los periodistas

En la segunda jornada, los asistentes, representantes de organizaciones sindicales pertenecientes a la CES y del área mediterránea, elaboramos un proyecto de red sindical euromediterránea que será presentado a la Comisión Europea para su visto bueno.

J Jayo

Manifestazio erraldoia euskal presoak herrira ditzaten

Euskal presoak, Euskal Herrira orain" lelopean hamarna milaka lagunek erantzun zion iazko urtearen amaieran Ibaetan osatu zen plataformak -sindikatu, kulturgile, artista, sindikalari, politiko eta hainbat sektoretako jendeak osatua- deitutako manifestazio deialdiari, joan den apirilaren 5ean. Presoen sakabarnatzearen aurkako hau Bilbon ezagutu den manifestazio haundietako bat izan zen, eta oso giro baketsuan hasi eta bukatu zen. Bukaeran, Andoni Egaña bertsolariaren eta Gozategi anai-arreben saioaren ondoren, Senideak erakundeko emakume eta gizon batek manifestazioaren helburua zein zen azaldu zuten: Eusko Legebiltzarrak 1996ean bezala, oro har euskal gizarteak adierazi duen eskabidea, presoak bertaratzekoa, bete dadila. Jose Elorrieta, ELAko idazkari nagusiak esan zuen helburu hau legea betetzea ez ezik, distentsiorako bideak zabaltzea litzatekeela, bakea bilatzen duen herri honek hainbeste behar duena alegia; zuzentasuna, senideeki-ko elkartasuna eta oinazeari amaiera emateko amoreagatik.



FEDERACIONES

F E T A - E T E F



Protesta contra la persecución sindical en limpiezas "La Moderna".

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación (FETA-ETEF) denunció la agresión de que fueron objeto militantes de ELA, en una concentración que se realizó ante la oficina central de Caja Laboral en Bilbao, en la Plaza Circular. Los concentrados protestaban, como venían haciéndolo semanas antes, por el despido de un delegado sindical de limpiezas "La Moderna", uno de cuyos clientes más importantes es la entidad financiera. La FETA exige la readmisión del delegado, despedido por dedicarse en sus horas sindicales a la negociación del convenio colectivo del sector...

Hace unos años hubiera parecido imposible que Europa viviera con un paro medio del 10,4%. Este porcentaje equivale a 17,5 millones de parados. Hoy lo increíble es una realidad. Pero Europa no vive, Europa poco a poco decae, se desinfla. Menos mal que Europa empieza a reaccionar. Empiezan a reaccionar los trabajadores: los que necesitan del trabajo para vivir; los rentistas del capital andan eufóricos y ciegos, viven un mundo virtual. Ellos consideran el paro un fenómeno estadístico con cuyos porcentajes juegan en su beneficio. Es ya conocido el hecho de empresas que suben en bolsa, por el hecho de despedir a trabajadores. La abstracción de las obras expuestas en el Guggenheim palidece ante la que se da en las imágenes que tienen de la sociedad estos señores del capital.

¿Qué es la RTT?

UNA SOCIEDAD QUE SE DESHILACHA

Detrás de las cifras de paro, hay parados de carne y hueso, hay familias. Es cierto. También están las representaciones que los políticos, los sociólogos, los estadísticos construyen del paro. Y está esa sociedad que del pleno empleo ha pasado en pocos años al paro masivo, multitudinario, multimillonario. Las estadísticas de paro no dicen nada de la fiebre que incuba esta sociedad de parados insatisfechos, inseguros, angustiados. Es una realidad en sombras a la que se quiere mantener dormida, desanimada y con ayuda de calmantes. Se minimizan las consideraciones en torno a los mecanismos que producen masas de parados y se enfocan a plena luz los mínimos resultados en creación de empleo. Raquíticos resultados en meses de crecimiento económico, de beneficios empresariales deslumbrantes y de ganancias locas en Bolsa.

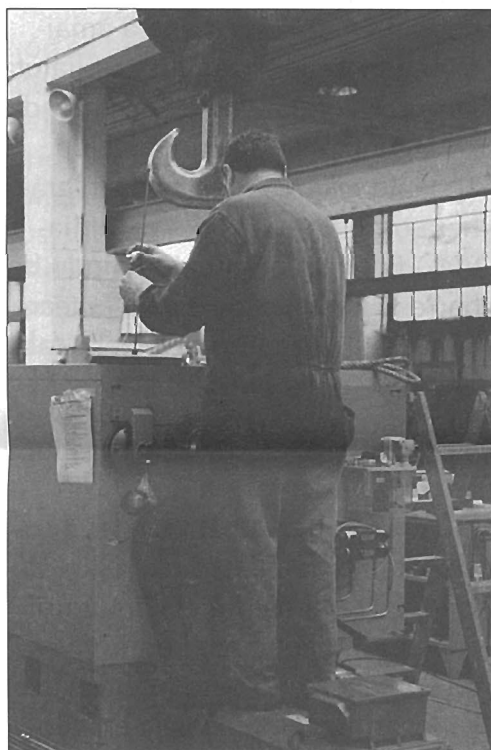
RESPUESTA MINIMALISTA

La Cumbre de Luxemburgo sobre el Empleo, que convocó la UE en noviembre de 1997, pidió a los estados miembros la elaboración de planes de empleo específicos en cada país. Estos planes serán examinados en la cumbre de Cardiff (Gales) los días 15 y 16 de junio.

Las instituciones europeas inician perezosos movimientos a favor de la creación de empleo porque han recibido las señales de desasosiego emitidas por una sociedad cuya cohesión chirría por el nivel y la duración del paro.

En estas condiciones, los planes serán minimalistas y sin mucha convicción. Es ya evidente que a los 'constructores' europeos les preocupa más garantizar la independencia del Banco Central europeo y quién lo va a presidir, que garantizar empleo a las personas desempleadas. Es la Europa asimétrica, escorada muy peligrosamente hacia el capital.

La línea dinámica de esperanza no pasa por esas cumbres: al menos, en arranque y en su contundencia. La sociedad, los trabajadores



—los primeros afectados y forzados pacientes— son la fuerza de reserva que ya se ha puesto en marcha.

CONSIGNA OMNIPRESENTE

Un nuevo concepto recorre ya Europa de punta a punta: RTT, que quiere decir "reducción del tiempo de trabajo", es la sigla omnipresente. RTT es la consigna y la reivindicación de múltiples efectos que la clase trabajadora enarbola en este fin de siglo. Aquí adopta una forma concreta, allí se planteará de otra manera, pero la coincidencia de fondo es completa: hay que reducir drásticamen-

te el tiempo de trabajo para crear empleo para trabajar todos, para vivir mejor, para repartir mejor lo producido. No es el remedio mágico, pero sí el mecanismo que puede desatar, si se reivindica con decisión, dinámicas insospechadas.

GOLPE DE TIMON

RTT, 35 horas semanales o cuatro días a la semana o de camino hacia las 32 horas... Ha llegado la hora y hay que entrar en la reivindicación con convicción, con fuerza y tenacidad. Como antes fueron las ocho horas, también ahora la RTT es una cita histórica para los trabajadores. Puede y debe ser la reivindicación que invierta, que comience a invertir, el sentido de las relaciones laborales: pasar de una etapa de resistencia a iniciar una actitud ofensiva que una fuerzas y desate potencialidades nuevas.

La patronal en todas partes se opone a la reivindicación de la reducción de jornada: como siempre, se pone apocalíptica. El caso más patente ha sido el francés: cambio del patrón jefe, considerado blando, por otro duro, con la orden de ir de frente a desestabilizar al propio gobierno. El nuevo patrón ha cambiado de gesto y actitud ante la decisión del gobierno y los sindicatos.

Con lenguaje más comedido, más burocrático, anónimo y distante, tanto el Fondo Monetario Internacional (FMI) como la OCDE se oponen frontalmente a la pretensión de la RTT porque se opone a sus conocidos dogmas de reducción de costos laborales, de flexibilización de los mercados de trabajo, etc.

En torno a la reivindicación y movilización por la RTT, por las 35 horas, por los cuatro días, se producirá una galvanización de reivindicaciones y movilizaciones complementarias, un reagrupamiento de fuerzas. Que todo hará falta, porque las resistencias patronales e institucionales serán como siempre obstinadas. Los trabajadores europeos, con un objetivo claro: la RTT.

V.BENGOA

”
Lanaldia murriztu behar da guztiok lan egiteko, hobeto bizi eta aberastasuna banatzeko

ELAren zerbitzu juridikoetako araudia

1. Zerbitzu juridikoak ELAren ekintza sindikalaren osagai bat dira, eta beren xedea sindikatuko kideei lan eta gizarte-segurantza alorretan izan litzaketeen galdera nahiz erreklamazioetan aholkua eta defentsa eskaintzea da, euren demandak dagozkien administrazio- eta epaitegi-esparruetan bideratu eta defendituaz.

2. Laguntza juridikoa behar duen afiliatuak dagokion herri- edo eskualde-baturaren egoitzan eskatu beharko du, eta sindikatuko kuotaren ordainketa eguneratua duela ziurtatu.

3. ELAko zerbitzu juridikoak doan izango dira gutxienez hiru urtez afiliatuta daudenentzat. Zerbitzu juridikoaren baitan sartzen da langilearen defentsa bai bide administratiboan, bai Sozial eta Kontentzioso-Administratiboetako epaitegietan ere. Zerbitzuaren barne dira abokatu eta –beharrezko izatekotan– prokuradorearen ordaina. Behar izanez gero, afiliatuak dagokion ordezkapen boterea emateko konpromisoa hartzen du.

4. Afiliaturik hiru urte baino gutxiago daudenek kontsulta doan izateko eskubidea dute soilik, baina sindikatuari laguntza juridiko osoa eskatu ahal izango diote. Eskubidea onartzen bazaie, prozedurak irauten duen artean B kuota –ohikoa– ordaindu beharko dute, euren lan-egoera dena dela ere.

5. Espedientea irekitzen den unean sei hilabete baino gutxiagoko antzintasuna dutenentzat laguntza juridiko osoa doan izango da, baldin eta espedientea amaitzen den unetik hiru urtez afiliatuta jarraitzen badute. Bestela, emandako laguntza juridikoa dagokion abokatu elkargoko irizpideen arabera ordaindu beharko du afiliatuak. Edozein moduz, ordaindu beharreko zenbatekoa espedientearen amaieratik hiru urte betetzeko falta diren hileen kopurua B kuotaz biderkatuta lortzen dena baino txikiagoa ez da izango.

6. Erreklamazio bat zerbitzu juridikoetan bideratzeari uko egin diezairoke ELAko, baldin eta arrazoirik gabea, sindikatuaren konpromisoen aurkakoa edo bere interesentzat kaltegarri izan daitekeela erizten badio.

7. ELAren kide ez izanik ere baten bati zerbitzu juridikoen babesa ematen bazaio, erreklamazio kolektibo baten baitan edo beste edozein arrazoi dela medio, ezarritako ordain eta gastuak kitatu beharko ditu. Onuradun horiek dagokion abokatu elkargoaren irizpideen arabera ordainsariak ordainduko dituzte. Betiere ordain hori espedientearen tramitazioan zehar afiliatu batek ordaintzen dituen B kuotak, gehi %50, adina izango da.

Beste erakunde sindikal bateko kide izanez gero, kontutan izango da delako erakunde horrek antzeko egoeretan ELAko kideekin izaten duen irizpidea.

8. Afiliatuak ELAn baja emanez gero, zerbitzu juridikoak erabiltzeko eskubidea galtzen du. Baja unean auziren bat izanez gero, sindikatuak bi erabaki har ditzake:

a) Auziaren defentsa eta zuzendaritzarekin jarraitzea. Honela izatekotan, kasuen arabera 5. edo 7. araua aplikatuko da.

b) Agindutako auziaren defentsa eta zuzendaritzari uko egitea, betiere dagokion langileari erabakiaren berri emanez eta bere eskubideentzako inolako kalterik gerta ez dadin kontu eginez.

Puntuok erabakitzeko ELAn baja emantzat joko da sindikatuari berri eman zaionean edota jarraian bi kuota ordaintzen ez direnean.

Normas de los servicios jurídicos de ELA

1. Los servicios jurídicos forman parte de la acción sindical de ELA y tienen por objeto asesorar y defender a las personas afiliadas en las consultas y reclamaciones que en materia laboral y de seguridad social se les planteen, asumiendo la tramitación y la defensa de sus demandas en las instancias administrativas y judiciales competentes.

2. El afiliado o afiliada que requiera atención jurídica deberá demandarla en la sede de la unión local o comarcal que le corresponda, acreditando estar al día en el pago de la cuota del sindicato.

3. Los servicios jurídicos de ELA serán gratuitos para las personas que acrediten una antigüedad de tres años como afiliadas. La prestación del servicio jurídico se extiende a la defensa del trabajador/a tanto en la vía administrativa como ante los tribunales del Orden Social y Contencioso-Administrativo. Dicha prestación cubre los honorarios de abogado/a y procurador/a (este último en caso de ser obligatorio). El afiliado o afiliada se compromete a otorgar el poder de representación que proceda en caso de necesidad.

4. Quienes acrediten una antigüedad menor sólo tendrán derecho a consulta gratuita, aunque podrán solicitar del sindicato la atención jurídica plena, que les será otorgada, en su caso, con la obligación de satisfacer durante la tramitación del procedimiento la cuota B u ordinaria, con independencia de su situación laboral.

5. La atención jurídica plena para quienes acrediten una antigüedad menor de seis meses en el momento de la apertura del expediente resultará gratuita cuando su afiliación se prolongue durante tres años desde la cancelación del expediente. En otro caso la atención jurídica prestada dará lugar a la obligación del abono de honorarios, fijados de acuerdo con los criterios del Colegio de Abogados, sin que puedan ser inferiores a la cuantía resultante de multiplicar la cuota B en el momento de la baja por el número de meses que falten para completar los tres años desde la cancelación del expediente.

En el caso de que estuvieran afiliadas a otra organización sindical, se tendrá en cuenta el régimen que la organización correspondiente aplique en situaciones similares a los afiliados y afiliadas de ELA.

6. La baja del afiliado o afiliada en ELA supone la pérdida del derecho a la utilización de los servicios jurídicos. Si en el momento de la baja tuviera en tramitación algún procedimiento, el sindicato podrá optar:

a) Por continuar en la defensa y dirección del procedimiento. En este caso la persona afectada estará sujeta a las condiciones de la norma séptima o de la norma quinta, según los casos.

b) Por cesar en la dirección y defensa del asunto encomendado, comunicándoselo a la persona afectada y cuidando de que no se produzca perjuicio de sus derechos.

A estos efectos, se entenderá que se ha producido la baja en ELA cuando la misma se haya notificado expresamente al sindicato, o cuando se dejen de abonar dos cuotas consecutivas.

7. ELA podrá negarse a llevar una reclamación a través de sus servicios jurídicos cuando se entienda infundada, contradiga los compromisos asumidos por el sindicato o vaya contra sus intereses.

8. Las personas no afiliadas a ELA que sean atendidas en los servicios jurídicos por estar incluidas en una reclamación colectiva o cualquiera otra razón deberán satisfacer los honorarios y gastos que se fijen. Tales personas asumirán el compromiso de abonar los honorarios fijados de acuerdo con los criterios del Colegio de Abogados, sin que puedan ser inferiores al importe de las cuotas B abonadas por un afiliado durante la tramitación del expediente, incrementado en un 50%.

COMIENZA LA *ESCENIFICACION* DEL CONVENIO DE VOLKSWAGEN-NAVARRA

Panaceas y versiones oficiales

Y es que se veía venir. Tras la dura campaña de presión, bajo amenaza de no invertir en la planta de Landaben si los trabajadores y trabajadoras no transigían con las pretensiones de la multinacional alemana, que han mediatizado la negociación del tercer convenio colectivo, ahora toca escenificar el segundo acto. Para ello ya está en marcha nuevamente todo el aparato oficial. Es la hora de la propaganda. La versión oficial, la única con derecho a portada y titulares, vuelve a aparecer con fuerza. Hay que vender el producto que quedó un tanto tocado en el acto inaugural.

Es la hora del empleo, la panacea del empleo en un territorio con más de 25.000 personas en paro, otras tantas explotadas por las empresas de trabajo temporal (ETTs), sólo en el último año, y otro enorme sector de miles de trabajadores y trabajadoras en la más absoluta e indefinida precariedad. Ahora tienen la oportunidad de entrar en la 'ciudad prohibida' de Volkswagen-Navarra.

No importa cómo, lo importante es entrar, algo así como opositar a funcionario en la Administración y que te sonría la suerte.

CONDICIONES

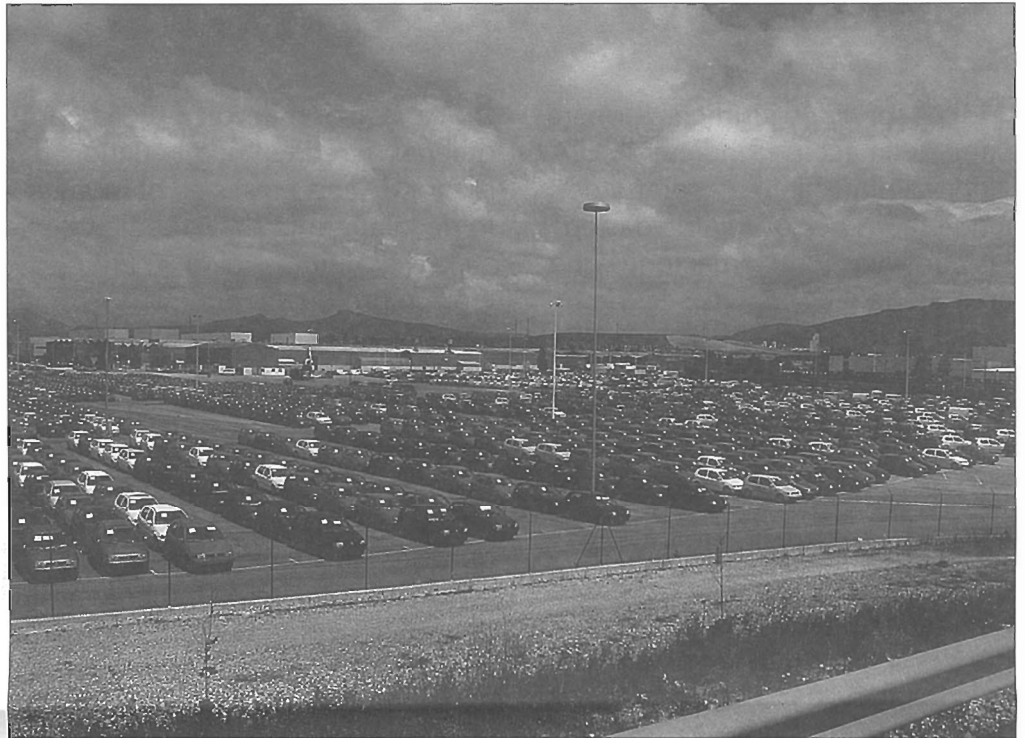
¿Qué importa si entran discriminados, no en un 15%, sino hasta un 25%? ¿Qué es la diferencia entre un salario anual de 3,3 millones de pesetas y otro de 2,45 millones, el de ellos y ellas, en el mismo puesto de trabajo y por hacer lo mismo?

¿Qué importa que la empresa les robe 800.000 pesetas al año?

¿Qué importa si para ello tienen también que dejar un porcentaje de dignidad, viéndose forzados a adscribirse a los sindicatos oficiales?

A un trabajador o trabajadora que ha tenido que transitar por la civilización industrial capitalista, con contratos de 600 pesetas brutas la hora, el que le den la oportunidad de entrar en Volkswagen le parecerá el premio de la lotería, y eso lo entiende hasta el más necio.

Pero, ¿es que hay que quedarse sólo con eso? ¿Es que VW-Navarra arrastra pérdidas cuantiosas que hacen imposible pagar el 100% del salario a determinadas personas?



Un aspecto de la fábrica de Volkswagen en Iruñea.

NEGOCIO CON EL PARO

¡En absoluto! VW-Navarra está ganando ingentes cantidades de dinero; simplemente es que quiere hacer negocio también con el paro y la precariedad existentes en Navarra, y lo hace. Quien ose discutir algo a la multinacional, es que quiere hundir Navarra, es algo social y políticamente 'incorrecto'.

Lo que algunos rechazamos no son precisamente los contratos. Lo que algunos rechazamos son las cláusulas contractuales abusivas, aprovechándose del estado de necesidad de la gente.

Como rechazamos, también, el cobro de comisiones en la obra pública, como en la *Belle Époque* del socialismo navarro, por parte de los presuntos delincuentes Urralburu, Aragón, Roldán y compañía, hoy en los juzgados de Pamplona. Lo de Urralburu y compañía fue un delito político común, y lo de Landaben, para nosotros, es

un delito social, también muy común en la actualidad. Lo que ocurre es que todavía no se juzga a los empresarios por delitos sociales. Las versiones oficiales les dan cobertura.

Lo que rechazamos de verdad es eso: la injusticia y la discriminación nos parecen una sinrazón. Que los empresarios hagan negocio con el paro y la precariedad, ese plus de beneficio, es lo que más denostamos. Como también rechazamos las hipotecas sindicales de UGT y CC OO, reconvertidos en oficinas de colocación en vez de reivindicación.

También rechazamos otras cosas, como las manipulaciones periodísticas, que silencian propuestas como las planteadas por la sección sindical de ELA en Volkswagen para resolver de forma razonable el problema del trabajo en sábados.

Nuestra propuesta 6-4-4 reducía la jornada de trabajo de las 37,5 horas semanales actuales a 35; erradicaba las horas extras y creaba de forma inmediata en torno a 240 empleos, a añadir a los 600 comprometidos por la multinacional, con el mismo coste económico que la planteada y firmada por la dirección con UGT y CC OO.

Sección sindical de ELA
en VW-Navarra

” ”

**Enpresariiek langabeziarekin
negozioa egiteak ernegatzen
gaitu gehien**

La situación que hoy estamos padeciendo los y las jóvenes en Euskal Herria es muy grave: De cada 10 jóvenes, 4 estamos en paro, 5 tenemos un contrato en precario y tan sólo una persona tiene un contrato más o menos estable.

Crisis de reparto

Los contratos precarios, con los que trabajamos el 85% de las personas jóvenes que podemos hacerlo, además de la permanente situación de incertidumbre que generan, permiten que seamos explotados con salarios y jornadas que muy poco tienen que ver con las condiciones recogidas en los convenios.

Las ETTs, que ya gestionan más del 20% de los contratos registrados en Euskal Herria, no son sino una nueva forma de precarizar, aún más, nuestra relación laboral y reducir nuestros salarios. Sólo el 2% de las personas jóvenes que están en paro cobran una prestación.

El paro, la duración de los contratos, la calidad de éstos y la insignificante cobertura de las prestaciones de desempleo del INEM suponen, además de otras graves consecuencias personales, que hoy no podemos desarrollar un proyecto de vida autónomo y que estemos condenados, condenadas a vivir gracias a la solidaridad familiar. En los casos en que ese colchón familiar no existe, se nos empuja a la exclusión y la marginación.

¿CRISIS? ¿QUE CRISIS?

Sabemos que la causa de esta situación no es la crisis económica. Los bancos batan récords de beneficios; las bolsas, también, y las empresas están ganando más dinero que nunca. Aquí la única crisis que hay es la del reparto. Tenemos una patronal insaciable, que nunca gana bastante. No le basta con tener un trozo cada vez mayor de la tarta, que crece como nunca.

Lo único que preocupa realmente a la administración es la lucha contra la inflación y el déficit público; el paro juvenil es un problema del que sólo se acuerdan en época electoral. Incluso hay países cercanos que, con una tasa de paro juvenil muy inferior, demuestran mayor preocupación por solucionar el problema.

Las políticas neoliberales están produciendo una fractura social que nos conduce a los y las jóvenes a una cultura de insolidaridad que sólo podemos superar organizándonos. Organizarnos de manera que podamos sumar en la correlación de fuerzas, para así poder mantener un pulso de tú a tú con la patronal. Uno por uno nos tienen indefensos.



Nuestra situación se puede solucionar, que tengamos un trabajo digno y estable no es ninguna utopía, sino que exige que se adopten las medidas necesarias.

Ante este panorama, ¿qué dicen las y los jóvenes? Poco, muy poco. Parece que son otros los que tienen que tomar la responsabilidad de analizar nuestra situación, de realizar propuestas que corrijan nuestra marginación y exclusión.

Nuestra realidad es lamentable, pero más lamentable es que no consigamos alzar la voz, la nuestra, para intentar cambiar dicha realidad.

En las últimas semanas algo parece estar cambiando. La estela que está dejando la

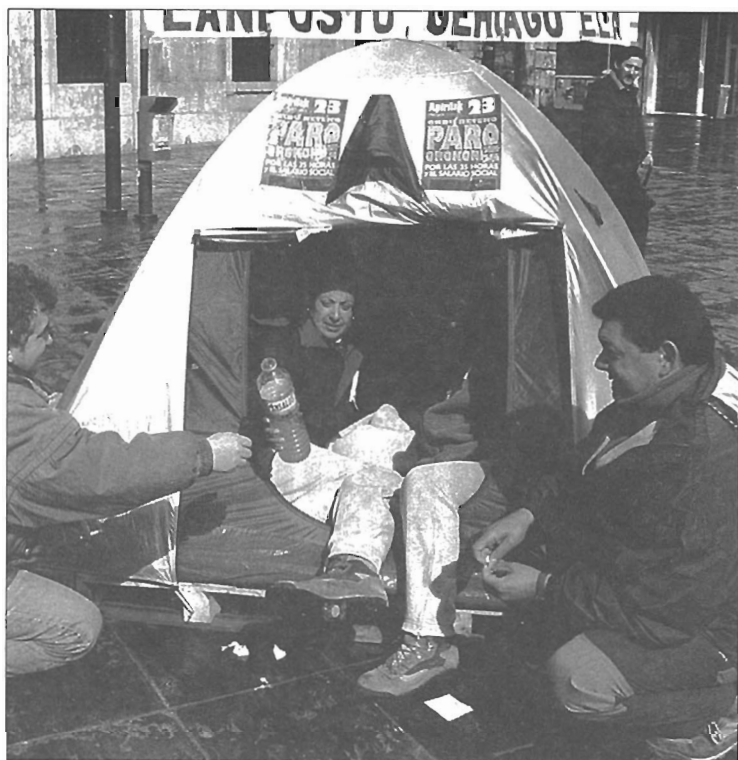
campaña por el empleo que llevamos a cabo ELA y LAB está propiciando que numerosos colectivos hagan suyas estas reivindicaciones, también en el ámbito juvenil.

Así, se logró que en los cuatro herrialdes del sur de Euskal Herria sur se hicieran manifestaciones propiamente juveniles contra las ETTs como exponente de la precariedad laboral. Estas movilizaciones contaron con el apoyo de entre 20 y 30 organizaciones de ámbito juvenil en cada herrialde. Organizaciones estudiantiles, culturales, de tiempo libre, sectores juveniles de partidos, sindicatos, e incluso hinchadas de equipos deportivos se nos unieron con el fin de exigir soluciones a la marginación que sufrimos los y las jóvenes.

Argi bat bidean

Enplegu kanpainaren baitan gazteok egin ditugun mobilizazioetaz gainera, gazteek osatutako 30 elkarte eta erakunde bildu ginen Gogoia plataformak daraman lege-ekimen herrikoia errebindikazioarekin bat egiteko. Ekimen legegile honek lanaldiaren murrizketarekin batera gutxiengo eskubide sozialen ezarpena galdegiten die erakundeei. Oinarrizko eskubide horien artean legoke lan munduan sartu ezinik dagoen gazte jendearentzako gutxiengo ordainsaria, beste edozein hiritarrek bezala bizitzeko moduan izan daitezen. Ekimenari eman zitzaion babesaz gainera, foro honetan gazte jendearen egoera ikuspuntu desberdinetatik eztabaidatu zen. Ondorioa eztabaidarekin jarraitu beharra izan zen. Ea noraino iristeko gauza garen.

CAMPAÑA "MENOS HORAS, MAS EMPLEO"



Los responsables comarcales de ELA y LAB, junto con militantes de ambos sindicatos, protagonizaron un ayuno en favor de la jornada de 35 horas, acampando en el Triángulo de Tolosa.

nez. Ondoren, larunbat goizez, Tolosako kaleetan izan zen manifestazioaren aurretik, Jose Elorrietak eta Rafa Diezek, Maite Aristegi EHNEko idazkari nagusiarekin batera, mitina eman zuten Leidor zineman.

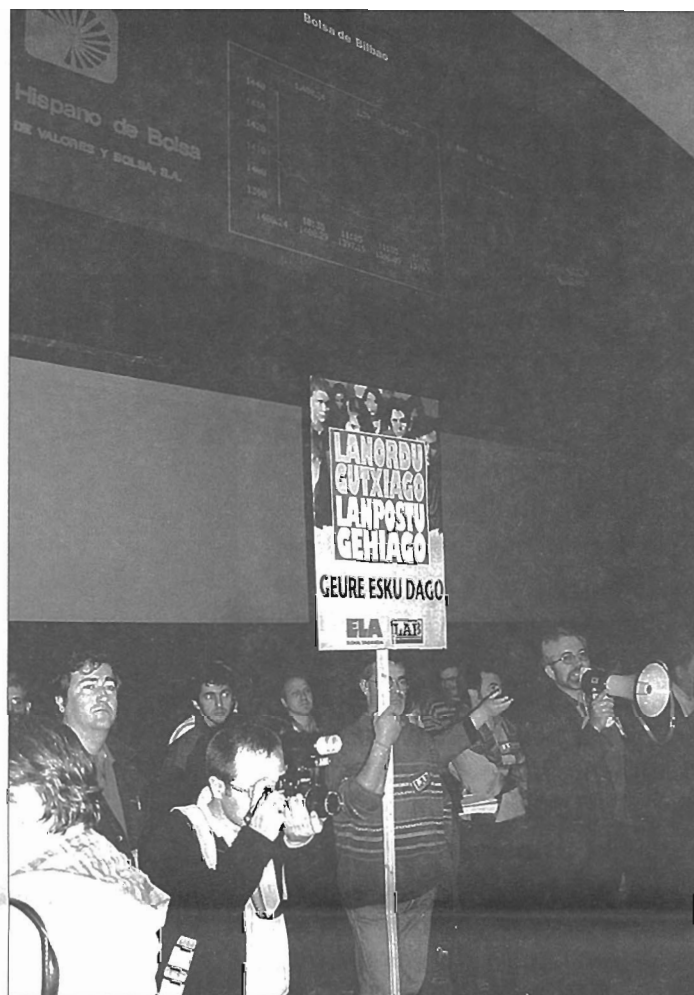
Elorrietak esan zuenez, kanpaina honek erretratu bat egiteko aukera ematen du: hitz ederretatik landa enpleguaren arazo larriarekiko norbera zein tokitan dagoen jakiteko modua da.

ELAko idazkari nagusiak politikoengan eragin beharreko

presioa aipatu zuen, legeetan eta araudi administratiboetan eskubide sozialak eta lanaldiaren murrizketa bilduta gera daitezen. "Baina legea berez ezer" ez dela ere esan zuen, "baldin eta langileok enpresetan beteazteko gauza ez bagara". Kanpainen aldarrikatzen diren "helburuak lantokietan ere jorratu behar direla" gogora ekarri zuen, adibide mingarri batekin: "aparteko orduak ezabatzen ez baditugu, lanaldi murrizketarekin jai daukagu".



Movilización en Iruñea. La capital navarra fue de nuevo escenario de la campaña por el empleo. El 16 de abril, delegados y delegadas de ELA y LAB acudieron al mitin y la posterior manifestación para exigir la jornada de 35 horas. En la fotografía, José Mari Otaegi atiende a la prensa.



La Bolsa, ocupada

En protesta por la política especulativa del gran capital y la banca, delegados y delegadas de ELA y LAB ocuparon el pasado 21 de abril la Bolsa de Bilbao durante media hora. Los portavoces de ambos sindicatos, German Kortabarria y Txutxi Ariznabarreta, denunciaron que "los beneficios empresariales son más elevados que nunca, y en gran parte se consiguen a costa del desempleo y la precariedad que padecen muchos trabajadores y trabajadoras".

Tal como afirmaron los responsables sindicales, "los grandes beneficios no se dedican a la creación de empleo ni a fortalecer la economía, sino que van a parar a la especulación". Este fue el motivo que empujó a los delegados de ELA y LAB a ocupar la Bolsa, máximo ejemplo de la política especulativa. Como se dijo en el acto, "el dinero que se dirige a la especulación en la Bolsa sería más que suficiente para poner en marcha medidas eficaces contra el desempleo y la exclusión social, como la semana laboral de 35 horas, la jubilación anticipada a los 60 años o el salario social".

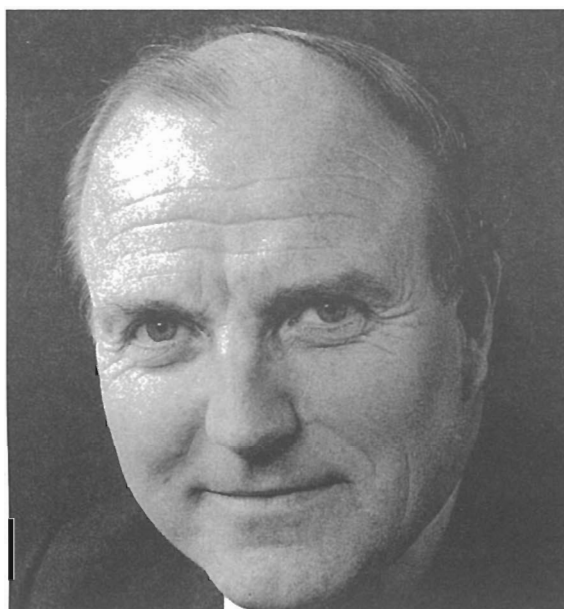
Tras salir del edificio de la Bolsa, los concentrados entraron también en las oficinas centrales del Banco Bilbao Vizcaya y del Banco Central Hispano, para denunciar el papel de los bancos en la actual situación social y económica.

Los pioneros sindicales de la semana de 35 horas

TEXTOS PARA LA REFLEXION

Klaus Zwickel es el presidente de IG Metall, la potente federación del metal de la confederación alemana DGB. IG Metall cuenta con cerca de tres millones de afiliados y ha sido, puede decirse, la pionera sindical europea en la lucha por las 35 horas. Zwickel es partidario acérrimo de la reducción del tiempo de trabajo: «hay que reducir radicalmente el tiempo de trabajo». El sindicalista fue el introductor del concepto «cuenta de trabajo» que vuelve a aparecer en el proyecto de ley francés sobre las 35 horas. Este concepto que se dirige a la conformación del tiempo de trabajo, y Zwickel lo explica así:

«En Alemania, sobre todo en la industria metalúrgica, tenemos un fenómeno, que también creo se da en otros países. Tenemos una alta cifra de paro, pero al mismo tiempo se aumentan enormemente las horas extras. En la industria metalúrgica alemana tenemos que contar que hay unos 230 millones de horas extras al año. Esta cifra convertida en puestos de trabajo significaría más o menos entre 130 y 150.000 puestos de trabajo, que podrían crearse con esas horas. Aunque no se puede convertir de forma automática, supongamos que dos terceras partes fueran puestos de trabajo, todavía hablamos de entre 80.000 y 100.000 empleos. Lo que IG Metall actualmente discute y exige es que si no se pueden evitar horas extraordinarias siempre, que éstas no puedan tener efectos negativos sobre la creación y seguridad de los puestos de trabajo. Si hace falta trabajar horas extras, proponemos que no se gratifiquen con dinero, sino con tiempo. Si un obrero trabaja una hora más, tiene una hora más en su cuenta de tiempo. El mismo trabajador puede decidir cuándo liquida su cuenta de tiempo extra trabajado, es decir, cuando se queda en casa».



Klaus Zwickel.

Zwickel, con experiencia de lucha y éxito en la batalla de las 35 horas ha visitado en Francia a Martine Aubry, ministra de asuntos sociales, que ha propuesto el proyecto de ley de las 35 horas y se ha encontrado también con los sindicalistas franceses. En Alemania no se ha procedido vía ley, pero la discusión y la negociación se ha extendido a todos los sectores de trabajo. Ahora pasan a otra fase: «El debate que comienza en nuestro sindicato, afirma, aborda ya otra iniciativa para llevar la duración semanal del trabajo de las 35 horas a las 32 horas a implantar en el año 2000» en una entrevista concedida al diario francés Le Monde, el líder sindical alemán precisa: «Es necesario un objetivo claro con el que los trabajadores se puedan identificar y a la vez pensar en las medidas de acompañamiento. No debe

existir ningún tabú sobre la manera de organizar esta reducción del tiempo de trabajo en torno a un cómputo semanal, anual, incluso del conjunto de la vida profesional. Queremos comenzar de inmediato la negociación con la patronal. No podemos hablar de golpe sobre todas las posibilidades de compromiso, de lo contrario no obtendríamos nada. Mantenemos una posición razonablemente ofensiva.

PROYECTO DE SOCIEDAD

Aubry y Zwickel se han puesto de acuerdo para organizar una conferencia europea de todos los agentes sociales para intercambiar experiencias y hacer de la reducción del tiempo de trabajo «un gran proyecto de la sociedad, por encima de las fronteras».

«Para combatir el paro, es preciso poner en pie un conjunto de medidas en toda Europa: política económica orientada hacia el crecimiento, innovación y búsqueda de nuevos productos, reparto más equitativo de las rentas, reducción del tiempo de trabajo. Es ésta una propuesta positiva y ofensiva a una nueva organización del trabajo que se ha hecho indispensable por la innovación». La conferencia europea sobre la reducción del tiempo de trabajo será «un importante hito político». «Todo nuevo gobierno será en adelante juzgado en base a lo que haga concretamente a favor del empleo». «Un gobierno que se comprometa en este camino tendrá nuestro apoyo».

K. Zwickel, ante las elecciones alemanas, se muestra explícito: «En el interior de la socialdemocracia cada uno tiene que decidir qué política puede recolectar los votos de una mayoría. La cuestión es saber si nuestro objetivo es una sociedad de solidaridad, de equidad o una sociedad egoísta. El ejemplo de los Estados Unidos muestra que se puede tener un trabajo y ser pobre. Los socialistas europeos deben decidir si la elección se encierra en más o menos capitalismo en estado puro».

Valentín BENGOA

”
**Mobilizazio ahalik zabalena
 lortzarren indar-erlazio
 eta argumentu egokiak
 behar ditugu**

Sindikatu Libreen Nazioarteko Konfederazioaren (SLNK) ekimenez Nazio Batuen egoitzan 1996ean izan ziren ekitaldi batzuren ondoren, apirilaren 28a hildako eta min hartutako langileekiko elkartasun eguna bihurtu zen. Harez gero, mundu guztiko erakunde eta langileek egun horretan parte hartu dute urtero, helburu bikoitzarekin: hildako eta zauritutako langileak omentzea eta lantokietako arriskuak saihesteko sindikatuek egiten dituzten iharduerak gogora araztea.

APIRILAK 28, LANEAN HIL DIREN BEHARGINEN ALDEKO DOLU EGUNA

Hildako eta zauritutako langileen omenez

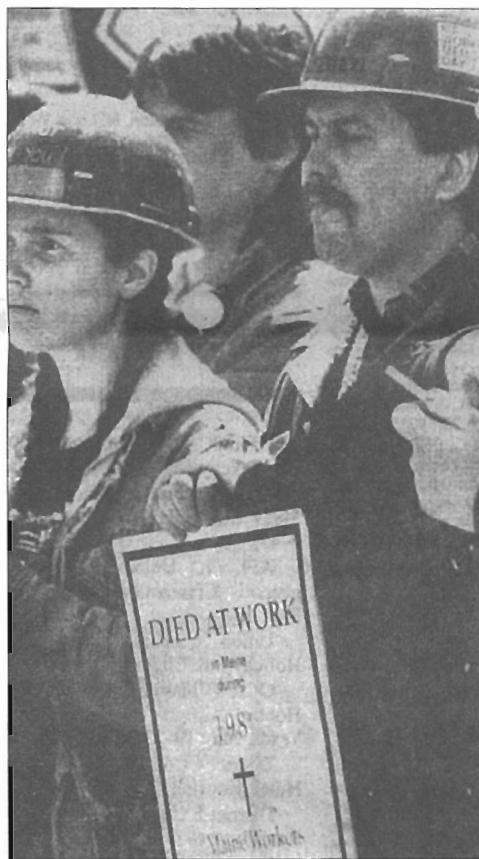
Urtero 220.000 langile baino gehiago hiltzen dira, 1,2 milioi gertatzen dira zaurituta eta 160 milioi gaisorik, beren lana dela medio. Kopuru honetan ez dira kontutan izan lanagatik hiltzen diren milaka eta milaka haurrak. Mundu guztian 250 milioi umek egiten du lana, eta kopuru hau hazi egingo da Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) arabera.

Hain zuzen ere, lanean ari diren hurrei eskainiko zaie bereziki aurtengo eguna. Apirilaren 28a langile guztiek jasandako zauriak gogoratzeko izango da, baina batik bat egoera honetan dauden haurrenak. Gure iharduerak haur-lanaren aurkako kanpainaren baitan kokatuko dira, eta datorren ekainean LANEren urteroko biltzarrean izango diren eztabaidetarako giroa prestatzen lagunduko dute. Erakunde hori hitzarmen berri bat ari da prestatzen, haur-lanari buruzkoa, batik bat esplotazioa eta arriskua nozitzen duten umeak babesteko.

SLNKren arabera, aurten 20.000tik gora neska-mutil hilgo dira soilik lanarekin zerikusia duten arrazoien ondorioz. Munduko eskularen %5a haurrak dira. Hala ere, erakundeak dioenez estatistika ofizialek izatez askoz okerragoa den egoera moztarotatu egiten dute. Milioika langileri lantokian babesik oinarritzkoena izateko eskubidea ere ukatu egiten zaio.

EUSKAL HERRIKO EGOERA

Euskal Herrian esplotazio maila horretara ez ailegatu arren, ez zaigu lantokiko segurtasun



ezaren ondorioz sortzen den arriskurik falta. Iazko urtean baja eragin zuten 52.000 istripu baino gehiago izan ziren. 799 istripu larri gertatu ziren (625 EAEn, 174 Nafarroan) eta 113 istripu hilgarri (98 EAEn eta 26 Nafarroan). Hori guztia segurtasunarekin erlazionatutako 600.000 gertakariren ondorio izan zen, eta jazotako lan-gaisotasunak ez dira kontutan izan. Aurtengo lehen hiletan izandako istripu kopurua mantentzen bada iazkoak ere gaingituzko bidean goaz.

Lan-istripuak batez ere aldi baterako kontratuak dituzten langileek betetzen dituzten enpleguetan gertatzen dira, segurtasunik gabeko baldintzetan lan egin behar izaten baitute.

Lan-Arriskuen Prebentzio Legeak indarrean bi urte baino gehiago daraman arren, esan

daiteke ez dela betetzen, salbuespen gutxi batzuk kenduta. Enpresek beren langileak eta prebentzio-ordezkariek ez dituzte trebatzen aurre egin beharreko arrisku zehatzei buruz.

Arrisku-ebaluazioak eta ondorioz egin beharreko prebentzio-planak 'ahaztu' egiten diren betebeharrak dira, eta legearen funtsezko atal bat bete gabe geratzen da, arauhauste larritzat jotzen den arren.

Salatu beharra dago lan arloko agintarien (Lan-Ikuskaritza, alegia) utzikeria, gai honetan dituen ardurekiko paso egiten baitu, enpresak legeak agintzen duena betetzera behartzen ez dituelarik.

TRANSFERENTZIEN BEHARRA

Are gehiago, Lan-Ikuskaritza, organikoki estatutu-administrazioaren mende dagoena, eta funtzionalki haren zein euskal administrazioaren agindupean —Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak dagoeneko lan-segurtasun eta -osasunari buruzko eskumen bete-arazleak dituzte—, bere betebeharrak egiteko oztopatuta gerta daiteke. Horregatik, berriro galdegiten dugu Euskal Herriko autonomi-er-kidegoei transferentziak egin dakizkien.

Beraz, dei egiten diegu langile guztiei, prebentzio-ordezkariei eta bereziki gure afiliatuei, dagokion hausnarketa egin ondoren lan-segurtasun eta -osasunaren alorreko lanari ekin diezaioten, edozein lanpostu gizakiaren duintasunak eskatzen dituen bermeekin bete ahal dadin.

”

Iaz hego Euskal Herrian 113 behargin hil ziren lana dela medio gertatutako ezbeharretan

”

Dei egiten diegu langile guztiei eta prebentzio-ordezkariei segurtasunaren lanari ekin diezaioten

A S I A

Herensuge eta tigreen porrota

Herrion izenak hitzetik hortzera zera-biltzaten sindikatuoi berritzea eta lehiakortasuna onartzea eskatzen zigutenek. Horientzat, Asiako hego-ekialdeko tigre eta herensugeak garapen eredu ziren, baina baita jokabide sindikalari zegokionez ere: soldata apalak, exijentziarik gabe egindako lana, malgutetasuna... Paradisu neoliberala ziruditen. Tailandia, Malaysia, Indonesia, Singapur, Hego Koreaz ari gara. Hazkunde haundia lortzen zuten eta merkatua, negozioak eta inbertsioa maite dituztenen erromesaldien helburu bihurtuak ziren.

1997ko udan paradisua gainbehera etorri zen. Orduz gero herensuge eta tigreen krisia egunero izan dugu albiste, albiste kezagarri hain zuzen. Sistemak ez zuen aurrikusi, sistema ezegonkorra eta interdependentea da. Estatu hauetako ekonomia salbatzeko operazioak -krisiak beste herrietan izan duen eraginak isolatzeko eta jota geratu diren ekonomiak suspertzeko balio behar duena-, aurreko krisia ekarri digu gogora (Mexiko, 1995), hura ere ezustean jazo baitzen, eta Nazioarteko Moneta Fondoa (NMF, erdaraz FMI) ezaguna bihurtu du. Berrito, zergak ordaintzen ditugunok kitatu behar izan dugu *merkatuen* mozkorraldiak eragindako kontua.

ORTODOXIA GEHIAGO

Betidanik izan duen ortodoxia neoliberalari jarraiki, NMFk baldintzak ezarri ditu laguntza emateko. Eta baldintza horiek okertu egiten dituzte krisiaren eragin sozialak. Tigreek eta herensugeek gizartean egoera larria bizi dute: milioika kaleratze, errefuxiatuak milaka, soldaten eta bizi mailaren jexiera nabarmena, prezioen igoera, etab. Babes sozialik ga-



"Nazioarteko Moneta Fondoaren txokoa": Asiako krisiaren eraginez Koreako denda honek ezinbestean merkealdiak ipini behar izan zituen.

beko estatuetan gertatzen da hau. Noski, oinarri hauetatik abiatzen da bortizkeria soziala.

Zinismoa baztertu ezin duten finantzetako jauntxoek diote era honetako krisiak onak izango direla, sistema purgatu eta garbitzen dutelako: gehiegi kezkatu beharrik ez dago, beste noizbait gertatuko baitira. Ez du axola au-

rretik iragartzea ezinezkoa izateak. Garrantzizkoa zera da, larrialdietarako suhiltzaile-parkeon bat izatea.

LANGILEEK ORDAINDU

Krisia jasaten ari den eskualde asiarrako sindikatuak bildu egin dira, eta izan dituzten eztabaiden emaitza zenbait proposamen izan

da:

- ✓ Asiarako plan sozial bat
- ✓ Eskualdeko hazkunde ekonomiko suspertzea gardentasun, parte hartze eta erantzukizunaren oinarrietatik abiatuta
- ✓ Hazkunde koordinatutako estrategia berri bati ekitea; hazkunde orekatua eta barne-eskari iraunkorra.
- ✓ nazioarteko finantza-erakundearen erreforma; finantza-merkatuen gaineko kontrol haundiagoa; laguntza egitamuak, zenbait baldintza betez gero ematekoak: giza-eskubideekiko begirunea, pobrezia-aren aurkako borroka, babes sozialerako planak eta oinarritzko lan-arauak betetzea.

Sindikalista asiarrak egin duten epaia gordina izan da: "Asiako langileak beren gobernu, banku multinazional eta nazioarteko finantza-erakundearen ezgaitasunaren prezioa ari dira ordaintzen".

ITURRIAGA

La vergüenza de la explotación infantil

Cerca de 300 millones de niños y niñas de todo el mundo son obligados a trabajar para sobrevivir. A la entrada del año 2000. ¡Una vergüenza! ¡Un delito colectivo! Una tercera parte de estos niños y niñas efectúa un trabajo peligroso para la salud y se sitúa a niveles crudos de explotación sin freno, desde la cruda esclavitud y la servidumbre por deudas, siguiendo por la prostitución y el tráfico de drogas, y también como mercancía de venta y tráfico de niños.

Desde la Conferencia de Amsterdam, que tuvo lugar en febrero de 1997 bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y estaba consagrada precisamente a remediar la explotación infantil en el trabajo, esta vergonzosa situación se ha agravado a causa del crecimiento del paro y la pobreza. La OIT afirma, refiriéndose a América Latina, que "el trabajo infantil está jugando, en mayor o menor medida, un papel de seguro de desempleo encu-

bierto". En Africa, la utilización de niños en el trabajo tiene como causa principal la pobreza. La OIT estima que "un millón de niños podrían engrosar cada año las filas ya pletóricas de la enorme población activa infantil".

A finales de 1997 la Conferencia de Oslo sobre el trabajo infantil reafirmó la necesidad de combatir el trabajo infantil que sigue crecinedo y la OIT elaboró una agenda de actuación. Esta organización solicitó el apoyo activo de sindicatos y organizaciones sociales.

Buscando la concienciación social, la OIT, con el respaldo de más de 300 organizaciones de 70 países, ha montado una Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil. La marcha empezó en Manila, recorrerá Asia, Africa, América y Europa: terminará en Ginebra coincidiendo con la celebración de la conferencia anual de la OIT en junio. La marcha pasará por Euskadi en la primera quincena de mayo.

Siguiendo con los comentarios iniciados en el anterior artículo acerca del documento de orientación política sobre cooperación al desarrollo, alcanzado en la 9ª reunión del Consejo Ejecutivo de la Internacional de Enseñanza, la primera conclusión alcanzada era que el objetivo esencial de la cooperación para el desarrollo es ayudar a los sindicatos beneficiarios a desarrollarse para que se conviertan en agentes activos y poderosos del debate de su país.

DOCUMENTO PARA EL DEBATE

Cooperación al desarrollo (II)

La siguiente cuestión que se plantea es acerca de cuáles son los aspectos más necesitados de ayuda en los sindicatos de los países en vías de desarrollo. En un periodo de cambios profundos, todos los sindicatos y, más concretamente, los de los países en desarrollo, deben enfrentar numerosos problemas. Estos últimos no tienen a menudo ni la experiencia ni los medios para ello, por lo que la cooperación internacional se vislumbra como un medio esencial para alcanzar sus objetivos.

NUMEROSOS PROBLEMAS

Los problemas sobre los que los sindicatos deben pronunciarse actualmente y precisar sus políticas son cada vez más numerosos. Así, la mayoría de los sindicatos en los países en desarrollo siguen necesitando de ayuda para mejorar los siguientes aspectos de su labor sindical: garantizar los servicios individuales y colectivos que el sindicato ofrece a sus afiliados; mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros; reforma democrática de los sistemas (de educación); mayor eficacia en el desempeño profesional de sus miembros, y gestión eficaz y democrática del sindicato.

Para ello, se plantea que la cooperación al desarrollo debe, en primera instancia, dirigir su acción hacia las necesidades fundamentales expresadas por los sindicatos de los países en vías de desarrollo. Estas necesidades deben reflejar las dificultades a las que están confrontados. Debiendo finalmente elaborarse una estrategia basada en el diálogo y un plan de acción que sirva para superar las dificultades. La solidaridad internacional traducida en acciones concretas debe apoyar las actividades regulares y el funcionamiento cotidiano del sindicato.



Para que un sindicato funcione como tal debe cumplir con una serie de requisitos esenciales:

- Estructuras democráticas sólidamente establecidas que cuenten con un amplio apoyo de base.
- La garantía de ingresos regulares provenientes de la cotización sindical y un manejo financiero estable y transparente.
- Una comunicación regular y una circulación de publicaciones entre

los diversos niveles de la organización.

- Una infraestructura y una administración.
- Formación de sus miembros.
- Una política y estrategia sobre cuestiones profesionales, sociales, económicas y políticas.

ORGANIZACION

Estos aspectos de organización se entienden como indispensables para permitir la consolidación y la futura autonomía de la organización receptora, así como su desarrollo duradero. Por lo tanto, si se plantea como objetivo esencial la ayuda a los sindicatos beneficiarios a su propio desarrollo, es a estos aspectos de organización a dónde deberá dirigirse la cooperación en un primer estadio.

Laura G. de TXABARRI

*Nazioarteko elkartasunak
sindikatuaren iharduera
erregularra eta eguneroko
bizitza lagundu behar ditu*

Egunero zaratarekin bizitzen erabat ohituta gaude. Zoritxarrez, sarritan horren aurkako neurriak hartzen beranduegi hasten gara, eragin kaltegarriak dagoeneko gertatu direnean.



Zarataren kalteak

Estatu espainiarrean Europako Batasuneko zarata mailarik altuena dago, mundu mailan bigarrena, Japoniaren ondoren. Oso datu jakingarria da estatuko biztanleriaren %80ak 80 dezibeliotik gorako zarata mailak jasan behar dituela. Maila horretatik gora, hain zuzen, hotsa osasunarentzat kaltegarri bilakatzen da.

Dena dela, horrek ez du esan nahi 80 dezibelio azpitik eragirik ez dagoenik. Beraz, zarataगतिको kontaminazioaren muga zein den zehaztea aski gaitza gertatzen da. Osasunaren Munduko Erakundearen irizpideen arabera 35/40 dezibeliotik gorako mailekin atseden hartzea ezinezkoa da. Eguneroko iharduerak 55 db-rekin egin ohi ditugu.

Hotsak 65 dezibelioak gainditzten baditu nekosoa izaten hasten da, eta 80/85 dezibeliotik gora zarata osasunarentzat kaltegarri bilaka daiteke, entzumenaren nekea baitakar. 100 dezibeliotik gora lesio haundiak sor ditzakete (kontuz *walkman*-kin).

ERAGINAK

Esan dugunez, 80/85 dezibeliotik gora jasanez gero entzumenaren nekatzeaz gainera era askotako arazoak sortzen dira: kardiobaskularrak, amasketakoak,

Ingurugiro orrialde hau Eusko Jaurlaritzako Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro sailaren laguntzaz argitaratzen da.



liseri-aparatukoak, eta batik bat psikologikoak (suminkortasuna eta lo egiteko arazoak) Zaratarik haundiena nozitzen dutenek, berriz, sexu-jokabidean ere eragin kaltegarriak izaten dituzte: sexu-harremanetarako gogorik eza, testosterona hor-

monaren maila txikiagoak, hilekoaren ziklo aldatua, eta are ugalkortasun maila txikiagoak.

Zarata mailak gero eta altuagoak direla datu batek frogatzen du: Gaur hiri haundietan entzumen arazoak dituztenak

30-45 urte artekoak dira, eta duela gutxira arte horrelako kalteak 60 urteko jendearengan hasten ziren sortzen.

ZERGATIAK

Faktore kulturelez gainera, bizitzaren zati haundi bat kalean egiteak datu horiekin ere zerikusia badu, eta etxebizitzak kanpoko zaratatik isolatzeko araudia EBko permisiboenetakoa izateak ere zerbait esan nahi du.

Europako Batasunak zenbait urte darama Estatu espainiarrari zaratari buruzko araudiak armoniza ditzala eskatuaz. Izan ere, udalek berek EBko beste estatuetan indarrean dauden arauen antzekoak ezarri dituzte. Bada, zaratari buruzko legearen zirriborroa orain dauka esku artean Ingurugiro ministerioak, udal agindu guztientzako markoa ezartzeko asmoz.

Zaratarik ohikoenak

Aideratzen ari den hegazkina

Diskoteka

Tailer mekanikoa

Ikastetxe-jantokia

Kotxe barnea

Kale animatua
Bulego zaratatsua

Solasaldi lasaia

Logela lasaia

Dezibelioak

130 db
120 db

100 db

90 db

80 db

80 db

70 db
60 db

50 db

30 db

Eraginak

Oinazearen muga entzumeneko lesio sendaezinak

ZARATA ARRISKUTSUA
Entzumenaren galera denbora gutxiren buruan
Elkarriketa, ezinezkoa

ZARATA NEKOSOA
Entzumen gutxitua denbora luzearen buruan

ZARATA NEKOSOA
Hitzak gaizki ulertzen dira

ZARATA ARINA

ZARATA OSO ARINA

La moda de las privatizaciones

Es en estos días cuando la práctica de privatizar empresas públicas ha alcanzado especial auge en el Estado español. Actualmente se prepara la privatización de empresas como Tabacalera y Endesa, al igual que antes fueron privatizadas, parcial o totalmente, otras empresas públicas (Argentaria y Telefónica, p.ej.).

Consideramos que el estado debería ser parte activa en sectores de la producción que por no ser rentables a corto plazo, no son acometidas por el sector privado. Son sectores cuyo beneficio para la sociedad se demuestra a medio y largo plazo y de cuyos frutos se benefician posteriormente las empresas privadas. Pensamos en sectores como el de la investigación básica, cuya rentabilidad se logra a largo plazo, beneficiando además a la investigación aplicada que realiza el sector privado. Podemos también pensar en sectores precursores de nuevas tecnologías.

¿PRIVATIZACION BENEFICIOSA?

Respecto a otros sectores, su privatización o no podría ser discutible. En todo caso, la administración tendría que considerar los beneficios que supone dicha privatización para el conjunto de la sociedad. Una vez convencidos de ese beneficio común o una vez convencidos de que ciertas empresas de carácter público debieran convertirse en privadas para competir en un sector eminentemente privado, el estado debería actuar en consecuencia.

Siguiendo adelante con este ejercicio, nos hemos de preguntar si el Estado español ha reflexionado o no sobre el punto anterior. Para responder esta pregunta hemos de analizar aquellas circunstancias que rodean estas privatizaciones. Estas circunstancias se referirán tanto al contexto económico y financiero que rige en el Estado y en el proceso de construcción europeo, como al grado de interlocutoriedad que se le ha concedido a la vertiente social de estas empresas.

No parece casual que el grueso de estas privatizaciones se vaya a dar en un momento en el que es vital el cumplimiento de las condiciones impuestas por el Tratado de Maastricht. No olvidemos que uno de los requisitos exigidos es el del mantenimiento del déficit público dentro de unos parámetros concretos. Con la privatización de las empresas públicas se logran fuertes plusvalías con las que se consigue que ese déficit sea menor al



Caja Postal aurrezki-kutxa Argentaria taldean dago.

que se hubiera dado de haber tenido en cuenta únicamente los ingresos y gastos corrientes del estado. El desahogo que suponen esas privatizaciones es temporal ya que el patrimonio estatal va menguando paulatinamente.

VALORACION IRREAL

Las privatizaciones, que consisten en la venta de acciones de esas empresas al público en general, se lanzan en un momento en el que las bolsas se hallan en máximos históricos. La estrechez, por el pequeño tamaño de las bolsas españolas, del mercado bursátil español, hace que éste haya incrementado su valoración fuera de todo límite racional. De esos altos precios se beneficia el Estado, ya que las acciones de las empresas públicas son vendidas por precios mucho más elevados que los que se hubieran concluido de una valoración más objetiva y racional de las empresas a privatizar, con el consiguiente peligro de que la bolsa dé marcha atrás para desastre de los pequeños inversores que son atraídos por estas privatizaciones.

Peor parece el caso de aquellas privatizaciones que se preparan para un futuro próximo. Es el caso de Iberia, que ha venido arrojando cuantiosas pérdidas en los últimos años. Cuando se prepare su privatización, y basándose en unos beneficios futuros que se pueden o no dar, se establecerá un precio que poco tendrá que ver con su valor real.

Parece que el estado se ve movido más por una voracidad recaudatoria que por el convencimiento de que las privatizaciones redundarán en beneficio de toda la sociedad.

Para finalizar, podemos decir que los trabajadores de las empresas públicas apenas son consultados en estos procesos de privatización. Y si son consultados, el valor que se da a sus consideraciones suele ser nulo. No nos olvidemos que la tónica habitual dentro de una empresa privatizada suele ser el de una precarización de las condiciones laborales de los trabajadores de la misma.

Como conclusión de todo ello, observamos que tal no sigue ni tan siquiera las más mínimas tendencias de racionalidad económica y social que vayan a redundar en un beneficio comparativo mayor para el conjunto de la sociedad. Y en el improbable caso de que ese beneficio se diera aún mínimamente, nos da la impresión de que dicho logro no sería fruto de unos esfuerzos conscientemente dirigidos a ese fin, sino como una consecución casual, un efecto secundario que se da de rebote. No tenemos dudas acerca de que el objetivo primario de esas privatizaciones nada ha tenido que ver con fines de naturaleza benefi-

”
**Burtsa guztiz puztuta dago,
eta estatuak kontuak
doitzeko bere ondasunak
garestiegi saltzen ditu**

Norma y obligación en el convenio

La distinción entre cláusulas normativas y obligacionales dentro del convenio colectivo tiene especial relevancia, al establecer el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en su párrafo primero que “denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales”. Pero tal delimitación no es clara, y de la inseguridad jurídica se aprovechan los empresarios para decidir de forma interesada si determinada cláusula del convenio pertenece a su contenido normativo u obligacional, y si por tanto está en vigor o no. Los conflictos surgen cuando el convenio denunciado no llega a ser sustituido por otro, o es sustituido por un convenio extraestatutario de eficacia no general.

Precisiones en relación al art. 86.3

1.- El art. 86.3 establece la ultraactividad del contenido normativo del convenio en caso de denuncia del mismo y “hasta tanto no se logre acuerdo expreso”. La Audiencia Nacional ha venido entendiendo que por “acuerdo expreso” se debe entender todo acuerdo o pacto, incluso el extraestatutario o de eficacia limitada. Pero el Tribunal Supremo (S 14 Oct. 1994, A. 8051) no acepta dicha y precisa que la prórroga del contenido normativo “sólo se excluye cuando el Convenio denunciado y vencido fuera sustituido por posterior Convenio Colectivo también estatutario”.

2.- En segundo lugar, la denominada ultraactividad contemplada en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores “sólo es predicable de regulaciones contenidas en convenios negociados de acuerdo con las previsiones del Título III del Estatuto de los Trabajadores” (STS 6 Nov. 1997, A. 8088), descartándose el mismo efecto para los convenios de eficacia limitada.

3.- En cuanto al carácter imperativo o dispositivo del precepto para la autonomía colectiva, el Tribunal Supremo (S 20 Dic. 1995, A. 9486) concluye que, respecto de la vigencia del contenido normativo, es de carácter dispositivo y abierto, lo que ha quedado patente con la adición del según párrafo introducida por la reforma laboral, según el cual, la vigencia del contenido normativo “se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio”; en cambio, la regla de la pérdida de la vigencia de las cláusulas obligacionales tiene carácter imperativo, pero matizando el Tribunal Supremo que únicamente respecto a la obligación de paz laboral,



pero no respecto de otras posibles cláusulas obligacionales “que no están ligadas a la apertura del nuevo proceso de negociación”, porque la previsión legal sobre pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales cumple una función de garantía para el nuevo proceso de negociación que debe abrirse con la denuncia, que no puede verse perturbado por el mantenimiento indefinido de los deberes de paz.

Cláusulas normativas u obligacionales

De acuerdo con el Tribunal Supremo (S de 21-12-94, A.10346), “aunque no es pacífico en la doctrina el deslinde nítido entre ambas modalidades, la opinión dominante entiende que:

—El contenido normativo del convenio colectivo está integrado, de un lado, por los pactos generales de carácter formal que lo configuran como norma jurídica —el contenido mínimo o mejor, necesario previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores— y de otro lado, por los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo de los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito, materias incluidas en el art. 85.2, tanto en su aspecto individual como colectivo;

—En cuanto al contenido obligacional, hay que entender que está

integrado por las obligaciones o compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas, como pueden ser las cláusulas de paz, los compromisos tendentes a evitar y solucionar situaciones conflictivas y a facilitar la aplicación del convenio mediante la creación de órganos o comisiones “ad hoc”.

La patronal ha mostrado tendencia a equiparar el contenido obligacional con la regulación de las relaciones colectivas de trabajo o de materia sindical, según un primer criterio de distinción relativo a los destinatarios de cada cláusula. Sin embargo, el art. 85.1 del Estatuto habla de que el convenio puede regular “materias de índole económica, laboral, sindical...”; y el art. 96.8 tipifica como falta laboral muy grave “la transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los Convenios colectivos”.

También inicialmente se consideró que no había un criterio válido a priori de distinción, por lo que la delimitación dependería de la “razonabilidad” de la prórroga de la vigencia de la cláusula, apreciada caso por caso. La doctrina que mantiene el Tribunal Supremo, por el contrario, es la de que “la delimitación conceptual entre el contenido normativo y el contenido obligacio-

nal del convenio no se atiene a un criterio contingente de razonabilidad caso por caso, sino que se ajusta a un criterio sustantivo atinente a las funciones y al ámbito de eficacia de las respectivas cláusulas” (STS 29-5-96, A. 4703), remitiéndose a la sentencia citada de 21-12-94.

Algunos supuestos concretos

En el tema de las **comisiones paritarias de convenio**, el Tribunal Supremo (S 28-X-97, A. 7682), señala tal cláusula del convenio “que crea un órgano destinado a cumplir el convenio y resolver los conflictos que surjan durante su vigencia, viene siendo considerada por la doctrina científica como integrada no en la mera administración del convenio, sino que establece *normas de configuración* (artículo 85.2 del Estatuto) o *estipulaciones de garantía*, de manera que se convierte en un producto **normativo** del convenio, sujeta a su vigencia prorrogada por mandato del art. 86.3 del Estatuto”. Siguiendo igual doctrina, el TSJ de Navarra (S 30-3-96, A 1181) considera normativa la cláusula del convenio que establece la necesidad de acreditar ante la Comisión Paritaria la causa alegada cuando se proceda a despidos por causa económica.

En relación a la materia de **fondos asistenciales y sindicales**, el Tribunal Supremo (S de 21-12-94, A.10346) considera que “la constitución de los Fondos asistenciales y sindicales regulados en el convenio colectivo estatutario de 1992 forman parte de su contenido normativo, pero no su administración a través de las Comisiones creadas al efecto en dicho convenio, materia ésta que tiene carácter obligacional; por lo que estas Comisiones, tal como estaban constituidas y diseñadas, perdieron su vigencia en el momento de su vencimiento”.

Sobre **cláusula de revisión salarial**, el Tribunal Supremo declina pronunciarse por no apreciar contradicción necesaria entre una sentencia que estimaba que se trataba de una cláusula normativa, y otra del TSJ de Navarra de 23-9-93 (A. 3872), que mantenía que se trata de una cláusula obligacional. Para el Tribunal, la circunstancia diferencial, que podría “ser decisiva para la solución en derecho de los litigios respectivos”, es que en un caso al convenio denunciado le había seguido un vacío completo de regulación, mientras que en el de Navarra al convenio denunciado le siguió un pacto de eficacia limitada que se extendió al total de personal menos a dos trabajadores.

DISCRIMINACIÓN por fijación de salarios diferentes en virtud del día de la contratación

Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 1997

Los art. 13 y 24 del Convenio que son anulados por la sentencia recurrida, se resumen acertadamente en la misma en los siguientes términos: "En el art. 13, referido a la clasificación funcional, se acuerda extinguir las anteriores categorías para los trabajadores que en lo sucesivo ingresen en la empresa con su correspondiente nivel salarial. Se mantienen las antiguas con sus retribuciones sólo para aquellos trabajadores a quienes actualmente se le vienen aplicando. El art. 24 fija una retribución diferente para los trabajadores en relación a su fecha de ingreso en la empresa, respecto a determinados conceptos (complemento puestos de trabajo, plus compensatorio de sábados, domingos y festivos, plus adelanto turno, plus compensación bocadillos e incentivos de producción, plus mantenimiento, plus jornada ininterrumpida, antigüedad), estos conceptos retributivos se declaran a extinguir, pero se mantienen para quienes los venían percibiendo por el Convenio de 1995". Es pues, claro, que los dos artículos anulados, establecen una retribución y unas categorías profesionales diferenciadas para trabajadores que realizan un mismo trabajo, siendo el criterio diferencial la fecha de ingreso en la empresa.

Con respecto al principio de igualdad ante la ley son rasgos esenciales de la doctrina elaborada por el TC los siguientes, según se recoge en la sentencia de esta Sala de 22 Ene. 1996. 1) La desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales, y 2) para que la diferenciación sea constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido "superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos". Aplicando esta doctrina la sentencia citada de esta Sala de 22 Ene. 1996, estima que establecer una diferencia de retribución por razón de un dato tan inconsistente a tal fin cual es la fecha de contratación rompiendo el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores quiebra el principio de igualdad, si no existe una justificación suficiente que dé razón de esta desigualdad.

Los recursos argumentan a favor de la desigualdad de los preceptos anulados, bien acudiendo a la posibilidad de que los convenios establezcan condiciones laborales menos beneficiosas que las disfrutadas con anterioridad, y justificando la desigualdad a favor de los trabajadores que venían ya trabajando para la empresa, como el respeto a una condición más beneficiosa, bien remitiéndose al art. 57 del Convenio y justificando la desigualdad en razón a la creación de nuevos puestos de trabajo. Ninguna de estas argumentaciones son admisibles, pues ya esta Sala declaró en la S 2 Feb. 1996, que "no cabe sostener que el convenio colectivo sea fuente de condición más beneficiosa", y ello es obvio por el carácter normativo del convenio. Tampoco puede decirse que el art. 57 cree puestos de trabajo, pues se limita a consagrar la novación de 107 contratos de trabajadores fijos discontinuos en contratos fijos a tiempo parcial y a transformar, un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, cada tres bajas que se

produzcan en el personal de las secciones de producción que detalla.

EJECUCION DE SENTENCIAS: los intereses líquidos no abonados oportunamente generan a su vez nuevos réditos de demora.

Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1998

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si en ejecución definitiva una vez abonadas las cantidades adeudadas en concepto de principal y ya liquidados, en la resolución oportuna, los intereses procedentes ex art. 921 LEC, la demora en el abono efectivo de las cantidades por tal concepto fijadas genera a su vez el devengo de intereses con fundamento en la propia norma procesal civil aplicable supletoriamente al proceso de ejecución laboral.

La exigencia de que la ejecución se lleve a efecto en sus propios términos, establecida en los arts. 118 CE, 18.2 LOPJ, y 239.1 TR LPL, debe comportar, además del derecho a obtener el cumplimiento de la obligación en forma específica o su sustitución por equivalente, en su caso, el derecho del ejecutante a ser indemnizado de los daños y perjuicios sufridos, no sólo en el supuesto de incumplimiento total o parcial, sino también cuando el ejecutado, en el cumplimiento de sus obligaciones objeto de ejecución, incurra en dolo, negligencia o morosidad, o cuando de cualquier modo contravenga el tenor de aquéllas.

En cuanto al tipo de resoluciones judiciales de las que puede derivar la obligación de abono de intereses, la jurisprudencia ha declarado que la razón inspiradora del art. 921 LEC cuenta de la misma manera para las condenas establecidas en sentencia que para las fijadas en autos. En efecto, cabe argumentar que la referencia genérica del art. 921 aps. 3 y 4 LEC a todo tipo de resoluciones judiciales de cualquier orden jurisdiccional que contengan obligación al pago de cantidad líquida posibilita una amplia interpretación, que abarca desde las sentencias condenatorias hasta los autos u otras posibles resoluciones en las que se contenga tal tipo de condena, de manera directa o indirecta, bien derive de liquidación de cantidades ilíquidas o bien por sustitución de otras obligaciones de hacer, no hacer o entregar incumplidas (cfr. TS 4ª S 21 Feb. 1990).

La obligación de abono de intereses por la demora en el abono de los iniciales ya liquidados, ex art. 921 LEC, no deriva directamente del art. 1109 CC, cuyo campo de acción directo, posibilitador de "los intereses de los intereses", es el de las obligaciones surgidas de los contratos o actos de la autonomía privada, sino que deriva del propio art. 921 LEC, que establece una obligación legal. En el supuesto enjuiciado no se está, en consecuencia, ante un caso de anatocismo, en que se acumulan los intereses líquidos y no satisfechos al capital para devengar nuevos réditos, como admite el art. 1109 CC, sino ante el impago de una obligación dineraria, líquida y vencida, que conlleva la responsabilidad de reparar el daño causado con su incumplimiento al haberse incurrido en morosidad.

Si se han devengado intereses por haberse fijado ya el tipo y el tiempo en que han de abonarse, resulta una cantidad líquida que no se ve razón alguna para que no sea tan debida como la que se reclama como principal y haya de estar sometida a un trato distinto.

CONTRATO DE TRABAJO: Contrato de carácter fijo discontinuo, y no eventual por acumulación de tareas.

Sentencia del TSJ de la CA del País Vasco, de 10 de marzo de 1998

La cuestión litigiosa suscitada es la de si la actividad laboral desarrollada por los demandantes puede ser o no objeto de contratación eventual por acumulación de tareas o, si por contra, la contratación de los demandantes debió de verificarse con carácter de fijos discontinuos.

Consta acreditado que los actores eran contratados anualmente para realizar la Encuesta Industrial Anual mediante contrato temporal por circunstancias de la producción, y que el Instituto Nacional de Estadística ha de realizar cada año la Encuesta Industrial Anual.

Como ha tenido ocasión de pronunciarse reiteradamente el T.S., los contratos de carácter eventual tienen que fundarse en la existencia de alguno de los siguientes supuestos o situaciones: circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, no siendo preciso, en cambio, que la actividad que vaya a desarrollar el empleado eventual sea extraordinaria o anómala dentro de la que lleva a cabo la empresa, pues estas normas admiten perfectamente esta clase de contratación incluso tratándose de la actividad normal de la empresa. Que en los supuestos en los que existe un elevado número de puestos de trabajo que o bien no se encuentran cubiertos reglamentariamente, o los titulares de los mismos temporalmente no acuden a prestar servicios por diferentes motivos, lo que origina una situación de déficit de personal para poder atender el trabajo existente, constituye una acumulación de tareas que justifica y faculta a la Administración Pública para acudir a los contratos eventuales para remediar, en la medida de lo posible, esa situación.

En cuanto a la existencia de un contrato fijo de carácter discontinuo, el T.S. ha proclamado que dicha contratación existe, "cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad".

Si bien es cierto que en ambas modalidades contractuales existe un elemento común, el atender a necesidades permanentes de la empresa que en un momento se incrementan, la diferencia radica en que cuando se trata de acumulación de tareas la actividad tiene autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, al responder a necesidades permanentes de la empresa que se producen de modo ocasional, en cambio, lo que caracteriza al contrato fijo de carácter discontinuo es que la necesidad se repite cíclicamente, año tras año.

Aplicando los criterios anteriormente expuestos al supuesto de autos, habida cuenta de que los demandantes han venido prestando servicios de manera discontinua para realizar la Encuesta Anual que se repite todos los años mediante contratación repetitiva al inicio de la actividad cíclica y periódica, la contratación no se ha realizado para atender circunstancias excepcionales del mercado, acumulación de tareas o un exceso de pedidos, sino para atender necesidades de trabajo de carácter intermitente o cíclico, que se producen en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y con cierta homogeneidad, ostentando por ello la condición de trabajadores fijos discontinuos.

Sindikalgintza

MIKEL NOVAL, ELA-KO BULEGO TEKNIKOAREN ARDURADUNA

“Autogobernu fiskalak justizia eta elkartasunerako tresna behar du”

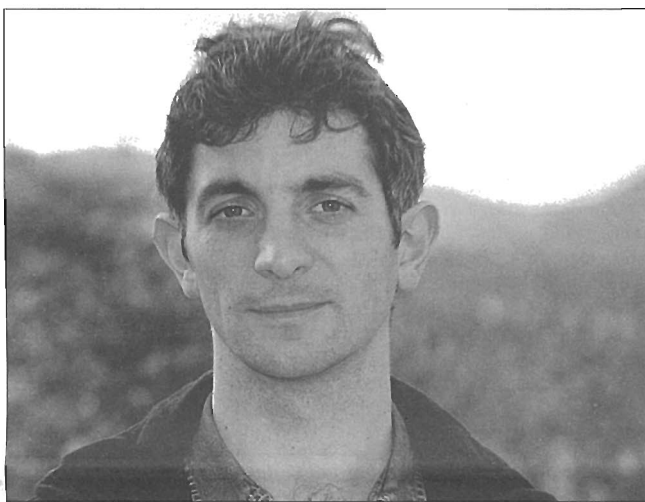
Espainiako Gobernuak pertsona fisikoaren gaineko errenta zergaren (PFEZ) erreforma sakona burutuko du, batik bat zerga-tipoak jaxkiko dituen. Euskal foru-ogasunak prestatzen ari diren erreformarengan izan lezakeen eraginaren aurrean, ELAk zenbait puntu garbi utzi nahi du, betiere 9. Kongresuko bere ebazpenak zioen legez, sistema fiskal bidezko eta eraginkor bat “justizia eta elkartasunaren baloreak bultzatzen dituen gizar-tearen oinarri” izango baita.

–Goazen auziaren oinarri-
ra. Zer dio sindikatuak sistema fiskalaren beharri buruz?

–Biltzen den diruak birbanaketa politika burutzeko (gizarte-prestazioak, osasungintza, hezkuntza, azpiegiturak, industri-politika, etab.) nahikoa izan behar du. Beraz, subiranotasun fiskalak gizarte eredu berdinkoiago bat egin behar du posible.

–Ados al dago ELA gure foru-ogasunek daramaten politikarekin?

–Inondik ere ez. Kontzertua eta Hitzarmena aplikatzen ari diren modua okerra dela uste dugu, behin eta berriz hutsuneak salatu behar izan baititugu: gardentasun eza eta informazio eskasa, Arabako salbuespenarekin; soldatak ez diren errentetako iruzur fiskala konpontzeko borondaterik eza, eta enpre-



sen zergak murrizteko politika.

–Nola egin dakioke aurre iruzur fiskalari?

–Premiazkoa da ikuskaritza politika goitik behera aldatzea. Izan ere, soldatak ez diren errenten kontrolik eza (enpresari eta profesionalen iharduerak PFEZe, kapital-errentak, BEZ eta Sozietateen gaineko Zerga) eskandaluzkoa baita.

–Zenbateraino?

–Euskal Herriko ogasunek urtean soldatapeko ez diren zergadunen %1 ere ez dituzte ikuskatzen. Alemania edo Belgikako mailara iritsi behar dute (urtean gutxienez nominapean ez dauden %20 aztertzen dituzte).

–PFEZe tipomurrizketa orokorra egokia al da?

–Ez gatoz bat modako bihurtu den iritzi horrekin, guk ez dugu uste presio fis-

kala tarifa murriztuaz arindu behar denik; dena dela, tarifak prezioen igoera erreala-
ren arabera moldatzearen aldekoak gara. Kontutan izan behar da guk ordaintzen dugun PFEZ ez dela Europako Batasuneko estatu aurreratu-
tuenetakoa baino haundia-
goa.

OPARIRIK EZ

–PFEZaren erreformak dirusarreraren horiek murriztu ditzake?

–Bai, horixe da guk nahi ez duguna, ‘opari’ fiskalak banatuaz Iruñeko eta Gasteizko gobernuen ogasunen baliabideak gutxitzea. Izan ere, ogasunetako arduradunek adierazi dute horrek ekar lezakeen zuloa. Erreforma egitea ongi dago, baina ez gehien irabazten dutenen onurak areagotzeko.

–Eta zer eskatzen du ELAk erreformari buruz?

–Foru-ogasunek PFEZ arautzeko izango duten ahalmena berdintasun haundiagoa lortzeko erabili behar dute. Zerga honen aldatetari dagokionez, ELAk zenbait ildo proposatzen du.

IRIZPIDEAK

–Zeintzu?

–Lehenik, zerga progresiboa izango bada, gaurko egoeraren aurrean ezinbestekoa da errenta txikiak hobestea: ordaintzeko betebeharrak izan behar maila igotzea, langabezi-babesa jasotzen dutenentzako salbuespena, pentsioen gaineko kenkari espezifikoak...

–Estatuan etxebizitzaren zerga-ordainketa aldatzera doaz. Zer dio ELAk puntu jakin honi buruz?

–Etxebizitzaren erorketa sustatzeko laguntza fiskal dirusarreraren txikiak dituzten onerako behar dute izan, eta ez gaur maiz gertatu ohi den moduan errentarik altuen onerako. PFEZe gaur hau bi eratan aldatu behar litzateke: kenketarako esku-bidea ematen duen etxebizitzarako inbertsioa mugatuz eta dirusarrerarekin alderantziz proportzionala den zerga arinketa ezarriaz.

–Eta pentsioak?

–Pentsio-sistema publikoak ezin du borondatzeko sistemak baino tratamendu okerragoa izan. Sistema hauen baitan, negoziazio kolektibo bidez eraturako plan osagarriek norbanako planekin baino tratamendu hobea izan behar dute. Inola ere ezin da kapitalizazio planak sustatzeko onura fiskal gehiegizko erabilpenik egin behar.

Gabriel ZEBERIO

”

La fiscalidad debe ser un instrumento de justicia y solidaridad