

CES CIOSL CMT

Sindikalarik / Semanario Sindical

Euzko Langilleen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

El VIII Congreso, en marcha

Los trabajos de preparación del VIII Congreso marchan a buen ritmo. Las comisiones de las distintas ponencias se vienen reuniendo con regularidad y están ya trabajando sobre los primeros borradores. Se ha elaborado también el borrador de estatutos confederales que debe ser sometido a la aprobación del Congreso. Se trata de adaptar los estatutos actualmente vigentes a nuestra realidad organizativa y a nuestra práctica de funcionamiento.

Una vez los borradores de las distintas ponencias estén ultimados, se va a iniciar una amplia campaña para dar a conocer dichos textos entre todos los militantes y para extender a todos los niveles de la organización el debate y la reflexión sobre los mismos. Se trata de que el VIII Congreso refleje fielmente el pulso del conjunto de ELA y de que los objetivos y compromisos del Congreso sean realmente asumidos por el conjunto de organizaciones y militantes.



Heziketa iraunkorra gazteek izaten duten lanbide ikasketaren jarraipena da.

ELAK HEZIKETA IRAUNKORRARI BURUZKO HITZARMENA SALATU DU

Demokrazia eta Estatutuaren aurkako ituna

Batzorde Exekutiboak Lan Ministraritza, UGT, CCOO eta CEOEK Madrilén izenpetu duten heziketa iraunkorrari buruzko ituna aztertu du. Beronen arabera, lanean ari direntzako lanbide heziketarako kotizazioak hiru erakunde horiek administratuko dituzte.

Batzorde Exekutiboak ituna arbuaitu egin du, izan ere:

a) CEOE, UGT eta CCOOek lanbide heziketarako beharrezko kotizazioen gestioa izango dute eta bitarteko horiek negoziaketa kolektibo askatasunaren aurkako harma antidemokratikotzat erabil ditzakete

b) Lanbide heziketari buruzko erabakien zentralizazioa dakar, arrazoi eta eraginkortasun erizpide guztien aurka. Gainera, diru-sarrera publikoak erakunde kudeatzaileen interesen mende egongo dira.

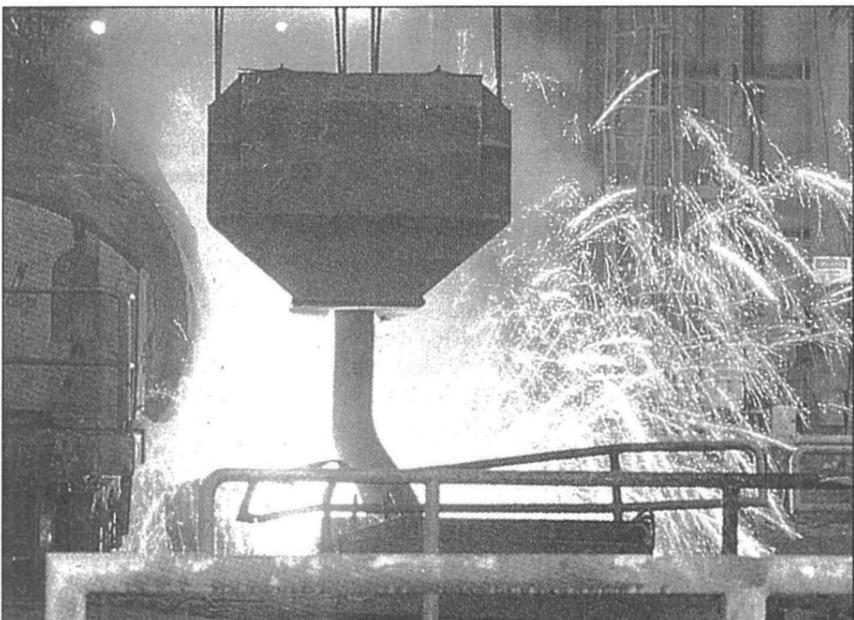
c) Gobernu zentralak berez Euskal Herriko autonomi-erregimenen arabera aspaldian transferitu beharreko lanbide heziketarako konpetentziak damaizkie hiru erakunde horiei.

Batzorde Exekutiboak maniobra honen aurrean Euzko Jaurlaritzak mantendutako isiltasun konplizea salatu du; isiltasun hori Lan eta Gizarte Segurantzaren kasuan itunaren sustatze argi eta garbia bihurtu da. Batzorde Exekutiboaren eritziz, guztiz onartezina da lanbide heziketa bezain gai garrantzitsuak euskal erakundearen kontrolatik atzuten duen itun honi Euzko Jaurlaritzak men egitea, Gernikako Estatutuak dioenaren aurka.

Harritzekoa da, bestalde, Confebasken itxurazko interes eza enpresetako giza bitartekoen egokitzean eta lehia ahalmenean hainbesteko eragina duen gai honekiko; are okerragoa da jarrera hau heziketa politika berriaren ondorioak sentitzen hasi garen une honetan; adibidez, Euskadin urtetan zehar burutu diren heziketa egitamueterako laguntzak murriztu dituzte.

Azkenik, Batzorde Exekutiboak UGT eta CCOOen azken erabaki hau beste eraso antidemokratiko bat dela deritzo. ELAK aurre egingo die eraso hauetara eta bere esku dauden bitarteko guztiak erabiliko ditu geure esparruko negoziaketa kolektibo askatasuna eta autogobernua defendatzeko.

(Pág.3)



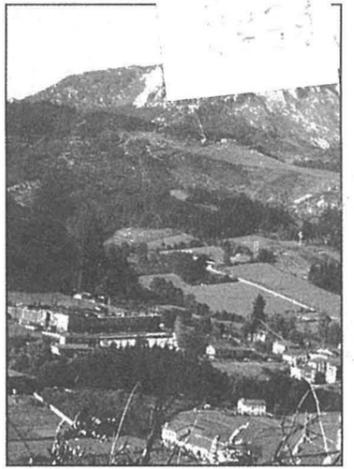
ELA exige que se garantice el futuro de la siderurgia, sector clave en Euskadi.

ELA exige un plan siderúrgico con garantías

AHV es uno de los exponentes más claros de la grave crisis industrial y de pérdida de empleo que sufre nuestro País. Sin embargo, el Gobierno y el Parlamento Vasco deciden apoyar el Plan de la CSI desdiciéndose de afirmaciones anteriores en favor de mantener la producción siderúrgica. ELA-Metal ha mantenido reuniones a distintos niveles para agotar las pocas posibilidades de alcanzar un acuerdo. Para ello, la Federación del Metal considera que, junto a la mejora de las condiciones para los excedentes, se deben dar garantías reales de que se va a acometer la inversión necesaria en las nuevas tecnologías, de forma que hipotéticos cambios desde Bruselas no afecten a este principio básico.

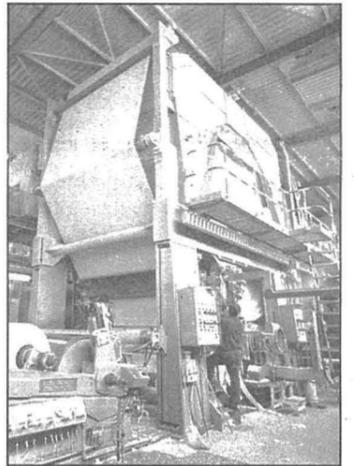
El Ministerio de Industria no garantiza ni siquiera la inversión propuesta en el Plan de la CSI para AHV. La única oferta, pura promesa verbal, es inaceptable. Por lo tanto, en la próxima reunión de la Mesa Negociadora, ELA-Metal dará un no rotundo a cualquier oferta sin las citadas garantías, ya que cualquier recorte en la capacidad prevista conlleva la desaparición de la producción de acero en AHV, con las consecuencias previsibles.

ETA G



“Durangaldea necesita un plan de reindustrialización”

(Pág. 3)



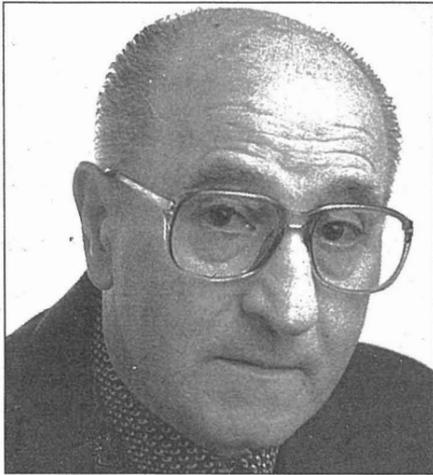
IKEGAFen II.Kongresua

(5. orr.)



“Prohibición de sustituir a trabajadores en huelga”

(Pág. 7)



Agur, Pako

Ha fallecido recientemente Pako de Olabarrri, militante solidario desde 1935. Tras la Guerra del 36, en la que fue gudari del batallón Amaiur y perdió un brazo, conoció un primer exilio que duró hasta 1942. A partir de ese año, Olabarrri fue activo en la clandestinidad, en tareas sindicales y políticas. Posteriormente tuvo que volver a Iparralde, desde donde se trasladó a París, donde fue miembro de la Junta de ELA. Más tarde, volvió a Iparralde, donde siguió colaborando con el sindicato. Con él se nos va un amigo que siempre tuvo una gran dedicación a la causa de ELA. Agur, Pako.

Nazioartekoa

COMITE EJECUTIVO DE LA CES

Jornada europea por el empleo

Los puntos fuertes del orden del día de la reunión del Comité Ejecutivo de la CES celebrado en Londres los pasados 3 y 4 de diciembre bajo la presidencia de Norman Willis fueron tres: la declaración dirigida a la Cumbre de Edimburgo, una propuesta de negociación colectiva para fijar la estrategia de la CES y la organización de una jornada de acción sindical europea. Respecto de este último asunto, el Comité Ejecutivo decidió convocar para el próximo 2 de abril una jornada de movilización sindical en toda Europa, en torno a estos problemas: el empleo, la realización de los derechos sindicales en el espacio europeo y contra toda forma de exclusión so-

cial, de discriminación y de racismo. Ante las autoridades políticas y ante la patronal, la CES quiere dejar bien sentado que los sindicatos exigimos la garantía de los derechos sociales y, para ello, integrar en la formación europea la dimensión social.

Ante la Cumbre de Edimburgo, la CES expone que la gran cuestión, la más grave, es la de los empleos: el paro ha alcanzado cotas de todo punto inaceptables. Y sin embargo, la recesión se va a agravar, el paro crecerá, la cohesión social se deteriorará aun más, y empeorarán las condiciones sociales en general. La CES renueva su exigencia de que los responsables políticos lideren una ini-

ciativa concertada de relanzamiento económico: una nueva estrategia cooperativa por el crecimiento y el empleo. La CES expone el criterio sindical sobre la convergencia, que no debe servir de coartada para la práctica del 'dumping' social y debe mirar más a una convergencia real que a una nominal y cuantitativa.

En cuanto a la negociación colectiva europea, se presentó un documento con el título de "Orientaciones para las negociaciones colectivas y perspectivas de desarrollo del diálogo social". El Secretariado de la CES presentará el texto definitivo en la reunión del Comité Ejecutivo que se celebrará el próximo mes de marzo.

La Ejecutiva rechaza el acuerdo sobre formación ocupacional

En su reunión del 21 de diciembre la Comisión Ejecutiva ha analizado la situación creada por la firma la semana pasada, en Madrid, de un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y las organizaciones CEOE, UGT y CCOO por el que se pone en manos de estas organizaciones la administración de las cotizaciones públicas para la formación profesional de trabajadores ocupados.

La Comisión Ejecutiva quiere hacer público el rechazo de dicho acuerdo, ya que supone:

a) El manejo desde las cúpulas de CEOE, UGT y CCOO de las cotizaciones obligatorias para formación profesional y la utilización de dichos recursos como elemento de presión antidemocrática contra la libertad de negociación colectiva.

b) La centralización de las decisiones sobre formación profesional, contra todos los criterios de racionalidad y eficacia, y su sometimiento a los intereses particulares de las organizaciones que administran estos fondos públicos.

c) La entrega por el Gobierno central a estas organizaciones de competencias sobre formación profesional que en aplicación de los regímenes autonómicos vigentes en Euskal Herria debieran haber sido transferidos hace tiempo.

La Comisión ejecutiva denuncia el silencio

cómplice que el Gobierno vasco en su conjunto ha mantenido ante esta maniobra del Gobierno central y las organizaciones mencionadas, silencio que en el caso concreto del Departamento de Trabajo y Seguridad Social se ha convertido en apoyo expreso y explícito. Es incalificable, a juicio de la Comisión ejecutiva, que el Gobierno vasco dé por bueno que decisiones sobre materia de tanta importancia para nuestro futuro, como la de la formación profesional, queden fuera del control de las instituciones y organizaciones vascas, en contra de lo que establece el Estatuto de Gernika.

Llama la atención, por otra parte, el aparente desinterés y la falta de reacción de Confebask sobre cuestión que de forma tan directa afecta a la adecuación de los recursos humanos en las empresas y a su competitividad, cuando, por otra parte, los efectos de la nueva política de formación se han empezado a dejar sentir, por ejemplo, en la restricción de fondos públicos para proyectos formativos con años de funcionamiento en Euskadi.

La Comisión ejecutiva considera, por último, que esta última actuación de UGT y CCOO constituye una nueva agresión antidemocrática. ELA va a ser beligerante frente a estos ataques y va a movilizar todos sus recursos para defender la libertad de negociación colectiva en nuestro ámbito y el autogobierno.

Empresa batzorde europarrak ekintzen bidetik



Metaleko langileen Federakunde Europarrak (MFE) enpresa batzorde europarrei buruz duela gutti antolatu duen bileran 20 erakundetako 150 ordezkari elkartu ziren, horien artean ere ELA-Metalekoak. MLFEak Europear Elkarteari (EE) eta enpresarietako deitu die EE mailako enpresa batzordeak martxan jartzeko direktiba gehiago eragotzi ez dezaten: Beroiek guttienez mila langile eta lantegiak bi estatutan dituzten enpresetan era daitezke.

ELA-Metaleko ordezkariak ABB, Moulinex eta Otis enpresetako zenbait ordezkari osatu dute. Hauen aburuz, oso garrantzizkoa izan da borondateko akordioak lortzea enpresari eta MFEko erakundearen artean, estatu bakoitzerako irtenbide konkretuak erdietsi ahal izateko. ELAko ordezkari arabera, "ezin dugu promesak bete arte zain egon; itun horien bidez jada informazio eta elkarrikeria organuak eratu behar dira".

COMITE EJECUTIVO DE LA CIOSL

Creando solidaridad internacional

El Comité Ejecutivo de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se reunió en Bruselas entre los pasados 9 y 11 de diciembre. La CIOSL se encuentra en fase de fuerte expansión y sobre la mesa del Comité Ejecutivo se amontonan las solicitudes de afiliación, que se examinan cuidadosamente. Puede afirmarse que a pesar de las dificultades inherentes a la situación que hoy atraviesa el continente africano, la mayor parte de las solicitudes aprobadas en este Comité Ejecutivo pertenecen a dicho continente. Fueron importantes los informes sobre los contactos con el Fondo Monetario Internacional y el Banco

Mundial y, en torno a ellos, el diagnóstico sindical que realiza la CIOSL respecto a la situación económica mundial.

Con todo, el tema estrella de la reunión fue el documento programático de actuación de la CIOSL titulado "Creando solidaridad internacional". Es un amplio documento en el que se estudia un marco de referencia capital: Injusticia social en un mundo interdependiente. La situación es ya peligrosa e inestable; por eso la CIOSL se inclina por un pacto de solidaridad global como alternativa al deterioro social creciente: los organismos internacionales deben incorporar decididamente la dimensión social en sus políticas

globales. La protección del medio ambiente debe ser asegurada mediante un desarrollo sostenible y con base en el respeto a los derechos sindicales, las libertades civiles y la libertad política. Se estima que el movimiento sindical se encuentra en un cruce de peligros y oportunidades. Los tres ejes de actuación de la CIOSL, después de un largo análisis, son definidos en torno a la promoción de los derechos sindicales y humanos con la igualdad de oportunidades; la búsqueda de la justicia social, la integración internacional y el desarrollo sostenido dirigido a la creación de empleo y, en tercer lugar, el fortalecimiento de la organización sindical.

Congreso de la CMB-FGTB

Centrado en el tema "Empleo y Solidaridad", se ha celebrado en Bruselas los pasados días 18 y 19 de diciembre el 56 Congreso de la Central de Metalúrgicos Belgas (CMB-FGTB), en el que en representación de ELA-Metal ha participado como invitado Fernando Iraeta. Los 400 congresistas aprobaron, además del informe del secretariado saliente, resoluciones sobre diferentes aspectos de la acción sindical como el empleo, la seguridad social, los pensionistas, Europa, garantías sindicales, trabajadores extranjeros,



jóvenes, mujeres, además de una moción de urgencia sobre negociación colectiva. La CMB, con sus 178.000 afiliados (8.000 más que en el anterior congreso de 1988), es la cuarta federación en importancia dentro de la FGTB y su fortalecimiento constituye el principal objetivo del nuevo secretario general elegido en el Congreso, Jacques Fontaine. El sindicato ha realizado una profunda reflexión sobre la situación actual del país,

con reestructuraciones y cierres de empresas en el sector metalúrgico, y que amenazan también a la siderurgia. Entre los planes marcados por el Congreso cabe destacar los referidos a un mejor funcionamiento de las estructuras de la central, estando prevista la celebración de un congreso dedicado a la revisión de estatutos para adaptarlos a las "nuevas estructuras del Estado". El Congreso ha considerado de gran importancia la necesidad de avanzar en la reducción del tiempo de trabajo, tanto por el empleo como para lograr una mayor calidad de vida; ha decidido asimismo desarrollar acciones positivas en relación con las mujeres y los jóvenes, habiéndose marcado como prioridad tener un 'delegado joven suplementario' por cada empresa.

M.ASTIGARRAGA

Hernaniko egoitza

Hernaniko egoitza hemendik aurrera honako helbidean izango duzue:

Txirrita kalea, 15, 1.a (eskubia)
Telefona: 55 28 65

ELA

Organo de la Confederación
Sindical ELA-STV
Edita: ELA
Director: German Kortabarria
Coordinador: Gabriel Zeberio
Redactores: Nerea Ispizua,
Valentín Bengoa, Mikel Noval,
José Bizente Harriola y
Juan Antonio Korta

Depósito Legal: BI-3312-1977
Impresión: Editorial Iparraguirre
Carretera Bilbao-Galdakao
48004 Bilbao
Redacción: Barrainkua, 15
Teléfono 424 33 00
48009 Bilbao

Editorial

Campaña por el empleo

ELA ha anunciado su propósito de lanzar a lo largo del primer semestre de 1993 una campaña en torno al empleo. El que un sindicato, cuyo objeto central es representar a los trabajadores, se convierta en portavoz del principal problema que afecta hoy a los trabajadores de Euskadi y reivindique que la solución a ese problema se sitúe en el primer plano de la preocupación colectiva y de la acción de las instituciones es algo que a nadie debe extrañar.

ELA no quiere, sin embargo, limitarse a una llamada de atención sobre el problema o a la exigencia de la necesaria cobertura de las situaciones de desprotección que la crisis genera. Quiere ir más allá. Quiere insistir en la exigencia de un compromiso que se dirija a la reindustrialización y a la creación de empleo.

Partimos de la convicción de que la situación es enormemente grave, de verdadera emergencia y que frente a ella es necesario actuar; no podemos esperar soluciones mágicas ni que acontecimientos y fenómenos externos inviertan la actual tendencia recesiva y nos sitúen en cauces de solución por los que sea suficiente dejarse deslizar. La parte más importante de nuestro futuro depende de nosotros mismos y sobre ella es necesario actuar con



iniciativa, decisión y esfuerzo compartido.

Consciente de la gravedad del momento, ELA va a ser exigente con las instituciones vascas, a las que corresponde liderar el proceso de reindustrialización, y va a reivindicar políticas claras y decididas de fomento de la creación de empleo. Exigencia que implica —aunque a veces no se quiera entender así— el reconocimiento del papel primordial de dichas instituciones como conductoras y animadoras del proceso reindustrializador. Al colectivo

empresarial debe exigírsele que aborde la transformación y adecuación de nuestro tejido productivo para hacerlo competitivo en la nueva situación de mercado abierto en la que estamos inmersos.

Pero, junto a la exigencia, ELA manifiesta, su disposición de compromiso y asunción de responsabilidades en este proceso. Desde los límites de la propia potencialidad y del específico rol sindical, ELA quiere impulsar una actitud positiva de incorporación, de implicación activa de los trabajadores en el proceso de recuperación económica. Incorporación e implicación que resultan difíciles —es evidente— desde las empresas no se percibe que una administración negociada de la facultad de organización, que se viene ejerciendo prácticamente siempre en régimen de monopolio, puede favorecer el desarrollo del proyecto empresarial.

Como se decía en un reciente artículo de nuestro secretario general, “sólo tomando la iniciativa, dando la cara, movilizándolo con convicción la sociedad, implicándola en el objetivo de salvar el empleo, sin tópicos y falsas soluciones, saldremos adelante”.

Urduri eta estu

— ITURRIAGA —

Noizbait uste dezake norbaitek geu sindikatuok garela arazoa. Gerta daiteke baita norbaitek hori nahi izatea. Ez da, ordea, horrela: sindikatuok ez gara problema; benetako arazoak ezagutu eta konpondu nahi dituenarentzat behinik behin. Arazoak, auziak eta buruhausteak hor daude begien aurrean zenbaitentzat, ikusi nahi dituztenentzat, agian. Beste asko ba dira era horretako kezkarik ez nahi eta ez ikusia egiten dutenak. Ez da gure errua gainera salaten ditugun arazoaren larria egunetik egunera areagotzen joatea.

Zoritxarrez, gizarte eta lan ingurunea eratzea ez dago gure esku, hots, sindikatuen mende. Arazo nahasiak eta zailak ditugu. Ez dute konponbide errezik. Eskutartean egunero darabiltzagun problemak direnez, beren garrantziaren berri bero bezain hurbila dugu. Eta gainera, bete betean gure egitekoaren arloan daude kokatuta. Eta zuzen jokatzekotan ez diezaiokegu ihes egin. Egoera hori salatzeria behartuta gaude eta gure herriaren arazorik larrienetako artean guk geuk eta gehiengoak ditugunez gero, kontzientziaren aurrean mailan kokatu eta irauteraztea gure egiteko propio da, gure zeregin nagusia.

Ez gara gu, ez horixe, arazoa eta kezka gaita. Urte hasieran urte berri hobea opa ohi diogu elkarri. Legezko gogo eta nahia. Baina gezurrik ez esan nahi eta aitortu beharrean gaude urte berri honen lehen urratsak, bederen, ez direla baikorak ditxosozko krisi ekonomikoaren eraginez edo. Langabezia goruntz; lan giroa lardakatzuz doa; gazteak zoraturik lan bila eta etorkizunik gabeko geroari begira lur jota; herria erdibiturik; eta gero eta herri-tar gehiago, sasoi onean lane-rako, baina inoiz lanik aurkitzeko itxaropenik gabe. Eta abar.

Horrela bizi den gero eta talde haundiago horri ez dago kontu asko esaterik. Hori da arazoa, hori buruhaustea. Ez da giza legezkoa egoera horretan beste aldera begiratzea. Ez eta ere axolagabekeria itxura azaltzea. Herria larriki kezkatu dago.

El Duranguesado necesita una urgente política de reindustrialización

1992 no ha sido un buen año para el Duranguesado, laboral y económicamente hablando. A lo largo de estos últimos doce meses esta comarca ha registrado el mayor índice de paro de su historia, el 21%, y lo que es peor, no parece que esta tendencia vaya a variar, al menos a corto plazo.

El gran problema del Duranguesado es, como el de muchas otras comarcas vascas, su monocultivo industrial y su absoluto predominio de la pequeña empresa, que es la que de manera más sangrante está sufriendo los efectos de la crisis. Como prueba, un dato: durante 1992, veintisiete empresas se han acogido al plan 3R, con unos excedentes laborales en torno al millar de empleos, entre cierres y reestructuraciones. Y lo que es peor, la gran mayoría de las empresas en dificultades de Durangaldea no han podido acceder a estre plan puesto que está diseñado para empresas de más de 25 trabajadores. Las consecuencias de esta indefensión no tardarán seguramente en notarse, así como el efecto en cadena que la caída de estas empresas puede tener en su entorno.

FALTA DE ECO SOCIAL

La situación de estas pequeñas y medianas empresas es grave, pero también lo es el olvido al que están sometidas. Los problemas de AHV o Acenor tienen, sin duda, un eco



social que hacen pasar inadvertidas en muchos casos los problemas de empresas como Zubi-Ondo, Monroe, Hijos de F. Estancona, Besaide, Forjas Amorebieta, Izar, Super Ego, Lince, G.A.C., Celulosas del Nervión, por poner sólo algunos ejemplos, que han pasado a perder en tan sólo una década el 50% de sus plantillas. Y de persistir la recesión económica y los malos resultados, algunas de ellas podrían incluso desaparecer.

Y en todo este clima de cierto pesimismo surgió el sueño o la “pesadilla”, según como se mire, de la General Motors. La posible instalación de una planta de la General Motors para el ensamblaje de coches en Amorebieta y la consiguiente creación de unos 600 puestos de trabajo, que algunos vendieron qui-

zás demasiado precipitadamente, hubiera podido paliar en parte la situación de crisis y destrucción de empleo que vive la comarca, pero sin tanto bombo y platillo como algunos han querido darle. Hay que tener en cuenta que el estudio, concreción y puesta en marcha de una planta de estas características tarda años en materializarse, en el mejor de los casos. Mientras, por el contrario, la pérdida de puestos de trabajo se produce de manera constante.

REINDUSTRIALIZAR, CREAR EMPLEO

En definitiva, la llegada de General Motors a Amorebieta aún siendo deseable, no va a solucionar, por sí sola, los problemas de nuestra comarca, porque la salida a la crisis

pasa por medidas mucho más profundas, como la puesta en marcha de una política de reindustrialización, la implantación de nuevas tecnologías y una formación adecuada a las necesidades actuales. Todo esto debe contar con el liderazgo y la implicación de todas las instituciones: Gobierno vasco, Diputación, Ayuntamientos, tal como ELA se ha cansado de reivindicar una y otra vez en los últimos meses.

Por todo lo anterior, hoy más que nunca reclamamos las transferencias del INEM y exigimos el desarrollo real de las comarcas con medidas de choque que puedan paliar el deterioro actual.

Lo que parece claro, y a las expectativas de empleo en la zona y los últimos saldos migratorios nos remitimos, es que si no se toman medidas pronto nuestros jóvenes van a tener que emigrar de su hábitat natural en busca de algo tan elemental como el derecho a trabajar. Y no es que seamos pesimistas, sino que nos negamos a seguir el juego a los meros vendedores de sueños. Porque al final muchos de esos sueños desaparecen “volando”. Y no sería la primera vez.

JOSE F. RODRIGUEZ "LIN" Secretario comarcal de Durangaldea



METAL DE BIZKAIA

Nueva fase negociadora

Duella gutxi ELA eta patronalak 1992eko soldaten igoera zehaztu zuten. Negoziateta saioa eta mobilizapen ugarien ondoren akordio batetara heldu ginen metal arloko patronalarekin. CCOO eta UGTek presaren presaz baieztatu zuten akordioa ordu batzutara. Ondorioz 1992eko soldaten igoera %6koa izango da, IPCren gainetik 0,25a garantizatuz, beti ere. Akordioa urtearen amaiera aldera lortu zenez igoera honen atzerapenak hil hau bukatu baino lehen kobratuko dira.

Konbenioaren gainontzeko atalen negoziaketak datozen egunotan burutuko dira. Mahai gainean izango dira, besteak beste, lan orduen murrizketak, orduen disponibilitatea eta sindikal eskubideak.

El 22 de diciembre ELA y la patronal alcanzábamos un acuerdo salarial para 1992, al que posteriormente se adherían UGT y CCOO, que contempla un incremento del 6%, con garantía del 0,25 por encima del IPC. Los efectos económicos de dicho acuerdo se retrotraen al 1 de enero de 1992 y los atrasos del convenio deberán abonarse antes del 30 de enero de 1993.

OBJETIVOS PARA 1993

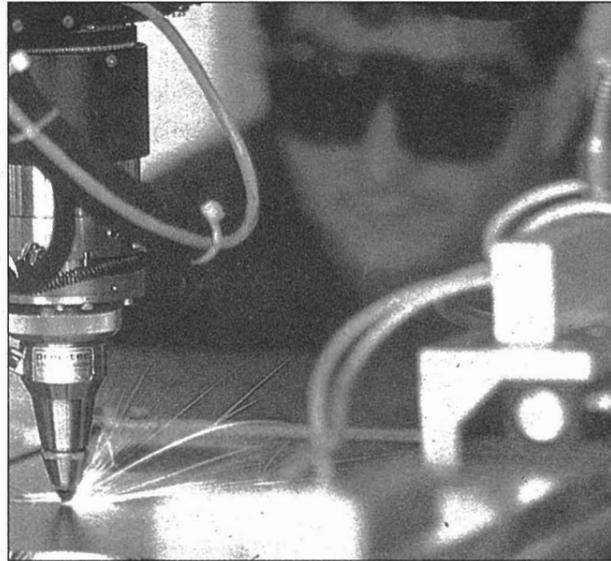
A partir de ahora, tras el paréntesis navideño, tenemos que abordar el resto de temas de Convenio tales como la reducción de horas, las garantías sindicales, la limitación y regulación de la disponibilidad horaria y movilidad de los trabajadores, junto con el incremento salarial para 1993.

Nuestras reivindicaciones en esta nueva fase se siguen manteniendo en los términos ya conocidos de una reducción de jornada de 10 horas anuales y de un incremento salarial para 1993 del IPC-92, con garantía de 0,5 puntos por encima del IPC real.

Junto con unas mayores garantías para los delegados sindicales, pretendemos introducir también en el convenio limitaciones y regular de alguna forma la movilidad y disponibilidad horaria de los trabajadores que ponga fin a la discrecionalidad y a los abusos que están cometiendo los empresarios.

ANÁLISIS

Hemos necesitado casi un año para cerrar un acuerdo parcial. Tenemos que recordar que fue en febrero cuando los sindicatos entregamos nuestra plataforma a los empresarios y fueron transcurriendo los meses sin que se diera ningún avance. Llegó



Orduetegi murrizketa eta beste gaiak negoziatzeko daude.

el verano, pasaron las vacaciones y, siendo conscientes de que la patronal no nos iba a regalar nada y de que teníamos que pelear para conseguir un convenio justo, programamos un calendario de movilizaciones.

Y llevamos a cabo movilizaciones a nivel de cada comarca, con concentraciones, manifestaciones, visitas a las empresas, ... en las que hicimos saber a los empresarios que no podían inhibirse del "provincial" porque también les afectaba. El 19 de noviembre, un paro de dos horas seguido mayoritariamente por los metalúrgicos vizcainos, hizo que algo se moviera en la patronal. Y de sus pretensiones iniciales de no querer ofertar más que una revisión salarial para el 92, los empresarios pasaron a poner encima de la mesa una reducción de seis horas en la jornada, que aunque ELA consideró insuficiente, se tomó como base para poder ir avanzando en la dialéctica negociadora. Así, el Consejo Provincial de ELA-Metal consideró que, objetivamente, esos avances impedían seguir manteniendo la convocatoria de huelga del día 27.

PUNTO Y SEGUIDO...

Nuestra voluntad, la de ELA, ha sido en todo momento cerrar en un sólo acto todo el convenio 92-93. Pero ello no ha sido posible ya que, si por una parte los empresarios se han cerrado en banda a entrar en una negociación real de salarios-93 antes de conocer las variantes que en costos de seguridad social iban a producirse, tampoco las actitudes de los demás sindicatos han

facilitado la necesaria unidad de acción.

Hemos tenido, y seguimos teniendo, enfrente a unos empresarios que no parecen ver más allá del "día a día", a los que ni siquiera parece hacer falta una organización patronal fuerte y organizada. Y junto a nosotros, a sindicatos, como UGT y CCOO., que ni creen ni agrada una negociación real y con contenidos en Euskadi (en el provincial de Bizkaia, en este caso) y como a LAB, que aunque asistiendo a las reuniones de la mesa, podríamos decir que ha estado "ausente" de la misma, no ha hecho propuesta alguna ni, faltaría más, ha firmado el acuerdo.

Nosotros sí hemos firmado este acuerdo porque no podíamos permitir, como sindicato mayoritario en el sector, que los metalúrgicos vizcainos, sobre todo los más desprotegidos, los de las pequeñas empresas, los de menos capacidad de presión sindical, finalizaran el año con salarios del 91.

Y ahora seguiremos negociando los temas mencionados más arriba. Y deseáramos cerrar cuanto antes el convenio provincial. Pensamos que nuestras reivindicaciones son justas, realistas y nada desorbitadas y esperamos de la patronal actitudes serias superadoras de sus habituales prácticas dilatorias.

CONVENIOS DE EMPRESA

No nos olvidamos, sin embargo, de la negociación en las empresas a la que tenemos que dar un nuevo impulso.

Partiendo de la base de que el "provincial" es un convenio de mínimos para todos los trabajadores del metal, es a nivel de empresa, marco en el que nuestra fuerza sindical es mayor, donde tendremos que ir elevando el listón de nuestras reivindicaciones y conquistas. Y no sólo en el tema de salarios.

Deberemos ir dotando a cada pacto o convenio de empresa de verdadero contenido, en una proyección de trabajo a medio plazo, acompañada a cada realidad, implicando en la misma a nuestros militantes y garantizando la participación de los afiliados.

En nuestras secciones sindicales se está ya trabajando en la preparación de los contenidos que queremos tenga el convenio o pacto correspondiente. Este va a ser, sin lugar a dudas y no sólo en el 93 uno de los puntos centrales de sus planes de actividades.

FERNANDO IRAETA
SECRETARIO FEDERAL ELA-METAL

CONVENIO DE BANCA

Volver a empezar

Al haber sido aceptada sólo por CCOO y rechazada por el resto de sindicatos, en la sesión del pasado 29 de diciembre AEB retiró la oferta que había puesto sobre la mesa al no contar con el respaldo suficiente para que el convenio tuviera la consideración de eficacia general.

Dicha oferta suponía un convenio por tres años con el contenido siguiente:

	1992	1993	1994
Salarios	IPC+ 0,6	IPC+ 0,4	IPC+ 0,2
Días de licencia	Sin variación	2 días más	Igual que 1993
Grati. anual caja	Sin variación	44.760 ptas.	46.992 ptas.
Asim. salarial a 5ª C	Sin variación	26 años	26 años

ELA rechazó la oferta de inmediato habida cuenta de que el incremento salarial para 1992 se situaba muy por debajo de la media de los firmados en dicho año. La escasa reducción de la jornada no se concretaba en sábados de libranza tal y como demanda el conjunto de trabajadores y, el resto, con efectividad a partir de 1993 al igual que la reducción de jornada, suponían sólo ligeros maquillajes para el colectivo y, como relleno, aspectos que afectaban sólo a parte de los trabajadores.

Por si lo anterior fuera poco, ante la seria amenaza por parte del Gobierno central de derogar las ordenanzas laborales, AEB se limitó a proponer la creación de comisiones paralelas (sindi-

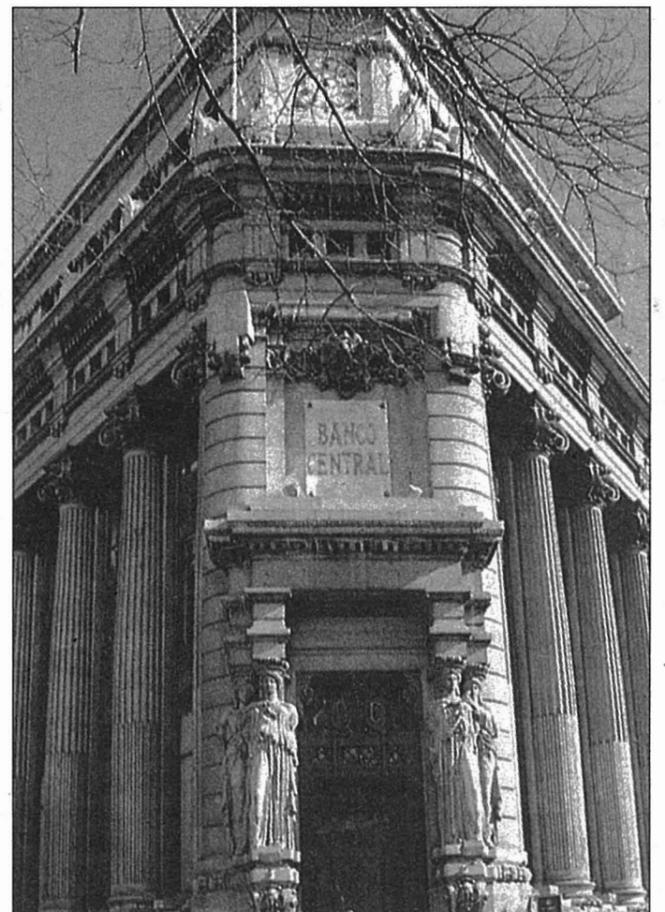
catos por un lado y patronal por otro) que analizarían por su cuenta algunos aspectos de la del sector (jornada, categorías y formación) y que periódicamente se informarían mutuamente de las conclusiones a las que fueran llegando. Se niega en redondo a insertar una cláusula que garantizara, en caso de derogación, la incorporación al convenio del artículo vigente en ese momento.

ELA ha propiciado desde el principio la unidad de acción por entender que, por encima de todo, debían prevalecer los intereses de los trabajadores. Pero tal unidad de acción se ha hecho añicos al aceptar de la patronal sin molestarse siquiera en consultar con nadie antes de hacer pública su decisión.

Esto, obviamente, nos ha descolgado a todos. A todos menos a la AEB. Y además, CCOO está desarrollando la estrategia del miedo lanzando a los trabajadores el mensaje de que el mal menor era aceptar la oferta de AEB con el razonamiento simplista de que eso es mejor que nada. Con ello está creando un gravísimo precedente que pone en serio peligro de supervivencia de la propia negociación colectiva en banca.

Recomponer la situación en que se encuentra el convenio de banca va a ser tarea muy difícil pero desde ELA pondremos todo nuestro empeño en conseguirlo. La próxima reunión de la comisión negociadora se celebrará el próximo día 27 de enero.

COMISION SECTORIAL DE BANCA



JOSE MARI BERGARA, SECRETARIO GENERAL DE IKEGAF

“El II Congreso abordará en profundidad la estructura de negociación colectiva”

IKEGAF, Informazio, Kimika, Energia, eta Arte Grafiko-tako Federakundea hain zuzen, bere II.Kongresua burutzekotan da, datorren otsailaren 5ean. Federakundeko idazkari nagusia den Joxe Mari Bergarak kongresurako helburu eta gai nagusiak zein diren agertu dizkigu elkarrizketa honetan. Egitura eta erakundea sendotzea ditu Ikegafek helbururik nagusienak. Duela bi urte aurrez ziren bi federakunderen batasunaz sortu zenetik oso arlo berezian ari da lanean ELAko federakunde hau, izan ere bere kideak argindarraren edo petrolioaren inguruko erraldoi aberatsetan edo kinka ezin larriagoan dauden sektoreetan (papera kasu) ari baitira lanean.

—¿Cuál es el tema que vais a tratar con mayor profundidad en vuestro II Congreso?

—Nos vamos a centrar en la preparación de la estructura para llevar a cabo adecuadamente la negociación colectiva, puesto que es este el aspecto al que más importancia va a atribuir la Federación en los próximos años. Tal como destaca la ponencia de organización, hace falta preparar, organizar y realizar la negociación colectiva empresa a empresa para que dé frutos.

Para ello, se trata de organizar las secciones sindicales y reforzar las asambleas de afiliados. Hay que involucrar más a estos en la dinámica de la sección sindical. El objetivo que plantearemos en el Congreso es el de funcionar con asambleas anuales en las 70 empresas de más de 200 trabajadores.

—Y estas asambleas, ¿qué deberán decidir?

—Entre otras funciones, la ponencia de organización prevé que intervengan en la aprobación o rechazo de plataformas reivindicativas y la decisión sobre las convocatorias de mo-

vilizaciones y huelgas. Las asambleas elegirán también el equipo responsable de la sección sindical y votarán la firma del convenio.

—¿Está preparada la Federación para este importante salto?

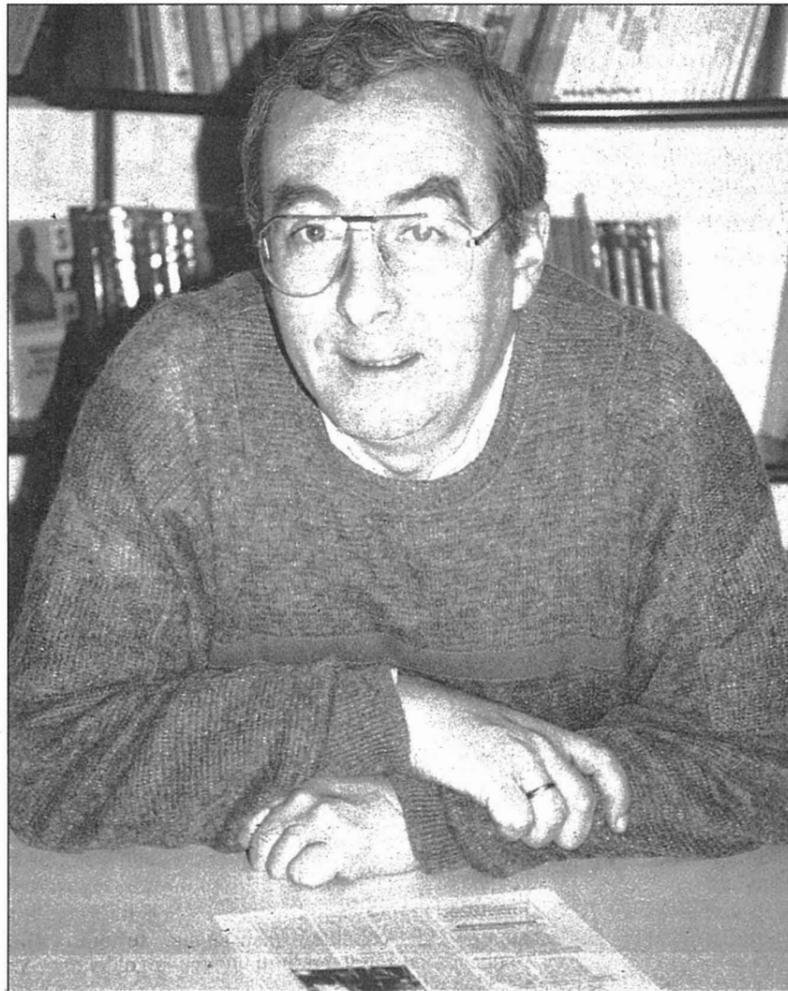
—Sí, hay más medios en todas las comarcas, lo que permite prestar una atención más directa a cada empresa y hacer realidad estas novedades.

RESPONSABLES COMARCALES

—Ikegaf se plantea también necesidades muy concretas en cuanto a medios humanos, ¿no es así?

—Así es, consideramos imprescindible cubrir en los niveles de responsables comarcales las zonas de Araba y Nafarroa, así como terminar el proceso en Gipuzkoa y Bizkaia, para poder plantearnos el asentamiento definitivo de las once federaciones comarcales, objetivo prioritario de este próximo periodo congresual.

Por otra parte, la ponencia de organización propone que la totalidad del Comité Federal esté liberada para dedicarse exclusivamente a la actividad federal, de modo que el órgano más



Joxe Mari Bergara, IKEGAFeko idazkari nagusia.

importante de la Federación pueda cubrir las facetas de estructura negociadora, atendiendo desde la Secretaría los grandes sectores que abarca Ikegaf.

—¿Qué órgano estará encargado de catalizar todas estas actividades?

—Será el Comité Federal el que dinamice las federaciones comarcales, y con ello las diversas secciones sindi-

cales y equipos sectoriales. El Comité Federal llevará una dinámica global, a nivel de toda la Federación.

PONENCIA REIVINDICATIVA

—¿En qué momento se encuentran los sectores en los que trabaja Ikegaf?

—Si bien la energía y los medios de comunicación están fuertes, el resto

de los sectores, como el papel, el textil o las artes gráficas atraviesan momentos muy difíciles. Entre 1989 y 1991 se dio un importante crecimiento del volumen de empleo en todos estos sectores, pero desde mediados de 1991, las empresas están de capa caída y las plantillas se están reduciendo.

—Ante esta situación, ¿qué posición reivindicativa plantea la ponencia de negociación colectiva?

—Hay que estudiar la situación sector por sector y plantear las reivindicaciones según el diagnóstico que se obtenga, porque no puede haber una acción uniforme en el conjunto de las empresas. La plataforma reivindicativa será muy diferente en Iberdrola y en empresas del sector petrolífero, que tienen buenos resultados, o en las pape-leras.

—Además, la negociación colectiva os impone un reto...

—Sí, debemos centrar nuestro esfuerzo en mantener las negociaciones sectoriales de papel, artes gráficas y estaciones de servicio, con objeto de establecer equipos sectoriales permanentes. Estudiaremos asimismo la posibilidad de extender a otros sectores —plásticos, caucho, etc.— esos convenios sectoriales.

Por otra parte, dada la heterogeneidad de los sectores que abarca la Federación, Ikegaf se planteará en el Congreso la necesidad de organizar las sectoriales de Medios de Comunicación, Papel, Artes Gráficas, Energía, Química y Textil, con el fin de abordar con mayor eficacia los problemas de las diferentes empresas.

J.MENDIA

AUMENTAN LAS DIFERENCIAS, AUNQUE DICEN QUE HOMOLOGAN

Enseñanza privada: negociación pendiente

Partiendo de la realidad de que la Administración financia en su mayor parte los costes de esta red educativa, y de los compromisos asumidos por la misma en el sentido de aportar la financiación precisa para la homologación de las condiciones de trabajo de las redes privada y pública, previo a la negociación del convenio colectivo se ha trabajado en una comisión formada por la Administración, Patronales del sector y Sindicatos. La última propuesta del gobierno vasco, aceptada por las Patronales y los sindicatos UGT y UTEPE, no ha sido asumida por ELA, por cuanto ni abordaba un proceso de homologación real, ni tan siquiera agotaba todo el margen presupuestario con que contaba la Administración para este fin. Las prisas, intereses y debilidades han impedido alcanzar un acuerdo mínimamente satisfactorio.

De lo acordado, además de dejar fuera a colectivos de trabajadores, y no pasar de un mero

DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE PRIVADA Y PUBLICA							
	PRIVADA	INCR.NETO	%	PUBLICA	INCR. NETO	%	DIF. NETA
EGB							
1991	2.199.225			2.521.104			
1992	2.424.646	225.421	10,25	2.820.774	299.670	11,89	-321.879
1993	2.625.891	201.246	8,30	3.053.620	232.846	8,25	-427.729
BUP							
1991	2.349.375			2.987.438			-638.063
1992	2.596.059	246.684	10,50	3.315.086	327.648	10,97	-719.027
1993	2.855.665	259.606	10,00	3.577.591	262.505	7,92	-721.926
FP I							
1991	2.308.158			2.722.800			
1992	2.550.515	242.357	10,50	3.098.166	375.366	13,79	-547.651
1993	2.805.566	255.051	10,00	3.415.072	316.906	10,23	-609.506
FP II							
1991	2.308.158			2.987.438			
1992	2.550.515	242.357	10,50	3.315.086	327.648	10,97	-764.571
1993	2.805.566	255.051	10,00	3.577.591	262.505	7,92	-772.025

acuerdo en materia retributiva, se deriva una mayor deshomologación con respecto al colectivo de referencia, tal y como se puede apreciar en el cuadro adjunto.

Desde ELA no nos vamos a limitar a denunciar esta actuación, sino que solicitamos la continuación del proceso negociador, para agotar al máximo las posibilidades de un texto más satisfactorio.

En cualquier caso, este es un acuerdo político que debe ser materializado en el marco del convenio colectivo. En este sentido ya hemos iniciado las gestiones oportunas para retomar el proceso negociador en la primera quincena de enero. Dicho proceso debe incidir no sólo en un mejor acuerdo retributivo para todos, sino también en apartados tales como horarios de trabajo, permisos, reciclaje, euskaldunización, etc.

ELA-ENSEÑANZA

LABUR

■ **El paro en el Estado, el más alto de la CE**

La política económica aplicada en el Estado español, basada en los altos tipos de interés, ha sido la más restrictiva de toda la CE. Ello ha supuesto un abandono de la creación de empleo como objetivo, lo que unido a los elevados niveles de paro de los que se partía ha dado lugar a que en este momento la tasa de paro en el Estado español sea la más alta de toda la CE. En octubre de 1992, último mes para el que existen datos comparativos, el Eurostat (organismo de estadísticas oficiales de la CE) indica que el paro en el Estado español era del 18,8%, superando al de Irlanda, que venía teniendo últimamente un índice de paro superior al del Estado, que pasa ahora a ocupar el lugar de cabeza en esta clasificación.

Esta tasa de paro está muy por encima de la media europea (9,6%) y es casi cuatro veces más alta de la de Alemania, que es del 4,9%, y casi diez veces la de Luxemburgo (2%).

■ **Edinburgo: azaldu gabeko amaiera**

Euskadin eta estatuan etengabe entzuten dugu gizarte gastuen murrizketa (hala nola dekretazuak eragindakoa) Europa eraikitzearen ondorio direla, prozesu horrek zenbait muga eta beharkizun baitakartza berarekin. Argumentu hori faltsua da, behin eta berriro salatu dugunez. Gastu sozialak gutxitzeak ez du Europarekin zerikusirik; alderantziz, gobernuak besterik gabe erabakitako aukera da. Joan den abenduan Edinburgon izandako gailurreko bileran Europar Elkartearen kide guztientzako iradokizun bat egin zen: Estatuek errekurtsio gehiago erabil dezakete gizarte arloan. Beraz, goitik mugarik ez dago.

Hala ere, eta estatuko gobernuaren jokaera mantenduz, inork ez du hemen gaia aitatu, eta aldi berean soldaten moderazioa behin eta berriro maiseatu da. Edinburgon aprobaturakoak Solchaga edo Gonzalezek diotenarekin ez du inongo antzik.

■ **400.000 millones en EPSV en la CAPV**

Las Entidades de Previsión Social Voluntarias (EPSV) constituidas en la CAPV contaban en 1992 con unos recursos de 400.000 millones de pesetas. Esta cifra está en continuo y rápido aumento en los últimos años, y ha alcanzado un volumen de recursos importante. Para darnos cuenta de la magnitud de esta cifra basta decir que equivale a las dos terceras partes del Presupuesto del Gobierno Vasco para 1993, o que es similar a más del 10% del PIB de la CAPV.

La potenciación de estas EPSVs en la negociación colectiva es positiva desde un doble punto de vista. Por un lado, beneficia a los trabajadores al suponer un complemento de las pensiones a recibir en el futuro. Por otro, resulta una cantidad de dinero considerable, que puede canalizarse en parte, si se crean los mecanismos necesarios, a la generación de puestos de trabajo al llevarse a inversión productiva.

E S T A D O

EL DOBLE DE AFECTADOS POR EXPEDIENTES EN NAFARROA

Récord de despidos colectivos en la CAPV

Si por algo se ha caracterizado el año 1992 ha sido por el fuerte aumento del paro en Euskadi y porque todos los estamentos han reconocido de forma pública que la crisis es estructural y no tiene por qué haber tocado fondo.

En artículos anteriores hemos incidido en las cifras globales de desempleo. Sin embargo, en este artículo vamos a comentar un dato que se ha mantenido oculto o escondido entre el maremnum de números, pero que es muy ilustrativo de la gravedad de la crisis que estamos sufriendo en Euskadi. En la CAPV en 1992 se habrán batido, previsiblemente, todos los récords en cuanto a las extinciones de contratos por expedientes de regulación de empleo.

En el período de enero a agosto de 1992 el número de trabajadores cuyos contratos se extinguieron mediante expedientes fue de 9.455, esto es, más del doble que en el mismo período de 1991. En los años en que la crisis fue más intensa, sólo se superaron los 10.000 en todo el año en 1984 (11.902) y 1985 (11.745), valores que, a falta de datos de todo el 92, se van a superar con facilidad.

Por tanto, la pérdida de empleo que conllevan estas extinciones va a ser de las mayores de 1977 a esta parte. Este hecho es aún ms grave

Expedientes y trabajadores afectados

CAPV	Número de expedientes	Trabajadores afectados	Rescisiones de contrato
1991 (1)	1.406	42.505	4.389
1992 (1)	1.563	47.988	9.455
NAFARROA			
1991	170	4.587	
1992	166	10.591	

(1) Datos correspondientes a los ocho primeros meses del año.

“LOS TRABAJADORES EN PARO NO APARECEN EN LAS ESTADÍSTICAS”

si tenemos en cuenta que la contratación en precario está muy extendida, por lo que a los trabajadores temporales no es necesario extinguirles el contrato, sino con la simple no renovación ya están despedidos y no aparecen en las estadísticas.

No sólo crecen las extinciones de contratos mediante expedientes, sino que, como se observa en el cuadro adjunto, también lo hacen el número total de éstos y los

“ESTOS DATOS ILUSTRAN LA GRAVEDAD DE LA CRISIS ECONOMICA”

trabajadores afectados por todos los conceptos.

NAFARROA TAMBIEN

En Nafarroa, en el conjunto de 1992, a pesar de que el número de expedientes es similar al de 1991, se han duplicado los trabajadores afectados, pasando de 4.587 en 1991 a 10.591 en el 92, siendo la cifra mayor desde 1985.

Así, los trabajadores afectados por expedientes en 1992 en Nafarroa suponen el

20% del empleo industrial. Si bien es cierto que gran parte de ellos corresponde al hecho concreto de SEAT (más de 4.000), también lo es que, precisamente, ese es un dato clave para tener en cuenta la gran dependencia de la industria navarra de ese sector, y por tanto la endeblez de su estructura productiva al no estar suficientemente diversificada, corriendo el riesgo de un fuerte aumento del paro a poco que cambien o empeoren las cosas en ese sector.

F. AROSTEGI

IKUSPUNTU EKONOMIKOA

Pobre Banco Santander

Mikel Noval

El dinero negro es aquél que no paga impuestos, independientemente de su procedencia. Esto quiere decir que no todo el dinero negro sale del narcotráfico o actividades delictivas, sino que lo caracteriza la ocultación a Hacienda de su existencia o de sus rendimientos.

La existencia del fraude fiscal, de dinero negro o la complicidad que desde determinados ámbitos se da para su ocultación es un secreto a voces. El Banco Santander ha sido acusado de colaboración en un delito de fraude fiscal. Por los comentarios que se ha-

cen desde ciertos puntos de vista, nadie pone en duda la existencia de esa colaboración, lo que no es de extrañar, ya que los bancos siempre han pretendido que el monopolio del dinero negro no cayese en exclusiva en las distintas administraciones (pagarés), por lo que han buscado fórmulas financieras al borde de la legalidad para atraer ese dinero (léase primas únicas o cesiones de crédito como las del Santander).

Tampoco se constata en el conjunto de la sociedad un rechazo rotundo al fraude fiscal, cuando el sistema impo-

sitivo se mantiene casi en exclusiva por las rentas de los trabajadores, por lo cual es absolutamente injusto e in-solidario, ya que sólo los asalariados pagamos según nuestra capacidad.

Se ve, ante lo citado, que existen complicidades o apoyo tácito a estas actividades, procedentes, seguramente, de quienes no pagan lo que debieran a Hacienda. Entonces, a estos grupos lo que les preocupa no es que haya fraude (ya lo saben), sino saber por qué se ha denunciado ahora, o, lo que es lo mismo, preguntan que habrá hecho el Santander para merecerse eso.

En torno al derecho de huelga, estamos acostumbrados a recibir mensajes desde los medios de comunicación sobre el ejercicio abusivo del mismo por parte de los trabajadores. Se ha pretendido, así, crear un determinado contexto para una regulación restrictiva del derecho de huelga, y dificultar su ejercicio efectivo.

La prohibición de sustituir a los huelguistas

Es por ello oportuna la Sentencia del Tribunal Constitucional 123/1992, de 28 de septiembre (BOE del 29-X), declarando abusiva e ilícita la actuación de un empresario que sustituyó a trabajadores en huelga por otros de superior nivel profesional, por haber constituido no un ejercicio de su potestad de dirección, sino una actividad contraria al ejercicio del derecho fundamental de huelga, con el objeto de desactivar la presión producida por el paro.

REGULACION ACTUAL

El artículo 6.5 del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo, establece que "en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma".

Se trata en definitiva que el derecho fundamental de huelga como recurso de los trabajadores sea eficaz, y en aras de tal eficacia el empresario ve limitadas sus facultades, no sólo de contratación, sino de movilidad geográfica y funcional.

El empresario no puede contratar a trabajadores ajenos a la empresa para sustituir a los huelguistas. Tampoco puede sustituir a los trabajadores en huelga por otros ya vinculados a la empresa, pero de un centro de trabajo distinto al que se encuentra en huelga; en este



El TS. establece que los trabajadores manuales no serán sustituidos por otros de categoría superior.

sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 1989 declaró ilícita la sustitución de marineros huelguistas por otra tripulación vinculada a la naviera mediante contratos anteriores, pero de otros buques.

Una sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 13 de diciembre de 1988, declaró por su parte que la sustitución de trabajadores en huelga por otros del mismo centro de trabajo,

que acepten voluntariamente cubrir los puestos de trabajadores en huelga, es una medida lícita y su prohibición supondría privar al empresario del derecho de dirección y control de la actividad laboral que le reconoce el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

INTERPRETACION CONSTITUCIONAL

Es esta última sentencia del Tribunal Central

de Trabajo, precisamente, la que ha sido revocada por el Tribunal Constitucional. Los hechos en concreto consistieron en que el personal directivo y administrativo, que no se había adherido a la huelga, sustituyó voluntariamente y a instancias de la empresa a los trabajadores de producción en los puestos desocupados, cuya categoría era inferior a la propia.

El Tribunal Constitucional determina que, entre los derechos en juego, el de huelga y el derecho o potestad directiva del empresario, es preeminente desde la perspectiva constitucional el de huelga. El ejercicio de la potestad directiva del empresario, "cuando se utiliza como instrumento para privar de efectividad a la huelga, mediante la colocación de personal cualificado (en algún caso con título universitario) en puestos de trabajo con una calificación mínima, deja inermes a los trabajadores manuales, cuya sustitución es fácil, y puede privarles de un derecho fundamental, vaciando su contenido esencial".

En consecuencia, no es lícita la sustitución de trabajadores en huelga por otros de superior categoría, y éstos no están obligados a prestar los servicios de huelguistas, pudiendo insistir en que su cumplimiento contractual se limite al normal de sus obligaciones

J.B. HARRIOLA

RESEÑA JURISPRUDENCIAL

Legitimación de los delegados para promover conflictos colectivos.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 3 de junio de 1992

(...) formula la empresa el presente recurso al amparo del ap.c) del art.190 LPL denunciando, en primer lugar, la infracción del art.151 LPL en relación con el art.8,2 LOLS y la Base 27ª L7/1989 de 12 abr., art.82,4 CE y doctrina del TC en torno a éste, entendiendo que del examen conjunto de las normas invocadas resulta que los Delegados Sindicales no están legitimados para plantear un procedimiento de conflicto colectivo, aludiendo a una presunta ilegalidad del art.151,3 LPL por cuanto la Base 27ª de la L 7/1989 de 12 de abr. de Bases de Procedimiento

Laboral establece que la legitimación para promover conflictos corresponde a los órganos de representación unitaria de los trabajadores la empresa, careciendo de tal carácter los Delegados Sindicales, argumento que no resulta atendible, abstracción hecha de la cuestionada ilegalidad de la norma procedimental, en la que este Tribunal no puede entrar, pues si bien es cierto que el art.151 LPL omite toda referencia a las secciones sindicales en la enumeración que contiene de los entes legitimados para promover conflictos colectivos, también lo es que el texto Articulado, al referirse a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, dicha alusión debe entenderse hecha, asimismo, a las secciones sindicales y a los delegados sindicales, lo que se corresponde con la lógica y la propia naturaleza de las cosas, dado el carácter representativo de las secciones sindicales y el ámbito a que se extiende, pues si los arts. 87 ET y 8 LOLS les reconocen legiti-



ción para negociar, lógico es que tengan la posibilidad de promover acciones conflictivas para ventilar cuestiones directamente relacionadas con el pacto por ellas suscri-

Vacaciones en la Banca. No cómputo de los sábados concurrentes en los periodos de fraccionamiento.

Sentencia del TS de 2 de julio de 1992

Debatiéndose en el caso el problema relativo a si es o no ajustada a derecho la práctica de fraccionamiento de las vacaciones en tres o más periodos que se sitúen en época del año en que los sábados sean días laborables, pero no de trabajo, incorpora a cada día disfrutado de lunes a viernes la parte proporcional correspondiente al sábado, contando por tanto cada uno de estos días con 1,20, y si bien el fraccionamiento indicado ha de acordarse por las partes, como previene el convenio colectivo del sector, ello no autoriza al banco para computar como correspondiente al periodo de vacacio-

nes un día que ha quedado fuera de dicho periodo, sin que, por otra parte, pueda aceptarse el razonamiento adicional del recurrente, pues si hay obligación de trabajar el sábado, la reincorporación habrá de producirse ese día, y si no la hay, será por tratarse de día de libranza, aunque laborable y con independencia del periodo de vacaciones, sin que ello autorice a reducir artificialmente los días naturales de vacaciones, cargando sobre los mismos la parte proporcional del sábado, sin perjuicio de que, como acertadamente señala la sentencia recurrida, si lo que se pretende es incluir el sábado en cualquiera de los periodos de vacaciones, pueda hacerse sin más por las partes, pues el sábado de libranza puede complementarse como día natural de vacaciones cuando entra dentro del periodo correspondiente a éstos con la reducción del número de días naturales de vacaciones.

E L K A R R I Z K E T A

Jose Elorrieta, secretario general de ELA, ha criticado muy duramente el acuerdo de formación continua al que han llegado recientemente UGT, CCOO y CEOE: Los fondos destinados a financiar la formación serán administrados en exclusiva por las tres citadas confederaciones, desde Madrid. "Esta opción centralista elimina toda base de entendimiento estable en la acción sindical", dice Elorrieta, porque "se pretende vaciar de contenido los marcos laborales propios de ámbito inferior al estado".

JOSE ELORRIETA, SECRETARIO GENERAL DE ELA

"Trabajo respalda de forma vergonzosa la centralización de las relaciones laborales"

Elorrieta destaca que el acuerdo no es un hecho aislado, sino que "responde a la estrategia de centralización de las relaciones laborales", en línea con los convenios colectivos de marco estatal que pretenden imponer UGT y CCOO con la colaboración de patronal y gobierno. Además, según Elorrieta, el acuerdo responde a una "estrategia neocentralista porque vacía de contenido competencias transferidas ya a la Comunidad Autónoma Vasca o aquellas que contempla el Estatuto de Gernika".

La formación continua es la que se imparte en las empresas, esto es, la formación que reciben los trabajadores en activo para ponerse al día y conocer nuevas técnicas o formas de trabajo. Se trata de un aspecto clave del ámbito laboral, y cobra cada día mayor importancia debido a la rapidez con que se produce la innovación tecnológica. El hecho de que el Estado ponga a disposición de UGT, CCOO y CEOE los fondos para llevar a cabo programas en ese campo, "desde una opción excluyente", supone dar a esas confederaciones una potente arma para discriminar a su antojo a aquellas empresas y zonas en las que no sean mayoritarias, como es el caso de Euskadi.

UNIFORMIZACION

Elorrieta estima que "el modelo político y laboral resultante deja en evidencia que se quiere reconducir eso que se llama 'estado de las autonomías' de manera uniformadora, pasando por alto hechos diferenciales y la existencia de sindicatos con libertad de acción en su ámbito correspondiente".

Según Jose Elorrieta, esta tendencia del sindicalismo estatal al centralismo no resulta novedosa. Ya en los años ochenta se dio un intento en esa dirección, mediante el Estatuto de los Trabajadores y los pactos sociales, con la diferencia de que "en la actualidad UGT y CCOO están de acuerdo y en vez de pactos interconfederales se



"EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ESTA OPERANDO DE FACTO COMO UNA DELEGACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO"

"EL MODELO POLITICO Y LABORAL RESULTANTE PASA POR ALTO LA EXISTENCIA DE SINDICATOS CON LIBERTAD DE ACCION EN SU AMBITO CORRESPONDIENTE"

han cerrado acuerdos sobre materias concretas y convenios determinados".

OPTIMISMO

ELA afronta la realidad sindical con optimismo, dice su secretario general: "sin infravalorar los obstáculos podemos seguir avanzando en el marco propio de relaciones laborales". "Tenemos que llevar a cabo una acción sindical alternativa vigorosa, empezando por la defensa del ámbito de los convenios", afirma Elorrieta.

A raíz del acuerdo sobre la formación continua, ELA ha contactado con la patronal vasca Confe-

bask, para hacerle ver que si se da por buena la centralización del modelo laboral, "se avanza en dirección contraria a la solución de los graves problemas económico-sociales desde la realidad sindical vasca", dice Elorrieta, "ya que ello requiere un amplio margen de maniobra de la autonomía colectiva". El sindicato está a la expectativa en relación con este tema de la formación, pero Confebask ha anticipado que no está de acuerdo con el modelo centralizado de relaciones laborales y que obrará en consecuencia.

En relación con el papel que debe asumir el Gobierno Vasco

ante esta estrategia centralizadora, en uso de sus competencias estatutarias, transferidas o no, Jose Elorrieta expresa una vez más su decepción "ante el silencio cómplice del departamento de Trabajo y Seguridad Social". El secretario general recuerda al gobierno de Gasteiz "su responsabilidad para fijar una posición política ante esta nueva agresión al marco estatutario". ELA considera que si continúa la línea de Trabajo de ir en contra del marco propio de relaciones laborales por acción y omisión (suspensión de los comités comarcales de empleo, no transferencia del Inem, acuerdo sobre formación continua, etc.), "se desmontará todo lo que desde el principio se ha puesto en marcha con iniciativa política, haciendo decidido uso de las competencias y capacidades de ejecución".

DELEGACION DE MADRID

Elorrieta considera que el departamento de Trabajo y Seguridad Social "está operando de facto como una delegación del Ministerio de Trabajo, respaldando de forma vergonzosa el esquema centralizador". El secretario general de ELA se plantea varias cuestiones, en primer lugar, sobre el liderazgo político en torno a las relaciones laborales: "¿Qué está pasando para que el gobierno y el lehendakari no reaccionen en defensa de los contenidos estatutarios?". Elorrieta se pregunta también si no se está dejando que el ámbito laboral se descuelgue tácitamente del proyecto de autogobierno".

El secretario general de ELA rechaza que el sindicato tenga una obsesión por atacar a las instituciones vascas: "Lo que pasa es que creemos en ellas y tenemos por eso una posición de exigencia". Para Jose Elorrieta, quien ataca en realidad a las instituciones "es aquél que las vacía de contenido privándoles de instrumentos políticos para áreas tan urgentes como la gestión del empleo".

G.Z.

PRINTZAK

Contra el acuerdo de formación profesional

José Ignacio Sueskun, responsable de ELA en Navarra, exigió en rueda de prensa que el gobierno de Alli arbitre medidas para aplicar las competencias de formación profesional de la Comunidad Foral. Sueskun denunció el "silencio cómplice" del Gobierno navarro por no criticar los acuerdos suscritos recientemente por parte de UGT, CCOO y la CEOE con el Ministerio de Trabajo. Sueskun recordó que por este concepto Navarra dejará en manos de Madrid cerca de 2.500 millones de pesetas hasta 1996.

El responsable de ELA en Navarra enmarcó el acuerdo en una estrategia centralizadora propugnada desde UGT y CCOO, en la que también se encuadran la normativa de modificación de elecciones sindicales y los constantes intentos de imponer los convenios a nivel estatal.



Impugnar el convenio de Aduanas

ELA estudia la posible impugnación del convenio colectivo para la reconversión del sector de aduanas, suscrito el pasado 30 de diciembre entre el Consejo General de Aduanas, CCOO y UGT.

Para ELA, este convenio pretende limitar la capacidad de negociación de ámbitos inferiores, provinciales y de empresa, tanto el procedimiento de tramitación de expedientes como la fijación de las indemnizaciones y su abono.

Entre otros aspectos recogidos en este convenio, ELA rechaza la facultad que otorga a las empresas de fraccionar las indemnizaciones fijadas en el Acuerdo Tripartito sobre el sector de Aduanas hasta el periodo de doce mensualidades.



Acuerdo en TRW-Torfinasa

Tras diversas movilizaciones y jornadas de paro, la dirección de TRW-Torfinasa ha accedido a consensuar un plan de futuro con los trabajadores. ELA ha propiciado un acuerdo que permite garantizar unas condiciones dignas de prejubilación e inversiones importantes para su consolidación en el mercado. Los trabajadores han modificado la dura posición de la dirección de TRW-Torfinasa, que pretendía despedir a 144 trabajadores e imponer una modificación de las condiciones de trabajo, y la reducción de los salarios acordados para 1993, entre otros aspectos.