

Eraikuntzak hitzarmenari eusten dio

Arabako Eraikuntzako langileen jarrerari esker eta ELA-CCOOen bultzadaz, oraingoz estatu mailako hitzarmen kolektiboa lurralde horretan ez aplikatzea lortu dute. Precoren bitartekariak eskatuta, deituta zegoen epe jakinik gabeko greba bertan behera utzi zuten aipatu bi sindikatuek. Baina sindikatuek erabaki hori hartzeko, Uneca izeneko patronalean bilduta dauden Arabako enpresa eraikileen ordezkariak bertako hitzarmena errespetatzea agindu zuten.

Ez da erraza izan oraingoz euskal sindikalgintzaren alde burutu den prozesu hau, baina argi dago estatu mailako edo kupula arteko negoziaketa nahi dutenek edozein harma erabiliko dutela beren asmoa gehiengoaren aurka erabiltzeko. Mikel Olazabal, Eraikuntza Federakundeko idazkari nagusiak gertakari hauen azpian dauden arrazoen analisi zabala egiten du negoziaketa kolektiboaren orrialdean.

Alde batetik, Olazabalek UGTren eta estatu mailako CCOOen jarraera —hauek Euskadiko ordezkariari ahalmenak kendu nahi izan dizkiete— salatzen du, baina joera horri aurre egiteko modua euskal langileen eskuetan dagoela dio, izan ere, legez inposatu nahi diren hitzarmenari indarra kentzeko enpresa eta lurralde mailako negoziaketa gero eta sendoagoa egin behar baita.

(Pág.4)



LANIK GABE, ETORKIZUNIK EZ

Enpleguaren gainbeherakada eta industriaren krisia ikusita, ELAk gizartearen ardurara gai horietara zuzentzeko kanpaina bati ekin dio. Gazte jendearen erdia eta emakumeen herena lanposturik gabe egotea nahiko larria da, eta ez du kezka tikiagoa sortzen EAEn populazio aktiboa osatzen duten bostetatik bat lan bila ibiltzeak. Nazioarteko egoera txarrak ez du dena argitzen, 1991 aurretik ere ba bait genuen %15eko langabezia tasa. Estatuan 3 milioi lagun lanik gabe daudela zabaldu denean dirudi konturatu direla batzuk haizeak nondik jotzen duen.

Enpresaka, eskualdeka eta Euskal Herri mailan

en-tzungo da langileen, ELAren deiarra: Gazteek lana bertan egin nahi dute, ez dute atzerrirako bidea hartu nahi mende hasieran hainbestek egin behar izan zuen bezala. Eta helduek ez dute berrogeitabost urtez erretiratze goiztarrik hartu nahi. Hortaz, egoera honi erantzun sakona ematearren eta gizarte-erakundeengan ardura gehiago —ez 'alarmismoa'— sor dadin, ELAk manifestaldiak, hitzaldiak eta entzierroak burutuko ditu Euskadi guztian. Halaber, gai honi buruz LAB eta CCOOekin batera onartutako agiria azaldu eta zabalduko du, afiliatu eta hiritar guztien artean.

(Pág.3)



Acuerdo por el empleo entre ELA, CCOO y LAB

El pasado 15 de febrero se firmó por los secretarios generales de ELA, CCOO y LAB el acuerdo para una campaña en favor del empleo. El acuerdo se basa en un documento en el que las tres organizaciones analizan la situación de deterioro del empleo y sus causas y plantean una serie de propuestas de actuación.

José Elorrieta, secretario general de ELA, valoró como muy importante el amplio consenso sindical obtenido, indicando que, aunque el documento conjunto no refleja en toda su amplitud las posiciones de cada organización, sí puede constituir una base importante de colaboración sobre compromisos de actuación concretos.

Respecto de la ausencia de UGT en este acuerdo, Elorrieta señaló que la unidad de acción sin unos contenidos mínimos se convierte en una mera ceremonia que no lleva a ninguna parte. "El compromiso con el desarrollo del autogobierno y con una práctica de la autonomía colectiva que respete la voluntad mayoritaria de los trabajadores vascos son condiciones necesarias para poder ir avanzando conjuntamente —indicó Elorrieta—; quien combate estos principios es quien está combatiendo la unidad de acción".

(Pág.3)

ETA GAINERA...



Ikegaf-en II. Kongresua

(5.orr.)



La ventaja salarial de las empresas vascas

(Pág.6)



Indemnizaciones en empresas de menos de 25 trabajadores

(Pág.7)

Eskualdeak

GIPUZKOAKO ESKUALDE BATURAK

Kongresua eta enplegua

Gipuzkoako eskualde baturen azken bilera joan den otsailak 4ean izan zen. Bertan lurralde antolaketaren inguruko gaiak aztertu ziren, gure eskeman garrantzi handia baitute. Baina batez ere beste bi punturi buruz hitzegi zen bileran, sindikatu guztiaren arreta eskatzen duten bi puntu. Izan ere, bere garrantzia eta eskatzen duten parte hartze aktiboaz gainera, erakundeen prestutasun berezia esijitzen dute bi horiek.

Alde batetik, kongresuarekin garaian gaude jadanik, VIII. Konfederakunde Kongresurako hilabete batzuk besterik ez baitira falta. Sindikatu guztiaren parte hartze zabala ziurtatu behar da kongresuan aztertuko diren gaiak eztabaidatzeko: Pionterak eta estatutu aldaketak, batez ere. Gai hau ezaguterazi eta hausnarketa

personal eta kolektiboa bultzatzea dira bileran aipatutako helburuak, tajuz eta nonnahi eztabaida dadin.

Bigarren gai nagusia enpleguari buruzko ekintza konfederala izan zen. Ekintza honek eskualde erakunde bakoitzaren eragina frogatu du, bakoitzak kanpaina burutzeko helburu eta bideak zehaztu behar dituen. Eskualde bakoitzak emandako datuen bidez lurralde osoaren osa daitezke, baina gainera enplegua eskualde bakoitzean zer egoeratan dagoen ezagutzeko ezinbestekoa da helburuak ezarri eta esparru honekin zerikusirik duen pertsona eta erakundeak erakartzen saiatzeko. Eskualdez eskualde lan eta enpleguaz kezkatuta dauden pertsonekin harremanak izango dira, kanpaina aberats dezaten.

L.M.A.

Nazioartekoa



ELAko Irakaskuntza Federakundea nazioarteko erakunde berri honen kide sortzaile izan da.

IRAKASKUNTZA

Nazioarteko Irakaskuntza Erakundea

ELAko Irakaskuntza federakundea 75 estatutako 114 sindikatu biltzen zituen Nazioarteko Hezkuntza Idazkaritza Profesionalaren (SPIE) kide zen. 1989an hasi zen negoziaketa prozesuaren ondorioz, SPIE sozialdemokratak eta CMOPE sindikatu profesionalak (irakaskuntza sindikatu hutsek osatua), irakaskuntzako erakunderik haundienek alegia, nazioarteko konfederakunde bakar batetan biltzeko erabakia hartu

dute. Horretarako SPIEko kideak beren disoluzio kongresua burutzeko Estokolmon (Suedia) joan den hilak 22tik 25era bildu ziren (CMOPEkoak, berriz, 21etik 25era). Urtarrilak 26ean Nazioarteko Irakaskuntza Erakunde (NIE) berriaren Kongresu eratzaila egin zen. Irakaskuntzan orain arte beste bi erakunde sindikal ere ba zeuden: CSME demokrata-kristaua, CMT barnean egituratua, eta FISE komunista,

FSMren kidea. CIOSten barne dagoen NIE berri honen kongresu eratzailan parte hartu duen euskal sindikatu bakarra ELA izan da. Jesus Mari Larramendi idazkari nagusia eta Begoña Urkiaga, nazioarteko harremanetarako arduraduna, izan dira ELAren ordezkariak Estokolmon. NIEk bost kontinenteetako 24 milioi irakaskuntzako langile ordezkaturiko ditu, horien artean 2.600.000 europear.

LARRAMENDI

Federakundeak

COMITE FEDERAL DE LA FETA-ETEF

Balance y reflexión

El Comité Federal de Empleados, Técnicos y Alimentación celebró su primera reunión de 1993 el 28 de enero. Se trató el balance del 1992: la afiliación ha crecido el 9,41%, un buen resultado a pesar de no llegar al nivel previsto. Gipuzkoa y algunos sectores registraron subidas superiores. El balance se completó con el análisis de los planes organizativos. De cara a 1993, el Comité abordó el tema del VIII Congreso confederal y la preparación de la campaña por el empleo. La extensión de esta campaña a todas las secciones y delegados constituirá el eje del trabajo en la FETA. Los problemas de la negocia-



ción, por las posiciones racionales de la patronal en varios sectores y el cuestionamiento del convenio de hostelería por UGT y CCOO, dieron paso a una reflexión sobre la campaña en materia de horarios co-

merciales. Los calendarios laborales del comercio y la defensa de los contenidos de las ordenanzas ante su previsible derogación serán dos importantes objetivos en los convenios a negociar este año.

COMITE FEDERAL DE SERVICIOS PUBLICOS

Elecciones en la Ertzaintza

La reunión mensual del Comité Federal de Servicios Públicos correspondiente a enero se celebró el pasado día 28 en la Diputación de Gipuzkoa. Como primer pun-

to de la reunión, se hizo balance de la afiliación durante 1992, que se incrementó en un 16,19% a nivel de Euzkadi.

Otro de los puntos tratados fue el de las elecciones sindicales en la Ertzaintza; se dio una exhaustiva información del proceso de negociación de la normativa electoral. Además, el Comité Federal pudo conocer el minucioso plan organizativo que tiene como objetivo lograr la máxima participación en las elecciones.

El Comité Federal se centró en tercer lugar en la participación de la Federación en la campaña por el empleo y la colaboración con la estructura interprofesional. Se aprobó un documento a modo de reflexión dirigido a definir la

forma en que los trabajadores públicos debemos abordar este tipo de campañas generales.

Otro punto sobre el que se habló fue el manifiesto que servirá de punto de partida de la campaña de promoción de los servicios públicos y que será aprobado en la próxima reunión del Comité Federal, junto con el calendario de la campaña, que se cerrará con una conferencia centrada en el tema de los servicios públicos.

Por último, el Comité Federal aprobó el cambio en la Secretaría federal de Nafarroa: Juanjo Larraza deja la FSP al incorporarse a la Federación de Enseñanza, y será sustituido por Gurutz Gorraiz.

XANTI UGARTE

PRIORIDAD DE LA FITIM

Vínculos europeos sin fronteras

La Federación Internacional de Trabajadores de Industrias Metalúrgicas (FITIM) ha instado a la Comisión Europea a que reafirme su compromiso a una directiva sobre Consejos de Empresa.

La FITIM, internacional de la que forma parte ELA-Metal, considera como una prioridad el que se establezcan vínculos sin fronteras en Europa y que se establezcan normas para mejorar la cooperación de los trabajadores en otras regiones del mundo. Cabe destacar a este respecto



que 900 multinacionales europeas y 280 americanas y japonesas serían afectadas por las normas sobre los Comités de Empresa Europeos.

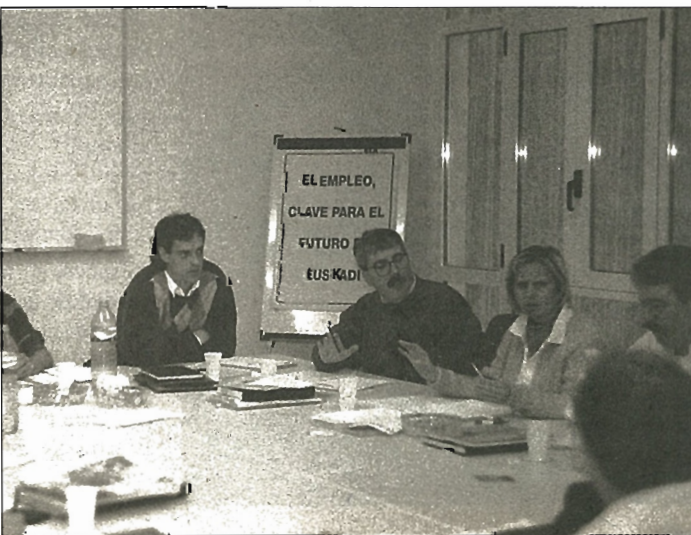
ELA-Metal viene partici-

pando, dentro de la FEM y junto a otros sindicatos metalúrgicos, en reuniones para discutir la creación de estos comités de empresa europeos, que en muchos casos se trata de multinacionales que operan mundialmente. Si bien hasta la fecha sólo se han cerrado acuerdos en siete empresas, se sigue trabajando para ir avanzando en la consecución de mecanismos que hagan real la información y consulta (y posterior negociación) a los representantes sindicales de las multinacionales.

M. ASTIGARRAGA

Reunión de la Secretaría Federal de ELA-Metal.

En su habitual reunión mensual, celebrada en la sede de Las Arenas el pasado día 5, la Secretaría del Metal abordó temas relacionados con cada una de las áreas de trabajo de la Federación, incidiendo de forma especial en la negociación colectiva, la situación industrial de los diferentes sectores, la campaña en favor del empleo y los planes de organización de cada comarca y empresa.



ELA

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

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

El futuro de Euskadi pasa por la industrialización y el empleo

Dada la extensión del documento conjunto de las tres centrales, nos limitamos a publicar una síntesis de las propuestas contenidas en el mismo. El texto íntegro del documento se encuentra a disposición de los militantes que lo deseen en las sedes de ELA.

PROPUESTAS CONJUNTAS DE ELA, CCOO Y LAB

—MESA PARA LA REINDUSTRIALIZACIÓN

Reformulación de la actual Comisión Tripartita de Política Industrial, que debe servir para debatir una política de industrialización y empleo.

DESARROLLO DE UNA POLÍTICA INDUSTRIAL

a) Compromiso de la Administración central en las siguientes materias:

- infraestructuras.
 - mantenimiento de las industrias dependientes
 - canalización de inversiones extranjeras
 - transferencias del INEM y la Seguridad Social.
- b) Actuaciones de las instituciones vascas:
- estrategia de modernización y diversificación de nuestro tejido industrial y creación de empleo,
 - protagonismo e implicación del sector público
 - presupuesto plurianual, dirigido a la reindustrialización.

— coordinación y compromiso con los entes financieros —cajas de ahorro y bancos— dirigido a su responsabilización con el futuro de nuestro tejido económico (sociedad de capital—riesgo, implicación con la industria, canalización del ahorro hacia el sector productivo...)

— creación de un Ente Financiero Vasco que establezca instrumentos adecuados para la captación del ahorro (por ejemplo, las Entidades de Previsión Social Voluntaria establecidas en la CAPV, las cuales, administrando un ahorro de

miles de millones de pesetas, carecen sin embargo de activos financieros para invertir en Euskadi)

— políticas sectoriales y territoriales orientadas a las PYMES,

— creación del Instituto Vasco de Empleo y Formación y de Lagunkidetzta

— incrementar los recursos públicos a través de la lucha contra el fraude fiscal.

c) Actuación de los empresarios.

— mejora radical en la gestión.

— dimensionamiento, colaboración interempresarial,

— innovación tecnológica, I+D, calidad y gama de producto, comercialización,

— atención a la formación continua de los trabajadores.

INSTITUTO VASCO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Creación del Instituto Vasco de Empleo y Formación, con transferencia íntegra del INEM.

TRANSFERENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La transferencia de la Seguridad Social a la CAPV y Nafarroa es uno de los elementos importantes para una política de empleo.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN

EUSKADI: EN DEFENSA DEL EMPLEO

— Las reivindicaciones en defensa del puesto de trabajo, la formación, el reciclaje profesional, la seguridad y salud laboral y la lucha contra la

precariedad del empleo, deben estar acompañadas de una actitud abierta y una acción ofensiva para establecer mecanismos pactados, dirigidos a garantizar empleo estable y seguro.

— Es necesaria una negociación colectiva pegada a la realidad de nuestros sectores y empresas, por tanto, deben mantenerse y desarrollarse los actuales ámbitos de negociación colectiva existentes en Euskadi, rechazando iniciativas que supongan recortes o exclusiones.

FORMACIÓN CONTINUA

— La formación profesional continua de los trabajadores ocupados es un instrumento de perfeccionamiento y promoción profesional y una garantía de empleo.

— Se reclama su transferencia a las instituciones vascas

— Las organizaciones firmantes se comprometen a impulsar en el seno del CRL un acuerdo vasco de formación profesional continua que deberá incluir la constitución de un órgano que dirija y administre esta formación profesional en el ámbito de la CAPV. — Este órgano deberá administrar el conjunto de recursos que las distintas instituciones de la CAPV dedican a la formación continua, debiendo a tal efecto concluirse el correspondiente acuerdo tripartito.

— Mientras la transferencia de la formación profesional continua no se haya producido, este órgano recabará la disposición de una parte de la cuota de formación continua equivalente a la aportación que por ese concepto se produce desde las empresas vascas.

Mehatxupean

ITURRIAGA

Nahiago genuke albiste atseginak egun oro zabaldu ahal izatea maiz ematen ditugunak eman behar izatea baino. Baina egoeran ez dugu agintzen eta gizarte giroa ez dezakegu ez aldatu eta ez ezkutatu ere. Langileok bizi ditugunak bere gordintasunean ematea dagokigu guri, izan ere ba da nahiko komunikabide arrosa koloreko albiste atseginak eta gizartearen amets pozgarriak oparoegi bil-tzen dituenik.

Apirilaren 2an Europa guztiko sindikatuak beren urduritasuna adieraztea erabaki dutenez, gero, garbi dago egoera larrian ikusten dutela langilego europarra. Besteak beste, langabezia izugarri areagotzen ari da. Eta jakina denez, langabeziaren gehitzeak berekin dakar, nahi ta nahi ez, zenbait ondorio kaxkar eta oker. Batez ere langile berrientzat, baina baita ere gizarte osoarentzat.

Adibidez, gaurko lanik gabeko langile kopuru jasangaitzak gizarte osoaren desorekatzea ekar omen dezake. Arrisku hori onartzerik ez dagoela eta, erantzukizun zentzua galdu ez dutenak ekonomi jokaeraren al-daketa lehenbaitlehen egitea eskatzen ari dira: ekonomiari bultzada eman ez lanpostuak sortu eta langabezia arindu.

GIZA ZENTZUA, NON?

Deiadar horiek entzuten diren lurraldeetan hemengo langabeziaren erdira ez dira iristen. Eta dituzten gizarte erakunde eta ohikundeak ez dira gure artekoak baino makalagoak. Giza zentzua ez ote zaigu gehiegi andegatu ohituraren poderioz edo? Kezkatzekoa litzateke egia balitz.

Begi bistan daukagu, noski, egoera honek langile klasearen ahulezia aregotzen duela eta, une larri hori ondo baino hobeto neurtuz, Solchaga jaunak bai greba kontuan eta baita kale-ratze arloan ere enpresariei amore ematea erabaki du, berriz ere, langileen aurka. Horrela langabeziaren ugaltzeaz gain beste mehatxu larri hauek ere gure gain ditugu.

Solchaga jauna bera eta bere buru den Felipe, beraiek inor baino gehiago, Europarekiko konbergentziaren behar larria ari dira azaltzen. Langileok beren mehatxupean bizi gara.

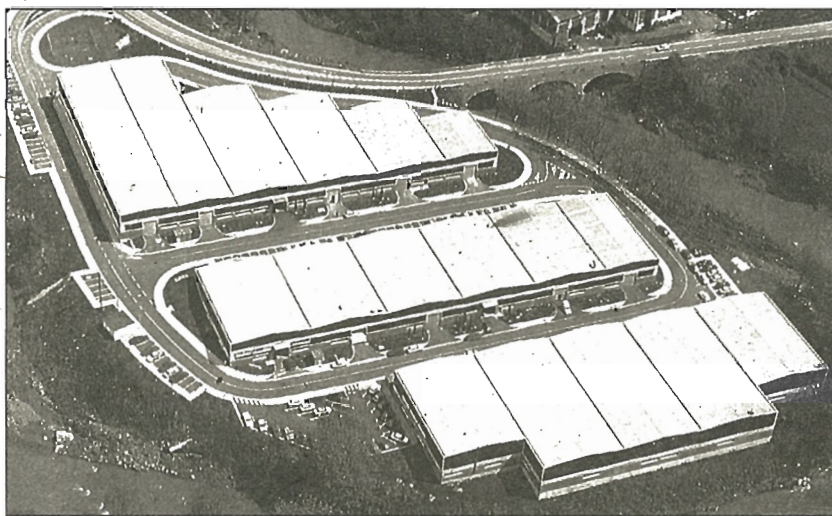
El Bajo Deba depende de la creación de empleo industrial

La comarca del bajo Deba, que abarca la zona que va desde Mutriku hasta Eibar, además de Ermua y Mallabia, es una de las de mayor especialización industrial de Euskadi, por lo que la crisis que atraviesa nuestra industria está teniendo consecuencias gravísimas sobre el conjunto de la comarca, llegando a cuestionar su futuro.

A finales del año pasado, el número de empresas industriales era de 657, de las cuales el 80% se dedicaban a transformaciones metálicas. El sector servicios cada día es más importante (2.755 empresas), pero en gran medida son servicios generados por el sector industrial. En estos dos sectores, estrechamente vinculados, se concentra el empleo de la comarca, por lo que la mala situación estructural y coyuntural que atraviesa nuestra industria se refleja de manera sangrante en esta comarca de claro monocultivo industrial. Las 150 regulaciones de empleo presentada en 1992 no son más que la confirmación de todo lo anterior.

UNA CRISIS VIEJA

Esta situación no es nueva. Ya en 1990 el propio Gobierno vasco consideraba esta zona como de "carácter muy regresivo". Y esto se nota, por ejemplo, en la pérdida de población que se está experimentando en la zona, reflejo de un movimiento migratorio en doble sentido, de gente que tras el cierre de su empresa o la jubilación regresa a su tierra de ori-



gen, y de gente que ha nacido en estas localidades pero que ante la ausencia de futuro se ha planteado la emigración como salida.

En estos momentos, según datos de INEM, casi 4.000 personas se encuentran en situación de desempleo en la comarca. Un desempleo que afecta especialmente a jóvenes y mujeres según reflejan las frías estadísticas: el 57% de los parados (2.081 personas) son jóvenes entre 20 y 30 años, y de ellos, 1.550, es decir, el 75% son mujeres y 531 hombres. Por sectores, el industrial es el más afectado (33% del total), mientras que los parados que buscan el primer empleo son el 23%.

La gravedad de la situación es tal que el año pasado todas las fuerzas políticas y sociales coincidimos en la

necesidad de realizar un plan estratégico propio en el que a partir de un diagnóstico comarcal los distintos municipios agrupados en el ente DE-GEBESA abordara la problemática de esta comarca. ELA, por supuesto, no podía quedar de lado a la hora de participar en el Consejo Asesor de dicho plan.

DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA

El diagnóstico era contundente y claro: las empresas del Bajo Deba son maduras o en decadencia en una gran parte. Es necesaria una adecuación y remodelación a los retos que el futuro depara y, obviamente, para ello es indispensable que las instituciones políticas y financieras asuman la responsabilidad de seguir avanzando donde se pueda, y de bus-

car nuevas vías, nuevas alternativas cuando las que hay vayan desapareciendo.

El diagnóstico estaba hecho, y todos coincidían en ello. El problema es qué tratamiento, que soluciones van a articularse para lograr que nuestra industria no se nos muera. Es por ello que nuestra petición de poner en marcha una política industrial o el exigir que la creación de empleo sea el centro del debate y estrategia económica tiene un sentido muy especial en el Bajo Deba. Es por ello también que ELA está sumida en una lucha cuyo objetivo es que en todo este contexto de crisis el deterioro social sea el mínimo posible.

Dentro de esta lucha es fundamental lograr que toda la sociedad, todos los trabajadores del Bajo Deba se conciencien de la gravedad del problema y exijan respuestas claras. Es imposible el desarrollo de estas localidades con bolsas de paro como las existentes en la actualidad. Y este precisamente es el objetivo fundamental de la campaña sobre el empleo que ha iniciado ELA en el bajo Deba como en el resto de Euskadi.

J.A. ULAZIA
(Responsable comarcal Bajo Deba)



— N E G O Z I A K E T A K O L E K T I B O A —

FETA-ETEF

Firmadas las tablas salariales en Alimentación de Nafarroa

El día 27 de enero, sindicatos y patronal firmaron en Pamplona las tablas salariales del Convenio de detallistas de ultramarinos, autoservicios y supermercados de Navarra para 1993. En ellas se contempla un incremento del 7,9%, en virtud del artículo 5º del convenio firmado en 1992, que fijaba el aumento para 1993 en el IPC del 92 + 2,5. El esfuerzo en la negociación del año pasado, principalmente por parte de los afiliados a ELA, sindicato mayoritario en el sector, ha dado buenos resultados y debe servir como referencia para próximas negociaciones.

El convenio del Comercio del Metal también tiene pactada para 1993 una subida del IPC + 2, lo cual da un incremento del 7,4%. Faltan por firmar las tablas para este año, aunque a juicio de la FETA este requisito no es necesario para su aplicación.

IRAKASKUNTZA

ELA EXIGE UNA REUNION SECTORIAL

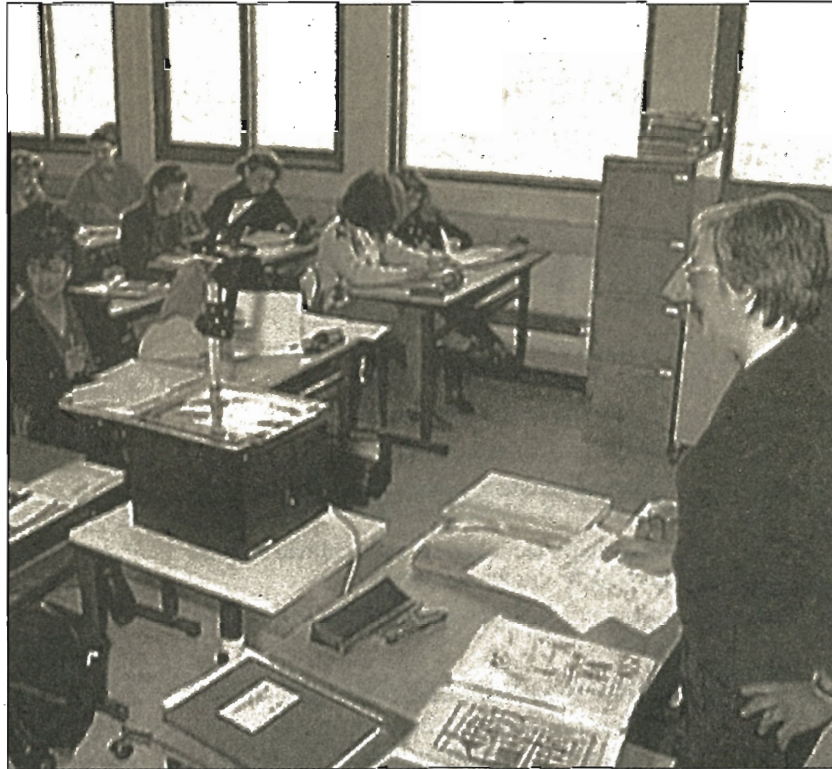
El acuerdo sobre interinos no ofrece avances

Cuando en su sector laboral en el que ELA tiene representación se convocan unas movilizaciones, es necesario que desde el sindicato se haga una valoración de la situación y se tome un posicionamiento. Esto está ocurriendo en la enseñanza pública, afectando al personal no funcionario.

El sector, (de 15.300 profesores hay 2.300 interinos con estabilidad hasta las 3 primeras oposiciones y otros 2.000 sin ella), lleva años sin convocatoria de oposiciones, pendiente de que se negocie la forma de acceso de este colectivo al funcionario.

Los sindicatos hemos tratado mediante la negociación de ir fijando las bases y atando compromisos que llegado el momento hicieran que este proceso fuera lo más favorable posible al personal que actualmente trabaja. De hecho, si ELA no firmó el acuerdo para el periodo 1991-94, suscrito inicialmente por UGT y luego por CCOO y STEE, fue entre otros motivos, porque no suponía ningún avance sobre el acuerdo de estabilidad de 1990 ni aportaba ninguna garantía sobre el proceso de acceso.

Esta situación de incertidumbre y descontento ha llevado a que se cre-



en grupos que presentan reivindicaciones maximalistas -acceso por concurso de méritos o por antigüedad, interinidad indefinida- que fueron alentadas por algún sindicato que luego firmó el acuerdo 91-94, pero que son inviables en el actual marco jurídico de la Función Pública

Vasca.

ELA cree justificado el descontento y apoya la realización de medidas de presión ante la Administración, pero teniendo claro que hay que marcar unos objetivos conseguibles tanto para el proceso de acceso como para después de él.

Así, vemos que se puede luchar por unas ofertas de empleo con un número de plazas que como mínimo sean las comprometidas en el acuerdo del 90, con una distribución por especialidades acorde a las titulaciones de los interinos existentes, con un tipo de prueba menos memorística y más ligada a la práctica docente, con unos temarios menos enciclopédicos que los actuales, y con una valoración de méritos por servicios lo más amplia posible (un 45% de la puntuación alcanzable en la fase de oposición). A la vez hay que establecer garantías para el personal que no logre superar las oposiciones, ya que dado que el sistema siempre necesitará interinos, el criterio prioritario de selección debe ser el de los servicios prestados.

La Administración ha avanzado que presentará el en los próximos días un primer borrador de convocatoria de oposiciones a la Comisión Paritaria del Acuerdo. Pero nosotros creemos que toda esta negociación supera el marco de un acuerdo firmado a la baja. Por ello ELA ha exigido la reunión de la Mesa Sectorial, donde estamos todos los sindicatos y donde se puedan defender las posturas arriba expuestas.

KEPA ALTUNA
ELA-Enseñanza Pública

CONSTRUCCION

Esta legalidad nos quita libertad

Langile, defenda ezazu zeure burua legearen erabilpen okerra egiten duten zipotzengandik. Ez dut nahi eta ez dut laguntzarik behar bide leun horretan ibiltzeko. CCOO eta UGTko agintariak ahaztu egin duzue langileek nola eskertzen duten saiatutako lanaren emaitza. Bide errazetik jo duzue, zuen esku dituzue boterea, legea eta ugazaben adiskidetasuna, behin eta berriz esan diguzue Madril aldera joateko zuen festin horretara, baina ahaztu eta zapuztu duzuen gure Euskal Herrian geratzea eta geurea dena defendatzea erabaki dugu betidanik; ez dugu zuen beharrik.

ESTANCAMIENTO

Quizás estemos padeciendo la languidez que nosotros mismos hemos cultivado, fruto de la comodidad, la falta de interés o el conformismo. No estoy del todo de acuerdo con la tesis de que en ELA no hemos podido afrontar la negociación colectiva por habernos dedicado a la tarea organizativa, administrativa, etc. En ELA nos hemos anclado en un modelo de negociación colectiva basada en un respaldo jurídico muy fuerte, que garantiza el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Sin embargo, el tener una organización dinámica nos permite reaccionar, ayudados por el incremento de afiliación que estamos teniendo gracias a los planes de trabajo de cada organización. Ayuda que CCOO y UGT han desechado al optar por la negociación centralizada, basada en la aplicación exclusivamente verticalista de los acuerdos, materias de negociación en niveles inferiores, haciéndose valer de la tan cacareada "aplicación de la legislación vigente". Es lamentable que en nuestro sector UGT y CCOO hayan optado por renunciar a la actividad sindical

en los tajos, sustituyéndola por grandes acuerdos, a menudo vacíos de contenido, y lo que es peor, plegándose a las exigencias de la gran patronal, que ha sabido aprovechar la debilidad sindical en el Estado y las ansias de grandeza de unos dirigentes sindicales sin escrúpulos.

ACUERDOS A LO GRANDE

El Convenio General de Construcción no es más que el espejo de la impotencia para desarrollar la negociación colectiva desde la base, los dos sindicatos estatales se han quedado sin portadores, creen estar en la cima, pero sin carga; a esos acuerdos les faltará oxígeno en breve. Toda cumbre requiere dedicación y sacrificio. El hecho de que los sindicatos estatales se valgan de la legislación para exhibirse ante los trabajadores de la Construcción y mostrarse amenazantes ante iniciativas como las de ELA de mantenerse en la dinámica de negociar en ámbitos territoriales, demuestran haber perdido el rumbo y que se encuentran lejos de la realidad en Euskadi, pretendiendo anular nuestra presencia en el sector vía juzgado de lo social.



REACCION EN CADENA

Este controvertido panorama sindical ha originado reacciones de lo más curiosas, incluso en el seno de CCOO-Euskadi, que ha sido en este largo periodo de tensiones aliado nuestro; Comisiones se está batiendo contra la legalidad impuesta por la patronal estatalista y una UGT que no renuncia ni a la fuerza pública con tal de que prevalezcan sus principios. Con las constantes manifestaciones públicas que alientan el nacionalismo español, el máximo responsable ugetista no tiene escrúpulos para impugnar todos los acuerdos suscritos por ELA, CCOO-Euskadi y la patronal vasca, aunque gocen de

mayorías absolutas, y arremeter contra los jueces encargados de dictaminar el conflicto jurídico, dando muestras de nerviosismo e impotencia.

No me gustaría seguir sin denunciar la total pasividad del departamento de Trabajo del Gobierno Vasco a la hora de mediar en los conflictos como consecuencia de la aplicación del Convenio de Bizkaia o el Convenio general. El departamento optó por inhibirse y dar un claro respaldo a la tesis centralizadora defendida por UGT y CCOO estatales y la patronal. Esta actuación demuestra una vez más que los titulares de este departamento no tienen en cuenta el

marco propio de relaciones laborales; en vez de legitimar a los trabajadores y patronales vascas, nos desautorizan.

En este círculo tienen que ver también algunas patronales, como Uneca de Araba, asociación que tiene pactado con los sindicatos estatales la aplicación del Acuerdo Marco del Sector.

Hay un pacto para desgastar a ELA y CCOO en Araba, con el fin de favorecer el 'aterrizaje' de sindicalistas estatales, que no tienen vergüenza en ostentar poderes de su organización central, desautorizando a los responsables de CCOO vascas.

NUEVA MENTALIDAD

La Federación se prepara para acometer un gran cambio de mentalidad y de actuación. Se acabó la cómoda legalidad. Los convenios en Construcción serán muy posiblemente extraestatutarios y de aplicación limitada, lo que conlleva una fuerte dinámica sindical en las bases para garantizar la aplicación de los acuerdos. Estos cambios nos asentarán en unos criterios elementales basados en la fuerza sindical necesaria en la negociación colectiva. Hay que hacer en ELA de la negociación colectiva un instrumento esencial en la vida del trabajador, porque ello va a hacer imprescindible la afiliación a ELA. Si la legalidad nos conduce a imposiciones centralizadas, trabajemos la libertad de las partes.

MIKEL OLAZABAL
Secr. gral. de la FCM

El pasado 5 de febrero la Federación de Información, Química, Energía y Artes Gráficas celebró en Bilbao su segundo Congreso Ordinario. 109 delegados debatieron a lo largo de una intensa jornada dos ponencias, una de negociación colectiva o de avance sectorial, y otra de organización. Finalmente, José María Bergara fue reelegido secretario general de la federación para los próximos 4 años.

II CONGRESO DE IKEGAF

La organización y la negociación colectiva, principales retos para el próximo cuatrienio

Durante su intervención, José María Bergara, que posteriormente resultaría reelegido secretario general, recordó los objetivos del proceso de fusión de federaciones que dio lugar a la actual IKEGAF. En opinión de Bergara, desde la integración se ha avanzado positivamente a todos los niveles, pero todavía quedan muchas lagunas y huecos que cubrir, fundamentalmente en Araba y Nafarroa.

Bergara dijo también que es el momento de estructurar las federaciones comarcales y de llegar a todas las empresas de más de 25 trabajadores del sector, eso sí sin olvidarse de la necesidad cada vez más perentoria de tener reuniones periódicas con los delegados de las pequeñas empresas del sector.

La negociación colectiva fue el otro gran tema que centró la intervención de Bergara, que se mostró especialmente crítico por lo poco que se había avanzado en este tema. Bergara destacó también las dificultades añadidas que supone el intento de las fuerzas sindicales de carácter estatista de centralizar la negociación colectiva. "No podemos permitir ese alejamiento de la negociación colectiva de los trabajadores, pero para ello tenemos que ser capaces de llegar hasta la última empresa, de llevar a cabo una dinámica mucho más agresiva. Ese es nuestro reto para los próximos años, que son vitales".

PANORAMA DESALENTADOR

José Elorrieta, secretario general de ELA, se dirigió también a los congresistas en un amplio discurso en el que analizó la coyuntura social, económica y política que atraviesa Euskadi. En concreto, Elorrieta mostró su pesimismo por la situación económica actual y reivindicó la creación de empleo como eje de toda la actuación institucional. El secretario general de ELA recordó que los niveles de paro en Euskadi duplican con creces la media europea, y los de precariedad, la triplican. Situación que exige sin más dilación un liderazgo institucional claro y decidido por parte del Gobierno vasco. "Nosotros, los sindicatos, no pedimos milagros, aseguró. Lo que exigimos es que se haga un diagnóstico serio y realista de la situación actual, se fijen objetivos de reindustrialización y se empiece a trabajar. Y ese trabajar pasa por establecer compromisos financieros de relanzamiento de comarcas, de infraestructuras, de dotar al ejecutivo de la gestión de empleo y la Se-



ORGANIZACION

La ponencia de organización pretende asentar las bases organizativas para la nueva etapa federal, la de consolidación de la negociación colectiva. Los avances experimentados en IKEGAF son significativos pero hay que seguir avanzando en organización, dando pasos para que desarrollen la vivencia sectorial y con ello el avance de la conquista de mejores condiciones para los trabajadores y asentamiento definitivo del marco de relaciones laborales en Euskadi.

Avanzar federalmente es tener implantación fuerte en dos pilares básicos, la empresa y nuestra sección sindical, el sector al que corresponde y nuestro equipo sectorial.

La ponencia organizativa es fácil de escribir. La dificultad radica en mentalizar a todos los trabajadores de esta filosofía: afiliación y participación sindical.

El objetivo es claro: la organización es la base fundamental para hacer frente a los retos que se nos presentan en materia de negociación colectiva y en defensa de un marco de relaciones laborales en Euskadi.

NEGOCIACION COLECTIVA

La tónica general es de convenios de empresa, en los que a menudo se negocian únicamente salarios y jornada. Hay otros temas que deben ser abordados también: control de horas extras, seguimiento del empleo, seguridad y salud laboral, inclusión de tablas salariales y calendario laboral, etc.

Sólomente con actuaciones decididas en las empresas y con la convicción de que todos estos temas deben ser negociados en los convenios se podrá ir avanzando en la regulación de los temas mencionados. Para ello es preciso que la situación en las empresas sea favorable, que la correlación de fuerzas lo haga posible: la federación debe seguir creciendo en afiliación y organización. Si ello se consigue, será posible dar en los convenios una solución real a los problemas cotidianos en las empresas.

Ikegaf negocia también convenios sectoriales. Sin embargo, los avances conseguidos, aunque significativos en algunos sectores, son aún escasos.

Hay que tener conciencia de la importancia de las negociaciones sectoriales. Es la federación la que está obligada a trabajar y organizarse para acabar con esta situación. Seguro que con la ayuda, esfuerzo, dedicación y militancia de todos, lo vamos a conseguir.

guridad Social, de planes de formación, de inversiones... No hablar de estos temas supone no estar haciendo una política industrial".

"No es una exageración, por tanto -añadió- decir que nuestro estado de ánimo es el más pesimista desde 1977, no sólo por la situación económica sino por esa falta de reacción que no nos cansamos de denunciar."

RETOS IMPORTANTES

En el capítulo de intervenciones señalar también que a lo largo de la jornada tomaron la palabra Michael D. Boggs como secretario general de la Federación Internacional de Industrias Químicas y Energía, y Roger Sagon, como miembro de la ejecutiva de la Federación de Gráficos.

En definitiva un congreso muy positivo que tuvo como resumen lo siguiente:

PUNTOS FUNDAMENTALES ACORDADOS EN EL CONGRESO

1. Potenciar el Comité Federal como órgano director de la Federación, tratando de conseguir el que todos sus miembros trabajen a tiempo completo en las tareas sindicales y poder así desempeñar las responsabilidades con total eficacia.

2. Impulsar la participación de los trabajadores en el seno de la sección sindical, integrando un equipo responsable, dirigente de la negociación colectiva así como integrador de las asambleas de trabajadores en la toma de decisiones de la misma.

3. Avanzar en la negociación colectiva sectorial. Instrumentar los equipos sectoriales con objetivos definidos en cada negociación. Estructura de sectoriales.

4. Comisiones sectoriales de Medios de Comunicación, de Química, de papel, de Energía, de textil y de otros subsectores cuya articulación sectorial sea imprescindible para la negociación provincial o del ámbito de correspondencia.

J. JAYO



LABUR

■ **El milagro coreano**

Zenkin Rengo, Federación de trabajadores de Japón, ha tenido que enviar a dos de sus miembros a Corea del Sur para ayudar a la Federación de Sindicatos Coreanos del Metal en su disputa con la filial de la empresa japonesa Mitsui.

Los trabajadores coreanos denuncian el acoso al que han sido sometidos desde que se organizaron en el sindicato. Como aspectos más sobresalientes de la discriminación a la que han sido sometidos destacan que la dirección ha reducido en un 50% sus nóminas y se han negado a aceptar los acuerdos para incrementar los salarios. Ante estos hechos el sindicato coreano solicitó la ayuda internacional, fruto de la cual ha sido la intervención del sindicato japonés.

■ **Bakoitzaren lekuaren arabera**

“Azken hamabi urteetan, amerikarren %80aren soldata jetxi egin da”. Esaldi hau bota duena ez da sistemaren etsai bat izan, Lester Thurow ekonomilari ospetsuak bai-zik. Politika neoliberalarekin ados ez dagoenez, aditu honen eritziak beti iskanbila sortzen dute. Thurowen ustez, ekonomi politikan aldaketa ugari egin behar da, bide sozialago bat hartzeko.

Egunotan Estatu Batuetan ikusten dugun babeskeria berriari buruz zera esan du: “Clintonen beharra amerikarrek hobekuntza ekonomikoa nabaritzea da. Hau dela eta, bere erabakiak ulergarriak dira. Beste %20ean gaudenontzat hori kritikatzeko erraza da, aberastu egin garelako. Baina gainontzeko %80en artean banengo, ez nintzateke hain moderatua izango, hori ziur”.



■ **Investigación y Desarrollo en la CAPV: 1,2% sobre el PIB**

El gasto en Investigación y Desarrollo (I+D) en la CAPV es equivalente al 1,2% del PIB, según los datos dados a conocer por el Eustat. Esto supone que el gasto en esta materia es superior al del Estado español, en el que este porcentaje es de un escaso 0,75%. Sin embargo, si se compara con el 2% que se destina de media en la CEE, se desprende que el esfuerzo que se destina a este apartado fundamental para el futuro de la competitividad de las empresas vascas, es muy insuficiente.

La diferencia es aún más evidente respecto a otros estados, como son Suecia, Suiza, Japón o Estados Unidos, donde el porcentaje sobre el PIB que supone el gasto en I+D ronda el 3%. De cara al futuro de la industria y de la economía vasca es necesario que en las empresas se preste una mayor atención a la investigación y al desarrollo como elementos fundamentales de competitividad.

ESTADO

LOS SALARIOS DE EUSKADI, EN LA COLA DE LA OCDE

La ventaja salarial en las empresas vascas

Los datos que aparecen en el cuadro que acompaña a este artículo han sido elaborados en base a un estudio realizado por la OCDE, en el que se analizan las rentas medias declaradas por los asalariados en el Impuesto sobre la Renta.

De este análisis se desprende que los salarios más elevados se encuentran en Suiza, con 3.964.036 ptas, seguidos de Dinamarca, con 3.755.680. Para hacernos una idea, se puede decir que los ingresos medios declarados por los trabajadores en Euskadi, según los datos ofrecidos por las 4 haciendas de Euskadi, son alrededor de 1.800.000 pts, suponiendo, en consecuencia, un 48% de los de Dinamarca.

UN FACTOR MAS

Los estados donde los ingresos de los trabajadores son más bajos de toda la OCDE son Portugal, Grecia y España. En este último se supera ligeramente el millón y medio. A la luz de los datos, que proceden de un organismo intergubernamental, se desprende que si alguna ventaja comparativa tienen las empresas vascas, esta es precisamente la salarial, si bien es cierto que la diferencia no es tan grande respecto a algún otro estado, como Italia, y en

ESTADO	SALARIO (en pesetas)
Portugal	748.362
Grecia	628.551 (1989)
España	1.541.570
Euskadi	1.800.000 (1)
Italia	1.978.660
Irlanda	2.218.568
Reino Unido	2.290.347
Bélgica	2.512.138
Estados Unidos	2.707.733
Holanda	3.021.669
Alemania	3.133.798
Japón	3.484.420
Dinamarca	3.755.680

(1) Datos de las cuatro haciendas vascas

“UN 4% DE INCREMENTO EN ALEMANIA ES MAS QUE UN 6% EN EUSKADI”

menor medida, Irlanda y Reino Unido.

Si la competitividad de las empresas radica en unos menores salarios, las más competitivas serían las de Turquía, Portugal y Grecia entre los estados industrializados, y otros muchos no industrializados que tienen salarios aún inferiores. Sin embargo, es evidente que esto no es así, sino que el factor salarial es tan sólo uno de los

“LOS SALARIOS EN EUSKADI, ENTRE LOS ULTIMOS DE LOS PAISES INDUSTRIALIZADOS”

aspectos, y no el más importante, que determinan la competitividad.

Es por ello por lo que resulta muy triste, y preocupante de cara al futuro de la economía vasca, que desde la perspectiva de los empresarios vascos se esté haciendo especial incidencia en el aspecto salarial, ciñéndolo además al incremento porcentual, como si en ello estuviese el quid de la cuestión que va a determinar

el futuro de la competitividad, sin intentar atacar las graves deficiencias estructurales de las empresas, reconocidas y reiteradas una y mil veces desde los más diversos ángulos.

Un ejemplo claro de la falacia de la comparación de los incrementos salariales (además de que no tienen en cuenta la inflación), es el siguiente: un incremento de los salarios en Alemania del 4% supondrían 125.000 pts, mientras que un 6% en Euskadi serían 108.000, por lo que la diferencia seguiría creciendo.

F. AROSTEGI

IKUSPUNTU EKONOMIKOA

Paro

Mikel Noval

La Comisión Europea ha presentado las previsiones sobre la evolución económica de cara a los próximos meses y años en su Informe Anual. De este se desprende que el paro crecerá durante 1993 y 1994 en el conjunto de la CEE, hasta alcanzar durante el año que viene el 11,5%. Estas previsiones se pueden quedar cortas, según todos los indicios, ya que se estima que el desempleo alcanzará el 10% en 1993, pero la realidad es que ya a finales de 1992 la media comunitaria había llegado a esa cifra.

Por su parte, en lo referente al Estado

español, las previsiones que desde la Comisión se apuntan indican que el desempleo va a seguir creciendo, señalándose el 19,5% para este ejercicio, con lo que se convierte en el estado con mayor tasa de paro de toda la CEE. En 1994 el incremento del desempleo continuará, según las mismas fuentes.

El paro, en consecuencia, está alcanzando niveles que se desconocían desde los años más graves de la crisis, no viéndose una voluntad real por parte de los distintos gobiernos de cambiar la política económica que se ha venido

aplicando.

Como dato a añadir para tener conciencia de cómo en la realidad nos estamos enfrentando a una crisis económica gravísima, se puede decir que, si se aplicasen los mismos criterios de los primeros 80 para calcular el desempleo, las cifras serían al menos un par de puntos más altas que las de ahora, debido a que en los últimos años, ante la no creación de empleo, se han ido expulsando colectivos de las estadísticas de paro para reducir su incidencia aparente.

El esquema de los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de la empresa y del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), respecto de las indemnizaciones derivadas de expediente de crisis en la modalidad de extinción de contratos de empresas de menos de 25 trabajadores, ha quedado claramente expuesto por sentencia del Tribunal Supremo de 27 de junio de 1992, dictada en unificación de doctrina (A. 4684).

Indemnizaciones pactadas en empresas de menos de 25 trabajadores

La misma sentencia expone de forma pormenorizada la mecánica y la tipología de los pactos que se pueden establecer entre empresario y trabajadores para la efectividad de las indemnizaciones que se suelen negociar en caso de crisis en las empresas de este tamaño. Por su carácter práctico-didáctico merece tenerse en cuenta. El tema sometido a debate consistía en determinar si el Fondo de Garantía Salarial está obligado al pago del 40% de la indemnización legal (porcentaje establecido por el art.33.8 del Estatuto), cuando empresa y trabajadores han pactado una indemnización superior, dentro del periodo consultivo del expediente de regulación de empleo.

LA RESPONSABILIDAD DEL FOGASA

La responsabilidad que establece el artículo 33.8 del Estatuto con cargo al Fondo de Garantía Salarial es pura, directa y limitada, o sea:

—La responsabilidad del Fogasa no está sujeta a condición o término, de modo que puede exigirse sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario; el Fondo es obligado directo e inmediato ante los trabajadores.

—La significación económica de dicha obligación se traduce en un mínimo, un porcentaje (el cuarenta por ciento) de la indemnización legal, no de la pactada.



La responsabilidad del Fondo de Garantía no constituye, pues, una garantía de cobro para el trabajador, cuanto una medida de protección de las pequeñas empresas que precisan de una reestructuración de plantilla, a las que teóricamente se les facilitaría con ello la obtención de acuerdos referidos a la indemnización por extinción de contratos.

zación por extinción de contratos.

PACTOS SOBRE INDEMNIZACIONES

La conclusión que interesa es que, *habiendo pactado empresa y trabajadores una indemnización superior al mínimo legal, nada impide que pueda exigirse del Fondo de Garantía Sa-*

larial la indemnización prevista en el art.33.8 del Estatuto. La determinación de la titularidad de tal derecho de reclamación contra el Fogasa está en función de los términos del pacto indemnizatorio:

a) El pacto puede establecer el total importe que haya de cobrar cada trabajador, encargándose de su íntegro pago la empresa, bien asumiendo la condición de única deudora, bien abonando en mero concepto de anticipo para facilitar su inmediato cobro al trabajador la cantidad correspondiente al 40% de la indemnización legal impuesta al Fondo (sin perjuicio de pretender en su caso el reintegro, y asumiendo la condición de deudora sólo respecto del resto de la indemnización).

b) El pacto puede establecer exclusivamente la cuantía de la parte de indemnización cuyo pago corresponde a la empresa (incrementando su importe que, inicialmente, había de ser del 60% de la indemnización legal), y sin perjuicio de que los trabajadores reclamen del Fondo de Garantía Salarial independientemente el 40% que fija el art.33.8 del Estatuto.

Concretamente, este era el supuesto de la sentencia, y de acuerdo con su razonamiento, se declara el derecho de los trabajadores a percibir del Fondo el 40% de la indemnización legal, además de la indemnización convenida con la empresa.

J.B. HARRIOLA

Cuantías mínimas de pensiones contributivas para 1993

R.D. 6/1993, de 8 de enero (BOE del 13)

CLASE DE PENSION	CON CONYUGE A CARGO PTS./AÑO	SIN CONYUGE A CARGO PTS./AÑO	CLASE DE PENSION	CON CONYUGE A CARGO PTS./AÑO	SIN CONYUGE A CARGO PTS./AÑO
<i>Jubilación</i>			<i>Orfandad</i>		
Titular con 65 años	780.150	663.040	Por beneficiario	—	196.000
Titular menor de 65 años	682.710	578.690	En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 441.420 pesetas distribuidas, en su caso, entre los beneficiarios.		
<i>Invalidez permanente</i>			<i>En favor de familiares</i>		
Gran invalidez con incremento del 50%	1.170.260	994.560	Por beneficiario	—	196.000
Absoluta	780.150	663.040	Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:		
Total: titular con 65 años	780.150	663.040	Un solo beneficiario, con 65 años	—	505.190
Parcial del régimen de accidente de trabajo: titular con 65 años	780.150	663.040	Un solo beneficiario menor de 65 años	—	441.420
<i>Viudedad</i>			Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 245.420 pesetas entre el número de beneficiarios.		
Titular con 65 años	—	663.040	Subsidio de invalidez provisional y larga enfermedad	492.720	421.740
Titular de entre 60 y 64 años	—	578.690			
Titular con menos de 60 años	—	441.420			

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

Entre las propuestas que se van a someter a la aprobación del VIII Congreso se encuentra la modificación de los estatutos condeferales, una modificación que, según nos explica Germán Kortabarría, miembro de la comisión de trabajo que ha preparado la nueva redacción, no persigue otra cosa que adaptar a la realidad y a la experiencia de funcionamiento el texto que aprobamos en nuestro III Congreso, en 1976. Iniciamos así una serie de entrevistas con responsables de la preparación de las ponencias que se van a tratar en el VIII Congreso con el objeto de ir dándolas a conocer a todos los militantes.

GERMÁN KORTABARRÍA, SECRETARIO NACIONAL DE FORMACION Y COMUNICACION

“El objetivo principal de la modificación de estatutos es adaptarlos a la realidad”

—¿Por qué se plantea esta modificación de los estatutos?

—Hay que dejar claro, en primer lugar, que no se pretende modificar ni la forma de funcionamiento ni las reglas de juego internas. Lo que pasa es que estamos funcionando con unos estatutos que se redactaron en 1976, no sobre una organización sindical consolidada, sino sobre un proyecto. Nosotros seguimos considerando que las opciones básicas contenidas en aquellos estatutos del III Congreso (estructura organizativa, desaparición de las “regionales”, radical incompatibilidad de cargos políticos y sindicales...) siguen siendo válidas y tienen que mantenerse. Pero hay algunas opciones de aquellos estatutos que la práctica nos ha enseñado que no eran las más adecuadas y, de hecho, en algunos asuntos estamos funcionando al margen de un planteamiento estrictamente estatutario. Se trata, por tanto, de suprimir las cosas que han caído en desuso y recoger la realidad del funcionamiento de ELA.

—¿Puedes citarnos algún ejemplo?

—Por ejemplo, hablamos de asociaciones profesionales como base de ELA. En nuestro funcionamiento vemos que eso no es así. Esas asociaciones profesionales no existen en la práctica, y por ello no tiene sentido el papel que se les asigna en los estatutos.

UNIDAD DE PROYECTO

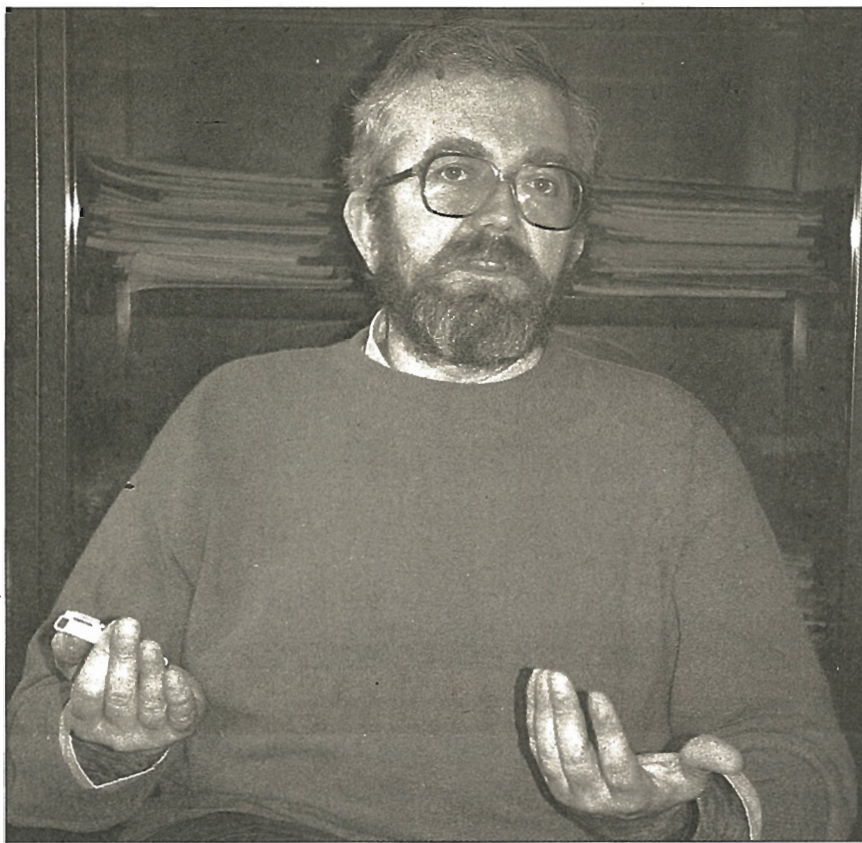
—¿Los nuevos estatutos van a modificar la relación de la confederación con las federaciones y comarcales?

—En absoluto. Yo creo que precisamente uno de los valores más importantes que tenemos en ELA es el sentido que el conjunto de militantes y organizaciones tenemos de formar parte de un mismo proyecto. Y esto ha tenido y va a seguir teniendo un claro reflejo en los estatutos

ELA ha sido y es, ante todo, un proyecto único, global, que se organiza en federaciones y uniones comarcales. Las federaciones y las comarcales, aún teniendo su propia autonomía, tienen conciencia plena de formar parte de un mismo cuerpo. Creo que esta cohesión, esta convicción de formar parte de un proyecto común, es uno de los principales activos que tenemos en ELA.

—¿Cómo se ha llegado a esta concepción?

—Hay que tener en cuenta que cuando salimos de la clandestinidad el gran nexo de unión de los militantes de ELA no es el trabajar en este u otro sector o en este u otro territorio, sino el formar parte de ELA como proyecto de liberación nacional y social. En



“EN ELA EXISTE UN ENTRAMADO DE CONSENSOS SOLO POSIBLE CON LA CONVICCION DE PERTENECER A UN PROYECTO COMUN”

este sentido ELA ha sido una confederación “sui generis”. No es que distintas asociaciones o federaciones hayan acordado confluír en una confederación, sino que el proceso es precisamente el contrario. Ha sido desde el proyecto común, desde la confederación, para entendernos, que se ha impulsado la creación de las distintas organizaciones.

Yo creo que esta forma de hacer las cosas ha sido un acierto. Por una parte, permite una gran cultura de colaboración entre las organizaciones de ELA. Por otra, esta organización se adapta muy bien a la realidad actual del mundo del trabajo: Hoy la situación es de mayor movilidad funcional

y profesional, y el hecho de que sobre la adscripción a una rama profesional exista la adscripción a un sindicato que abarca todo el mundo del trabajo constituye un importante valor. Por último, no podemos olvidar que esta forma de funcionar supone una mayor racionalidad y eficacia en la utilización de los recursos, forzosamente escasos en un sindicato por definición pequeño, cual es nuestro caso.

—¿Qué papel juegan en ELA las uniones comarcales?

—La importancia de la estructura territorial en ELA es grande. En la actualidad, la acción sindical en campos que quedan fuera del contrato de trabajo, de la relación de salario es muy

grande. ELA se define claramente como un sindicato que actúa en el entorno de trabajo y en el entorno de vida del trabajador. La relación de salario es fundamental, y el sindicato tiene que actuar en ella, en la negociación colectiva, la seguridad laboral o la defensa del empleo. Es el terreno propio de las federaciones profesionales. Pero el sindicato tiene que actuar también en política fiscal, legislación laboral, protección social, política de empleo... cuestiones que afectan directamente al trabajador. Todo son entornos no ligados directamente a la empresa ni a la rama o sector de producción y debe llevarse desde la perspectiva de conjunto, no desde perspectivas de rama. Ahí la interprofesional juega un gran papel.

AUTONOMIA Y PARTICIPACION

—¿Cómo se conjuga la autonomía de cada organización con el papel de la confederación?

—El gran reto de ELA es combinar ambas cosas, es decir, la participación de todos en el proyecto con la autonomía y la responsabilidad de cada organización en el campo que le es propio. No hay que olvidar que las distintas organizaciones tienen sus propios estatutos, sus propios órganos y toman sus propias decisiones. Es una dinámica que desde el conjunto de ELA se impulsa a tope.

—¿Qué cambia en la elección del Comité Nacional?

—En la práctica no va a cambiar nada, ya que el nombramiento de dos tercios del Comité nacional, que hasta ahora se hacía formalmente en el Congreso a propuesta cerrada de las federaciones y comarcales, se va a hacer en lo sucesivo directamente por las organizaciones correspondientes. El resultado es el mismo, pero se refuerza el sentido de implicación de las distintas organizaciones en la dirección de la confederación, el sentido del Comité nacional como órgano en el que las organizaciones de ELA participan del proyecto común, lo dirigen e impulsan. La Comisión ejecutiva, que en lo sucesivo se denominará Comité ejecutivo, sí será elegida por el Congreso.

—¿Cuál sería el resumen de estos cambios?

Estos nuevos estatutos van a reflejar con una fidelidad y exactitud mayor el entramado de consensos sobre el que se asienta el funcionamiento de ELA, entramado de consensos que, como he señalado, sólo posible desde la convicción de pertenecer a un proyecto común.

J.MENDIA

PRINTZAK

ELAk bost kaleratze ezerezkotzat jotzea lortu du

ELAk defendatutako tesia onartuz, Bizkaiko Lehen Lan-Magistraturak ezerezkotzat jo ditu Galdakaoko Eguzkibegi egindako kaleratzeak. Ondorioz berriro lanera bueltatuko dira langile kaleratuak eta jaso ez dituzten soldatak ordaindu beharko zaizkie.

Gertaera hau ikastolak zerbitzuetako bost lankideren kontratuak apurtu eta beste batzuk kontratatu zituenean hasi zen. Azpimarratzekoa da ikastolako jarrera honek enpresa batzordeko bost partaideen adostasun osoa izan zuela. Bostok LABeko ordezkari dira.

Gauzak horrela zeudela, Lan-Hitzarmeneko Batzorde Parekidera eraman zuen ELAk auzia, eta berorren partaideek aho batez langileen aldeko erabakia hartu zuten. Hala ere, ikastolako zuzendaritzak bere horretan jarraitu zuenez, Lan Magistraturara jo beharrean izan zen ELA.

Oraingo erabakiarekin, bost langile horiek beren lanpostuetara itzultzeko aukera lortu dute.



Irregularidades en la Sociedad de Estiba del Puerto de Bilbao

La sección sindical de ELA en la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao ha denunciado la actuación de la gerencia, que lesiona continuamente los derechos de los trabajadores.

La Sociedad de Estiba y Desestiba ha solicitado también una regulación de empleo con documentación incorrecta, según la sección sindical: Las cifras de desempleo están infladas, no se contabilizan como días trabajados los descansos de trabajadores nocturnos, las jornadas no realizadas por falta de personal no cuentan como trabajadas, etc. Trabajo ha autorizado a llevar a cabo la regulación a consecuencia de un arreglo político.

Para la sección sindical, es imprescindible que todos los sectores relacionados con el puerto recapaciten, ya que los trabajadores no desean que la situación estalle: El puerto debe funcionar, pero no a costa de la dignidad de los trabajadores.

ELAren izen berria

Solidaridad de Obreros Vascos (SOV) izenaz sortu zen 1911ean. Gasteizen 1993an ospatutako II. Kongresuan hartu zuen “Soli” zaharrak gaurko izena, Euzko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos, ELA-STV, eskulangile ez zirenei ere zabalteko: Enplegatuak eta zerbitzutako langileak erakarri nahi zituen sindikatuak.

VIII. Kongresura begira, izen aldaketa proposatuko da, estatutuen eguneratze horren barnean. Siglak ez dira aldatuko, ELA izenak gizartearen nortasuna eta pisu haundia hartu duenez, baina euskal izena eguneratzeko asmoa dago, gaurko hizkuntzarekin bat egin dezan. Siglak ELA/STV edo soilik ELA izatea proposatuko da, norberaren arabera. Aldaketa onartuz gero, ekainetik aurrera euskaraz Euskal Langileen Alkartasuna deituko da sindikatua.