

EUSKAL LANGILEOK GEURE BURUAREN JABE

POR EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES



BILBON. SDO. CORAZON. Arratsaldeko 5'30etan. OTSAILAK 19.

MANIFESTAZIOA



MANIFESTACION POR UN MARCO PROPIO Y SIN INJERENCIAS

Autogobierno, también en lo laboral

La manifestación que el pasado 19 de febrero convocaron los sindicatos ELA y LAB ha expresado el clamor de la mayoría de los trabajadores vascos, la reivindicación del marco vasco de relaciones laborales como parte esencial del autogobierno de nuestro pueblo.

Los sindicatos estatales y la patronal española intentan, con el apoyo del Gobierno central, recortar la realidad del ámbito laboral y social mediante leyes

centralizantes, repartos interesados de fondos y actuaciones judiciales, y ni siquiera tienen escrúpulos para recurrir e impugnar convenios suscritos por abrumadoras mayorías sindicales y empresariales.

Con la manifestación del 19 de febrero ha quedado también patente que la mayoría de los trabajadores vascos exigen de sus instituciones una posición más firme en la defensa de los derechos y facultades reconocidos en el campo social y laboral.

Un proyecto de nación sólo podrá involucrar a los trabajadores de Euskal Herria si tiene en cuenta sus problemas e intereses.

ELA y LAB han dado a conocer un manifiesto —que recogemos en la página 5— en el que explican las razones de esta convocatoria y llaman a toda la sociedad a participar en defensa de una exigencia más urgente que nunca, en este crítico momento económico y social.

(Págs. 3-5-24)



Greba orokorra erabatekoa izan zen Euskadin

Liberalismo petoaren ordezkari sutsuek nahi zutenaren aurka, joan den urtarrilak 27ko greba orokorra izan zen, erabatekoa alegia. Sindikalgintza-aren indarra Euskadin beste maila batekoa dela argi ikusi zuten begiak zabalik izan zituztenek. Beste batzuk, berriz, gobernu zentralak legez, 'greba' hitza bera ere ez zuten aitatu nahi izan...

Lan merkatuaren erreforma basatia, alderdi sozial ugari deusezten baitu, langilegoaren eta gizarteko gehiengoaren nahiaren aurka doala erakutsi zuen grebak. Hala ere, zenbaitek ez du oraindik hori ulertu, eta gobernatzea lau urtean behin jasotako botuak administratze soila dela uste du, nahiz eta botua lortzeko egin duen agintzariari farre egin, pentsioen kasuan gertatu den bezala. ELAk, mugimendu sindikalak, aurre egingo die gizarte babesak murriztu eta lan merkatua norbanakoaren erresuma bihurtu nahi dutenei.

(4.orr.)

ELA Sindikalintza
ANUNTATUAK, AGINDURAK, ERABAZPENAK, IRUZKINAK



3 LA FIRMA DEL MES

José Antonio Zestona

4 CONFEDERACION:

Crónica del Comité Nacional

6 ESKUALDEAK

7 FEDERAKUNDEAK

7-8-9 HITZARMENEN EGOERA

10 MUNDO LABORAL

14 ELA-GAZTEAK

15 FORMACION

16-17 LEER Y DEBATIR:

“La fuerza del sindicalismo”(II)

18 CUARTA FASE: CAMPAÑA ANTISINDICAL

19 GARAPENA

20 EKONOMIA

21. PROBLEMAS QUE AFECTAN AL MUNDO ECONOMICO E INDUSTRIAL (II)

22 GUIA LABORAL

“El contrato de Trabajo”

23 JURISPRUDENCIA

24 ENTREVISTA CON GERMAN KORTABARRIA

5



MANIFIESTO CONJUNTO ELA-LAB SOBRE EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES

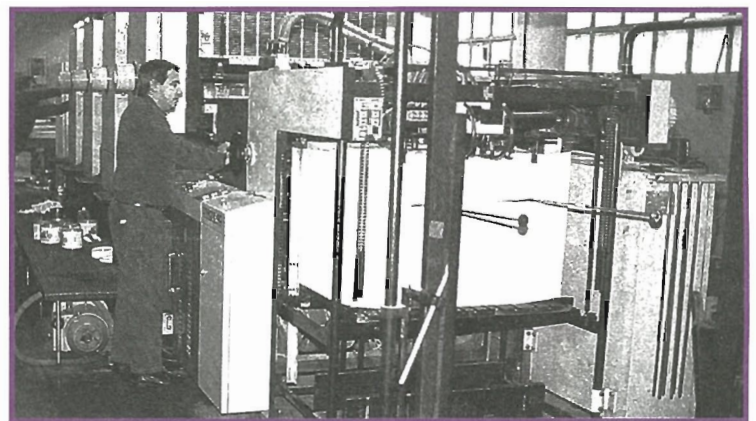
10



CRISTINA ARENAL, RESPONSABLE DEL AREA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES:

“NO SE PUEDE DESAPROVECHAR A LA MITAD DE LA SOCIEDAD”

12-13



SEGUN EL GABINETE DE ESTUDIOS DE ELA: “LA REFORMA DEL E.T. ES UN PASO MAS HACIA LA INDIVIDUALIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES”

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

Reflexiones en torno a una campaña

Quiero aprovechar la tribuna que me brinda "SINDIKALGINTZA" para hacer algunas observaciones sobre dos temas, en principio no ligados entre sí, aunque ambos tenga un referente común en la manifestación del 19 de febrero "por el marco vasco de relaciones laborales".

El primero de estos temas es el del carácter de esta reivindicación del marco vasco de relaciones laborales. Cada vez que ELA ha planteado su necesidad no ha faltado quien nos ha tildado de "políticos", de enzarzarnos en cuestiones que no interesan a los trabajadores. Para quienes nos hacen tal crítica los problemas que afectan al marco vasco de relaciones laborales serían problemas artificiales, no ligados a la realidad del mundo del trabajo.

No estoy de acuerdo, obviamente, con esta apreciación. La reivindicación de los instrumentos necesarios para abordar los temas laborales y sociales, que no otra cosa es el marco propio, se fundamenta en dos tipos de razones: las que afectan a la democracia y las que afectan a la eficacia.

Por democracia, las organizaciones de ámbito vasco -y los trabajadores y trabajadoras de los que reciben su legitimidad- deben disponer de los medios precisos para desarrollar sus propias funciones y cometidos. Y hoy, es preciso decirlo, existe una confluencia de intereses entre el poder político español, la CEOE y las confederaciones de UGT y CCOO en favor un modelo de relaciones laborales que pase por encima de dicha realidad. Ejemplo de ello es el que se pueda declarar y de hecho se declare ilegal un convenio suscrito por abrumadoras mayorías sindicales y patronales. Por no hablar del escándalo del acuerdo sobre formación continua.

Por eficacia, porque está claro que un gobierno y una gestión más próximos de los temas que afectan al mundo del trabajo -y estamos hablando de cosas tan importantes como los servicios de empleo, las pensiones, las normas laborales o la propia negociación colectiva- tiene más posibilidades de ajustarse a la realidad y son más permeables a la realidad social del ámbito concreto en que se aplican.

El segundo tema sobre el que quiero apuntar alguna idea es el de la colaboración que en estos meses de campaña conjunta se ha ido desarrollando entre ELA y LAB.



Es de justicia decir que esta colaboración ha sido en general bien valorada desde la sociedad y se han entendido nuestras razones para la misma.

Hay que señalar también que las coincidencias, sin duda importantes, en que se ha basado la campaña conjunta no han hecho perder de vista a ELA ni, supongo, a LAB la conciencia de las profundas diferencias que persisten entre nosotros.

Pero no cabe duda de que el diálogo, el debate que en este período se ha suscitado, el mejor conocimiento mutuo, la fijación de posiciones comunes sobre algunos temas, la conciencia de que ha existido una lealtad recíproca en el respeto a las reglas convenidas, etc. sitúan a ambas organizaciones en una mejor posición para una colaboración futura. Aunque, como he señalado, sigan existiendo entre ambas organizaciones diferencias profundas.



JOSE ANTONIO ZESTONA
*Secretario general
adjunto de ELA*

Contactos de la Confederación con partidos políticos

Miembros del Comité ejecutivo han mantenido a lo largo de las últimas semanas diversas reuniones con partidos políticos al objeto de presentarles nuestras propuestas de enmienda al proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores. Se ha estado con representaciones del PNV, de EA y EUE, así como del PSE-EE y PP, estando ya fijadas reuniones con la Minoría catalana y Coalición Canaria. Queda por confirmar al redactarse estas líneas la reunión con IU.

Por otra parte, el secretario general José Eloorrieta, junto con otros miembros del ejecutivo, ha mantenido una entrevista con el presidente del PP, José María Aznar, con ocasión de la visita de éste a Bilbao.

Por otra parte, una representación del Comité ejecutivo se ha reunido con delegaciones del PNV, EA, EUE y HB para exponerles los motivos y diseño de la manifestación "Por el marco vasco de relaciones laborales" y pedirles su apoyo a esta convocatoria. Todos los partidos mencionados ha expresado su coincidencia con los objetivos de la manifestación, si bien hay algunas reservas sobre su diseño.

Los trabajadores no necesitamos "salvadores"

Los días precedentes a la huelga se produjeron varios atentados con explosivos en algunas localidades de Euskal Herria y en Madrid.

Mediante una nota de la Oficina de prensa del 26 de enero, ELA hizo pública su repulsa ante tales hechos, que "además de poner en peligro la vida y la seguridad de las personas, contribuyen a atemorizar a la población y desmovilizar a los trabajadores".

"Ni los trabajadores, que por amplísima mayoría han decidido ya acudir a la huelga de mañana, ni el movimiento sindical necesitan "salvadores" que suplanten su voluntad democrática, ni aceptan esas actuaciones y esos métodos."

La nota concluía haciendo un llamamiento "a todos los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la ciudadanía a hacer del día de mañana una jornada de protesta masiva, pacífica y democrática frente al conjunto de medidas antisociales que han ocasionado la convocatoria de la huelga general".

El Comité Nacional destaca el gran seguimiento de la huelga general en Euskadi

La actividad del Comité nacional ha estado centrada a lo largo de estas semanas, como no podía ser de otra forma, en las grandes movilizaciones del 27 de enero y 19 de febrero.

HUELGA DEL 27-E

El Comité Nacional en su reunión del 7 de febrero, analizó la huelga del 27-E destacando la gran participación de los trabajadores y trabajadoras de Euskal herria en esta huelga, participación que según todos los datos ha sido sensiblemente superior a la media registrada en el estado. El comité nacional destacó el gran trabajo de nuestros cuadros y militantes para conseguir el apoyo a la huelga.

El gran apoyo que la convocatoria de huelga ha concitado adquiere mayor relieve cuando se tiene en cuenta la gran campaña que desde diversos medios se ha desarrollado contra la huelga y la beligerancia que contra la misma han manifestado los gobiernos y algunos políticos. Ha llamado también la atención la gran sintonía que se ha percibido entre los diversos gobiernos, central y autonómicos, y las patronales correspondientes.

El comité nacional valoró muy positivamente la importante concurrencia que reunieron las manifestaciones de las cuatro capitales en el día de la huelga, y la concentración de

delegados del 19 de enero, en Gasteiz.

MANIFESTACION POR EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES

El Comité nacional aprobó el diseño y contenidos de la manifestación convocada conjuntamente con LAB para el 19 de febrero. Destacó la necesidad de que todas las organizaciones de ELA hagan el máximo esfuerzo para hacer llegar a cada afiliado las razones y la importancia de esta manifestación. Se acordó mantener reuniones con los cuatro partidos abertzales con representación parlamentaria al objeto de explicar el contexto en que esta manifestación se plantea y sus objetivos, y recabar su apoyo a la convocatoria.

REFORMA DEL E.T.

El responsable de negociación colectiva, Josemi Unanue, expuso las enmiendas que desde ELA se han planteado a los proyectos de reforma del Estatuto de los Trabajadores y normas conexas. El paquete de enmiendas que ELA propone afecta a los tres títulos del Estatuto: relación individual, elecciones sindicales y negociación colectiva. Se están manteniendo contactos con los diversos grupos parlamentarios al objeto de que las enmiendas propuestas por ELA sean defendidas en el parlamento.

CRONICA DEL COMITE NACIONAL



MANIFIESTO ELA Y LAB SOBRE EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES

A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, A LOS CIUDADANOS Y CIUDADANAS DE EUSKAL HERRIA...

Euskal Langileen Alkartasuna (ELA) y Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) convocamos a los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria, así como al conjunto de ciudadanos y ciudadanas a la manifestación que tendrá lugar el sábado 19 de febrero en Bilbao.

Esta manifestación se encuadra dentro de una serie de iniciativas que ambas organizaciones venimos planteando en un empeño de ir dando respuesta a la grave situación económico-industrial, social y laboral que afecta a los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria, de las que la convocatoria de la Huelga general del pasado 27 de enero, ampliamente secundada, ha sido el exponente más destacado.

La manifestación del próximo 19 de febrero está presidida por la reivindicación de un marco vasco de relaciones laborales, cuya carencia pone en cuestión el derecho de las organizaciones representativas de los trabajadores de Euskal Herria a disponer de instrumentos suficientes de acción sindical, marco vasco que contribuya, por otra parte, a la creación de un espacio socioeconómico vasco.

Es una reivindicación que resulta especialmente apremiante cuando se observa la progresiva consolidación de políticas que incorporan el objetivo de que las decisiones que en nuestra condición de personas trabajadoras nos afectan se adopten fuera del ámbito vasco. Un exponente de esta preocupante realidad es la arbitraria negativa de las instituciones centrales a toda transferencia de competencias que afecten a materias como el empleo, la seguridad social o la formación profesional o la pretensión, en su caso, de reducir su contenido y alcance político. Como lo es el recrudecimiento de la ofensiva de sindicatos y patronal de ámbito estatal, con el apoyo decidido del Gobierno central, por la centralización de las relaciones laborales, abusando de una legalidad que vulnera de forma antidemocrática los derechos de la mayoría social vasca.

ELA y LAB, aún manteniendo posiciones no necesariamente coincidentes sobre todas las materias, vemos que es necesario un esfuerzo común para dar



cuerpo a una reacción decidida y firme de quienes no estamos de acuerdo con este estado de cosas.

No se puede admitir que las instituciones del Estado sigan negando a las instituciones de Euskal Herria competencias que son instrumentos necesarios para que pueda hacerse frente a los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras de este país.

No se puede admitir que se utilice la carencia de competencias normativas en materia laboral para imponer un marco jurídico que busca ahogar al sindicalismo mayoritario de Euskal Herria.

No se puede permitir que las decisiones fundamentales de política socioeconómica se adopten a espaldas de los trabajadores vascos.

No se puede dar cobertura a estrategias de negociación que persigan la desnaturalización del derecho de los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria a negociar sus propios convenios colectivos.

No se puede tolerar que se utilicen cotizaciones obligatorias de todos los trabajadores para imponer una estructura y un modelo de formación profesional continua controlado y mediatizado desde Madrid.

Ambas organizaciones queremos, por otra parte, lanzar una llamada de atención ante el hecho de que, a pesar del crecimiento social de las organizaciones sindicales que propugnamos un proyecto nacional para Euskal Herria, la incorporación a este proceso de las materias que afectan al mundo del trabajo no se aborde desde el mundo político y desde las propias instituciones autonómicas con el interés y la prioridad que a nuestro juicio merecen.

Nadie debe olvidar, sin embargo, que no es posible la consolidación y el desarrollo de un proyecto nacional si éste no incorpora y da respuesta adecuada a los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras. Ni cabe pensar que Euskal Herria pueda avanzar si no se es capaz de incorporar al proyecto de construcción nacional una dimensión de justicia y participación que pueda concitar el apoyo de la mayoría social y sumar la capacidad movilizadora del mundo del trabajo.

Es por ello que ELA y LAB hacemos un llamamiento a los trabajadores y trabajadoras, a los ciudadanos y ciudadanas, y a las organizaciones que luchan por el derecho de Euskadi a decidir su futuro a participar en esta Manifestación "POR EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES" con los siguientes objetivos:

- **Por la capacidad legislativa de las instituciones vascas en materia laboral y de protección social.**
- **Por la transferencia de competencias íntegras en materia de formación profesional, empleo y seguridad social.**
- **Por el pleno derecho a la negociación colectiva en Euskadi.**

Todo ello con el objeto de ir desarrollando un espacio social y económico propio que nos permita construir una nación dueña de su propio destino, socialmente integrada, justa y participativa.

Deba Behea

Garapenaren aurkezpena

A bendu eta urtarrilean zehar Jose Miguel Leunda, Amaia Betelu eta Jose Angel Ulazia eskualde honetako zenbait alkate-ekin (Eibar, Elgoibar, Mutriku) bildu da Garapena elkartearen izaera eta lana azalduz. 1993ko lanak eta proiektuak aztertu eta 1994an zehar egiteko asmoa dagoen zenbait proiektu ere azaldu zituzten.

ELAko kideen ustetan, harrera ona izan zuten asmo hauek. Ekonomiaren egoera eskasa udaletxe-etan nabari den arren, Debegesa erakundearen bidez (zeinak Deba Beheko udalak biltzen baititu) proiekturen bat aurrera ateratzeko dirulaguntzarik eskuratzeko aukerak ba daude. Hala izan dadila!

J.A.ULAZIA

Donostia

La OTA de Gros, botón de muestra

Que algunos políticos colocan a 'su gente' cuando un servicio público se privatiza era cosa conocida,

-que algunas empresas de servicios son de la cuerda y hacen 'favores' a algunos políticos, está en el ambiente,

-que el volumen de paro existente convierte en 'poderoso' a aquel que puede ofrecer puestos de trabajo es evidente,

-que casi todos los partidos se callen, como muertos, cada vez que hay indicios de enchufismo, es escalofriante...

pero todo ello en su conjunto es un escándalo y una grave enfermedad en una sociedad democrática.

En la OTA de Gros hemos pillado al alcalde y a varios cargos políticos del PSOE pringados hasta el cuello colocando a familiares directos y amigos. Ha hecho falta que desde ELA montáramos un auténtico culebrón para que la oposición dijera algo.

Para que no vuelvan a ocurrir cosas de estas, hemos pedido en el Ayuntamiento que los criterios de contratación sean públicos, y que nadie juegue con el paro porque la igualdad de oportunidades es una forma solidaria de entender la sociedad. Sólo EU!! y HB se han hecho eco de la iniciativa.

Y sobre la calidad de la democracia de las instituciones que obran así, a alguien le corresponderá hacer una reflexión.

XANTI UGARTE

Gernika-Artibai

La huelga general del 27-E

Los piquetes informativos lo tuvieron muy fácil el día de la huelga general en la comarca de Gernika-Artibai. El intenso trabajo de los días anteriores a la huelga, asambleas de delegados, carteles, caravanas de coches, y las visitas a los establecimientos invitándoles a sumarse a la huelga, dieron su fruto.

El día 27, a las 8.30 de la mañana, Gernika era una ciudad muerta, el paro casi total. Un piquete informativo de unas 30 personas recorrió las calles durante hora y media. Tan sólo se encontraron abiertas cuatro oficinas bancarias con dos personas cada una, otros dos en Iberduero, y una tienda de confección, que se sumaron a la huelga sin ningún problema cuando supieron por el piquete que el resto de los establecimientos estaban cerrados. En Bermeo, el panorama era exactamente el mismo.

La nota discordante se producía en la enseñanza, dos colegios que hacían de esquirolas; el colegio privado de las carmelitas de Gernika, donde la docencia era similar al número de alumnos, y la escuela pública de Bermeo en la que 11 profesores daban clase a 4 alumnos. Unos y otros habrán aprendido bien la lección.

LIN

Goierri

Interlokutorerik ez

Goierriko ELA bere harridura agertu du prentsan agertu den berri baten ondorioz. Izan ere,

eskualdeko 23 enpresarik interlokutore sindikal garbien ezak eragindako kezka azaldu omen zioten Ardanza lehendakariari honek bertara egin zuen bisitan zehar.

ELAren harridura are haundiagoa da duela gutxi Goierriko Herrien Fundazioak bere presentzia eskatu zuenean han agertu zelako. Orduan inorrek ez zuen interlokutoriedadea zalantzan jarri. Edozein bileratarra joateko prest dago ELAko eskualde batura, eta horren zain geratu da.

J. R. MUNDUATE

Ezkerraldea

Reunión de delegados

La propuesta de ELA y LAB en torno al marco vasco de relaciones laborales y la reforma laboral que se propone llevar adelante el Gobierno de Felipe González fueron los temas centrales de la reunión organizada por la unión comarcal de la Margen Izquierda que tuvo lugar el pasado 9 de febrero en Sestao.

Más de 170 delegados de ELA de la Margen Izquierda asistieron al acto, que tuvo lugar en los locales de la AISS de Sestao y cuyo ponente fue José Elorrieta. Tras la presentación de la reunión por parte del secretario comarcal, José María Laiseka, el secretario general de la Confederación explicó a los delegados los principales aspectos de la reforma del mercado laboral y la reivindicación del marco propio de relaciones laborales, propuesta de modo conjunto por ELA y LAB y que nos llevará a la manifestación nacional del próximo 19 de febrero en Bilbao.

TXEMA LAISEKA

Bilbao

ELA-Gazteak sigue trabajando

El grupo de ELA-Gazteak de Bilbao ha cumplido ya cuatro años. En este momento lo integramos un grupo heterogéneo de personas tanto en lo que respecta a la edad (desde los 19 a los 30 años), como a la ocupación. Nos solemos reunir quincenalmente para charlar de las muchas cuestiones que hoy preocupan y afectan a los jóvenes como la precariedad en el trabajo, el paro, el acceso a una vivienda... Somos conscientes de que no somos los únicos afectados por estos gravísimos problemas sino que hay grandes capas de la sociedad pasándolo realmente mal, y a todos se nos está privando del derecho a vivir dignamente y a poder desarrollarnos plenamente como personas.

El motivo por el que nos reunimos no es para llevarnos las manos a la cabeza y echar la culpa a quien, por otra parte, realmente la tiene que es el gobierno que realiza una política basada únicamente en criterios económicos y la cultura individualista imperante en nuestra sociedad que impide a las personas ver más allá de su propio beneficio. Nosotros creemos que quedándonos callados y no aportando lo que está en nuestras manos nos hacemos cómplices de ese sistema creador de marginación para muchos y riqueza para pocos.

En ELA Gazteak vemos que si queremos cambiar la situación actual estamos obligados a convertirnos en agentes transformadores de la sociedad, y es a través del sindicalismo como instrumento de justicia social la manera de lograrlo.

Puesto que éste es nuestro sentir, nuestras ilusiones y hacia donde dirigimos nuestras fuerzas, este año nuestra actividad va adirigida, fundamentalmente, en tres direcciones:

-Formación sindical: nos parece fundamental conocer lo mejor posible tanto a ELA como el mundo sindical, y así hemos tenido una reunión con Valentín Bengoa en la que quedaron muchas cuestiones pendientes que poco a poco iremos atando.

-Participar en la actividad de la confederación, y así ha estado con nosotros Sebastián Andreu, Mikel Noval, y en todas nuestras reuniones participa Félix García, que es nuestro nexo de unión con la organización.

-Por otra parte, una campaña de empleo que todavía no está del todo enfocada, que se está llevando a cabo en todos los grupos de ELA-Gazteak.

MARI JOSE VISO



En la imagen, un momento de la reunión de delegados de la Margen Izquierda, celebrada en Sestao

METALA



Reunión de la secretaría de ELA-Metal

En su última reunión, que tuvo lugar el pasado 1 de febrero, el órgano de dirección de la Federación del Metal, tras hacer una valoración totalmente favorable de la huelga general del pasado 27-E, inició la preparación de la manifestación del 19 de febrero en Bilbao. Entre los demás temas que la Secretaría de ELA-Metal trató a lo largo de la reunión, caben destacar la negociación colectiva, a nivel de cada territorio y de empresa; la preparación de las próximas elecciones sindicales; y las repercusiones que pueden tener la reforma laboral diseñada por el Gobierno socialista y la reforma del reglamento de elecciones sindicales.

NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA / NEGOCIACION COLECTIVA

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS

I K E G A F

Firmado el primer convenio de gasolineras de Bizkaia

ELA, USO y la patronal firmaron el pasado día 11 el convenio de Estaciones de Servicio de Bizkaia. El acuerdo, con vigencia para dos años, 1993-94, contempla un incremento salarial del 5,4 % el primer año y del 5,3, el segundo; una reducción de jornada de 12 horas, 8 y 4, respectivamente, así como mejoras sustanciales en pluses por trabajar en festivos, pluses de publicidad, incremento del seguro por muerte o accidente o la posibilidad de jubilación voluntaria a partir de los 60 años, entre otros.

La Federación de Información, Química, Energía y Artes Gráficas, IKEGAF, ha valorado positivamente este convenio porque en un momento de crisis se consigue una mejora digna de las condiciones laborales de los trabajadores del sector, a la vez que destaca la categoría de convenio provincial por primera vez de este acuerdo, en un momento en el que hay un ataque evidente por parte de los sindicatos y patronales estatales a todo lo que suponga descentralización de la negociación colectiva. "Este convenio regula y estabiliza las condiciones en el sector justo en un momento en que la tónica es la desregulación y el centralismo de la negociación".

Finalmente, IKEGAF ha calificado de difíciles y complicadas las negociaciones para obtener este convenio debido a la pretensión patronal de eliminar los complementos por ILT. Desde esta federación se destaca que se han mantenido, a partir del tercer día los complementos de ILT en todos los casos.



SERVICIOS PUBLICOS

Siguen las movilizaciones en defensa del convenio

Las administraciones vascas continúan con su intransigente actitud de ir desmantelando paulatinamente muchos de los servicios públicos que la sociedad demanda (caso de los cuatro Euskaltegis de HABE, Antzerti, Servicio de Apuestas de la Diputación de Bizkaia, entre un largo listado), de ir reduciendo otros (implantación de la reforma sanitaria, reforma de la Administración), de reducir los gastos de personal vía congelación salarial, no contratación de sustitutos/as y un largo etcétera, de ir desacreditando, en definitiva, el propio funcionamiento y la eficacia de los ya, de por sí, reducidos Servicios Públicos, todo ello con la excusa de que la actual crisis económica requiere de una reducción de los gastos públicos que, paradójicamente, afecta básicamente a los gastos sociales.

Ante ello no podemos permanecer impasibles. Tenemos que exigir a las administraciones que el ahorro público se realice en otros conceptos y gastos claramente superfluos e improductivos (altos cargos, asesores, cesantías, gastos de representación...) y que cumplan lo pactado en los distintos convenios y acuerdos en vigor.

Ante la incalificable actitud del gobierno vasco y de los partidos políticos que lo sustentan, que, además de incumplir los convenios firmados por ellos mismos, hacen caso omiso de la demanda que mayoritariamente es exigida por los empleados y empleadas públicos, y que consiste en el simple ejercicio democrático de la negociación, los sindicatos representativos del ámbito de las administraciones vascas realizamos el 10 de febrero un encierro de 24 horas en las dependencias centrales del gobierno vasco en Lakua.

El objeto de la actuación era manifestar nuestra protesta de una manera pacífica y democrática y exigir, con la contundencia necesaria, a las administraciones vascas el cumplimiento de los compromisos adquiridos o, de lo contrario, sentarse a la mesa para negociar todo lo negociable, sin ningún tipo de condicionamiento previo por ninguna de las partes, aunque queremos manifestar ser conscientes de la delicada situación en la que se encuentra el conjunto de la sociedad vasca.

Creemos que ni el Gobierno vasco ni los partidos políticos que los sustenten deben eludir las responsabilidades que les competen, pero, si a pesar de todo se reafirman en su postura de imposición y de autoritarismo les proponemos la realización de una careo-debate ante el conjunto de la sociedad vasca, entre una representación del gobierno y de los sindicatos; así como la depuración de responsabilidades y la adopción de medidas pertinentes para exigirlos.

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS

M E T A L

UGT Y CC OO apoyan el "descuelgue" en Nafarroa

Después de un preacuerdo suscrito por la patronal y los sindicatos firmantes del convenio, UGT y CC OO han sellado la inclusión en él del descuelgue. Ambos sindicatos avalan así la pretensión de los empresarios de no aplicar el convenio en sus empresas.

No resulta fácil entender esta posición, porque el aval gratuito concedido por UGT y CC OO a los empresarios, que no generará empleo, supone la aceptación de parte de la reforma laboral que acaba de llevarnos precisamente a la huelga general.

ELA intentará empresa a empresa que el descuelgue no se aplique. La patronal ha planteado ya descuelgues, congelaciones o reducciones salariales en Girling, TRW o SKF. Esto induce a pensar que la situación en empresas más pequeñas será difícil.

Movilizaciones en Magefesa

Los trabajadores de Magefesa han iniciado movilizaciones para exigir el cobro de las cantidades que les adeudan. En concreto no han cobrado las pagas de enero, sólo el 10% de la de diciembre, y se les adeudan además las pagas extraordinarias de junio y diciembre. Todo ello a pesar de estar trabajando con absoluta normalidad.

F E T A - E T E F

Crítica a los criterios de adjudicaciones de contratas de limpieza

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación ha denunciado la actitud de las administraciones públicas a la hora de adjudicar las contratas de limpiezas de los centros

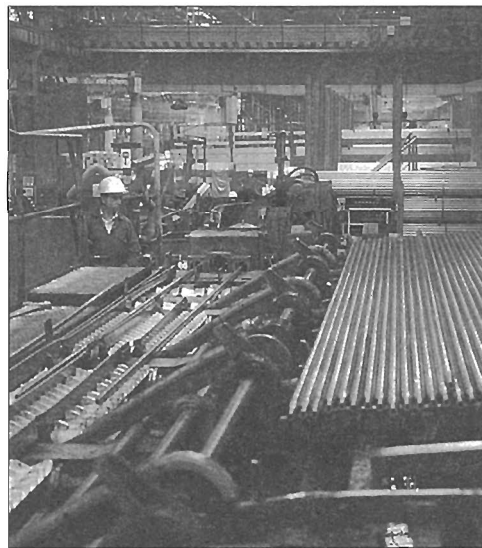


oficiales. Por encima de la calidad del servicio y la propia capacidad de las empresas adjudicatarias para acometer el servicio, las administraciones públicas han primado a aquella que ha presentado el presupuesto más barato. Ello ha conllevado, además del consiguiente deterioro en el servicio de limpieza, un gran número de irregularidades en el pago de los salarios a los trabajadores.

CONSTRUCCION

Presentada la plataforma del convenio de materiales y prefabricados de Bikaia

La Federación de Construcción ha presentado la plataforma del convenio de materiales y prefabricados. El texto prevé una duración de dos años con un incremento salarial del IPC de 1993 más un punto para este año, y del IPC del 94 más un punto para el próximo, además de otras mejoras en los capítulos de jornada, dietas y bajas por accidente.

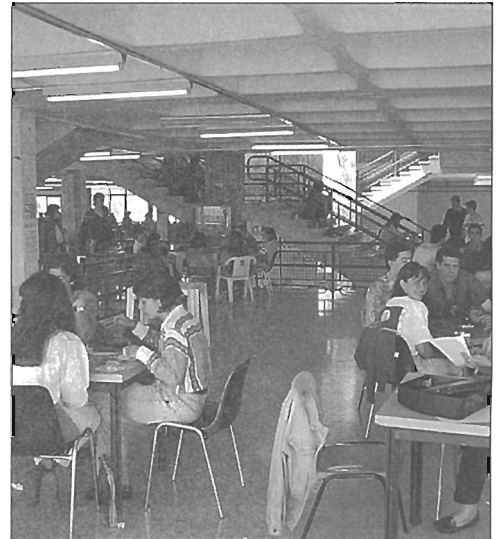


La Federación de la Construcción exige, también, la integración de toda la ordenanza laboral en el convenio y la constitución de una mesa paritaria que estudie la implantación de una E.P.S.V. (Entidad de Previsión Social Voluntaria) en el sector con el objeto de complementar las jubilaciones.

IRAKASKUNTZA

Fracaso de los intentos de centralizar el convenio de la Privada

En febrero se mantuvo una reunión en Madrid en la que tomaron parte las patronales Educación y Gestión y Serveis Educatius, así como las organizaciones sindicales ELA, CIG, CCOO, USO, UGT y FSIE, en la que logramos que el convenio que se negocie en el marco estatal no interfiera en el convenio de la Comunidad Autónoma Vasca, y posibilite el poder contar con un convenio propio para Nafarroa, puesto que la propuesta sobre ámbitos territoriales que adjuntamos fue firmada



por todas las organizaciones sindicales y patronales asistentes:

"El presente convenio es de aplicación en todo el territorio del estado español. No obstante, en aquellas comunidades con competencias plenas o exclusivas (Nafarroa y CAPV) podrán negociar por acuerdo mayoritario de las patronales y sindicatos legitimados en las mismas, convenios colectivos para su aplicación dentro de su ámbito territorial sin más limitaciones que las que dichas partes se impongan".

Desde la Federación de la Enseñanza de ELA se valora como muy positiva esta referencia, en cuanto que la misma supone la aceptación práctica de la existencia de convenios en la CAPV y Nafarroa.

E H U / U P V

Firmado el convenio para 1993

Con más dificultades de las previstas (una muestra es la fecha de firma a año pasado), se ha firmado un nuevo acuerdo colectivo en la Universidad Pública Vasca. De esta manera la vía de la negociación colectiva en la EHU/UPV, impulsada desde ELA, se va consolidando con este nuevo convenio.

No obstante, hemos de denunciar las condiciones en que se ha desarrollado la negociación, boicoteada desde un principio desde CC OO, quienes han llegado a utilizar la presencia de afiliados de su organización en el equipo rectoral y en la Junta de Gobierno de la Universidad para tratar de invalidar (desde la patronal) los acuerdos que se iban alcanzando en la mesa negociadora.

La postura de STEE/EILAS ha sido también preocupante, en cuanto que sin haber hecho ninguna aportación en la mesa negociadora, una vez firmado el convenio su labor está consistiendo en atacar a los representantes sindicales y de la Universidad que lo han hecho posible.

Al parecer desde que perdieron su capacidad de chanchulleo, siguen sin querer admitir que cualquier paso en el campo laboral / sindical de la UPV/EHU tiene que contar con ELA.

El pasado día 2 de febrero se llegaba a un preacuerdo en Bizkaia para limitar la apertura de los comercios en domingos y festivos. El documento suscrito por las patronales Anged, que agrupa a las grandes superficies, y Cecovi, integrado en el Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya (Confebask), y los sindicatos ELA, UGT y CC OO, supone orientar en una nueva dirección la polémica sobre horarios comerciales.

PREACUERDO CONTRA LA DESREGULACION

Apertura en 5 festivos como máximo

Desde que en 1985 un decreto del entonces superministro Boyer introdujese la desregulación absoluta en el sector del comercio, son muchas las batallas libradas para evitar que trabajar en un comercio sea sinónimo de jornadas interminables y sin días festivos.

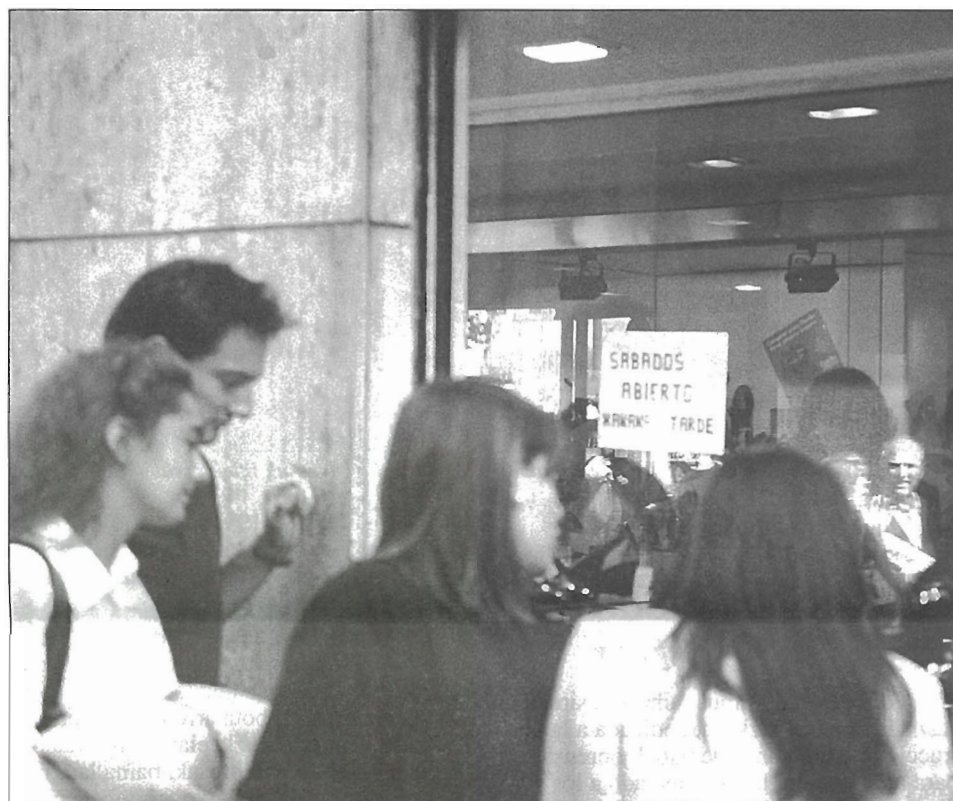
En Euskadi, Nafarroa ha seguido al pie de la letra la normativa estatal y en la CAV ha habido una línea de actuación contradictoria. La inicial legislación vasca, que capacitaba a los ayuntamientos para regular los horarios de apertura y cierre, se desvirtuó, tanto por la impugnación que las grandes superficies (Anged) presentaron —parcialmente aceptada por los tribunales—, como por el hecho de que algunos ayuntamientos fueron rindiéndose a la presión, no siempre confesable, que ejercían algunas empresas y cooperativas de distribución.

Ello hacía conveniente una normativa común para la CAV, pero las indecisiones y falta de criterio de los distintos gobiernos de Gasteiz la fueron retrasando.

“MODELO ARCAICO”

La presión sindical ha permitido evitar en Euskadi la apertura generalizada en domingos o festivos y, en alguna medida, la prolongación de los horarios, a pesar de que Rosa Díez, consejera de Comercio, y sobre todo Turismo, se ha convertido en obsesiva defensora de la desregulación absoluta.

La consejera de Comercio ha argumentado, defendiendo los intereses de no se sabe quién, que el sector necesita libertad para hacer lo que quiera, que los consumidores reclaman que no haya límites horarios, que los sindicatos defendemos un comercio arcaico, y además, que lo que quiere ella es que en Euskadi se aplique la misma legislación que en el resto del Estado. Hasta que su ministro, el de Comercio del Gobierno de Madrid, ha dictado un decreto que traslada a las comunidades autónomas la capacidad de regular la materia, a partir de un mínimo de 72 horas semanales y 8 días festivos de apertura.



¿MIEDO AL ESTATUTO?

Parece que llenar de contenido las competencias del Gobierno Vasco produce urticaria a doña Rosa, y ella, erre que erre, descalifica a su ministro y mantiene en el Parlamento un proyecto de ley que supone la ley de la selva en el comercio.

La realidad ha sido sin embargo más tozuda que la propia doña Rosa.

El preacuerdo del 2 de febrero, en fase de consultas y pendiente de algunas modificaciones, deja a la consejera de Comercio descolocada. Todos los

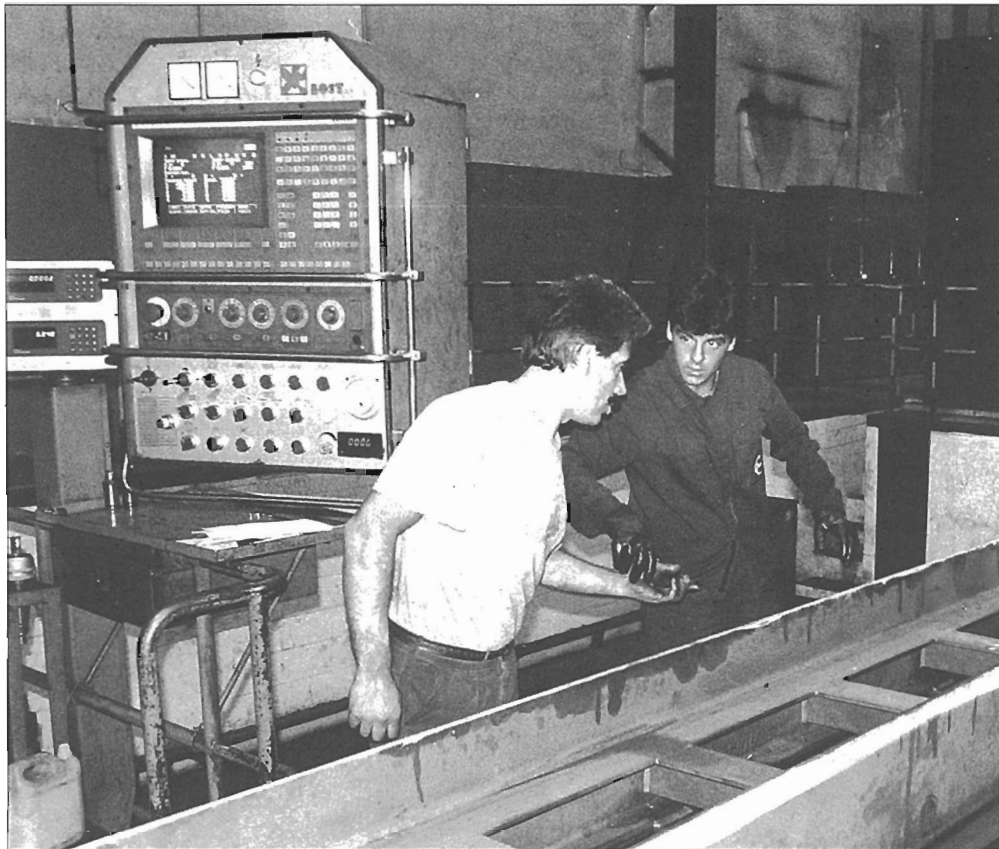
comerciantes (pequeños y grandes) desmienten la conveniencia de abrir indiscriminadamente y firman un máximo de 5 festivos o domingos de apertura, por debajo de la norma estatal, trasladando la regulación de las condiciones concretas al seno de la negociación colectiva.

El paso dado reclama de doña Rosa y sus socios de gobierno un cambio de postura. En lugar de negar la evidencia, debieran incorporar al proyecto de ley el acuerdo entre sindicatos y patronal, marcando las fechas concretas de apertura para homogeneizarlas en toda la Comunidad Autónoma y animar a que en lugar de un preacuerdo limitado a Bizkaia, se logre una solución pactada entre patronales y sindicatos de la CAV.

En este cometido, Confebask tiene una ocasión de oro para asumir en serio un papel de patronal más allá de una mera oficina de representación.

“ “
*La realidad
 desmiente la
 conveniencia de
 abrir de modo
 indiscriminado*

DANI GOMEZ
 Secretario General de FETA-ETEF



Emuako 185 langileak kalean gera daitezke enpresak ixteko erabakia betetzen badu.

EMUA

La dirección anuncia su intención de cerrar

La dirección de Emua, empresa situada en Irura (Gipuzkoa), dedicada a la construcción de máquinas de papel y prensas para automoción, ha comunicado a los sindicatos su intención de liquidar la sociedad y rescindir el contrato a las 185 personas que trabajan en ella. Emua se encuentra en suspensión de pagos desde septiembre del pasado año; en 1993 sólo produjo bienes por valor de 705 millones de pesetas, cuando solía rondar los 2.000 hasta 1992.

Al parecer, un informe técnico apunta la posible viabilidad de la línea de prensas de automoción, "aunque harían falta un industrial y la entrada de capital", como señalaban fuentes de ELA-Metal. Esta federación ha propuesto la creación de una promotora para una pequeña empresa, con el fin de mantener cierta actividad y sentar las bases para una hipotética actividad futura. ELA-Metal se ha fijado dos objetivos ante el probable cierre de Emua: Salvar el máximo número de empleos posible, y obtener la mejor compensación económica para los excedentes laborales.

SALICA

8 kaleratzeren aurkako greba

ELAk salatu egin du Bermeoko Salica enpresako egoera; izan ere, otsailean zehar Bermeoko Salica kontserbagintzan astean bi eguneko lanuzteak ari dira burutzen enpresak 8 langile kaleratzeko asmoa

agertu duelako. 1991an sortu zen Salica, Campos eta Astorkiza etxeek bat egin zutean, eta ia zko urtariretik ordainketak bertan behera utzita ditu.

ELAk kaleratze horiek bideragarritasun planarekin kontraesanetan daudela salatzen du, eta kaleratzeek ez luketela zentzurik, 45 langileen artean 8 bota arren beste horrenbeste hartu beharko lituzkeelako. "Kostuak jetxi" nahi omen ditu enpresak, baina langileen ordezkariak eskaintako 8 hilabetetako erregulazioa edo eta 1996 arte soldatak IPC baino puntu bat gutxiago haztea nonbait ez zaizkio nahikoak.

ELaren arabera, enpresak arazoak baditu gestioaren aldetik sortutakoak dira, eta ez langilegoa haundiegia delako. 1991ean Industri sailak Salicari laguntzak eman zizkion aurrera egiteko, teknologia berria sartu zen eta lehiakortasun baldintza onetan ekin zioten. Orain grebari heldu behar izan diote sindikatuek, zuzendaritzaren egoskortasuna hautsi beharrez.

PUERTO DE BILBAO

Accidente mortal

La Federación del Transporte de ELA ha denunciado la ausencia de los más básicos principios de seguridad en el trabajo de las empresas estibadoras del Puerto de Bilbao, que se han saldado con una nueva muerte por accidente laboral. El hecho tuvo lugar en la tarde del once de febrero en Santurtzi, cuando un tubo grasado resbaló de un camión y cayó golpeando en el pecho a un trabajador de 53 años que realizaba labores de descarga para la empresa Sixto García Bergé, causándole la muerte.

La Federación de Transportes de ELA, tras mostrar su preocupación por el alto índice de siniestralidad del Puerto Autónomo en

los últimos tiempos, ha criticado la desidia de las empresas de estiba y desestiba, a las que se ha denunciado en numerosas ocasiones por su despreocupación en materia de seguridad.

Desde la Federación de Transporte de ELA se hace, también, un llamamiento a los trabajadores del Puerto para que defiendan la posibilidad de poder realizar su trabajo en unas condiciones de seguridad adecuadas, y no se caiga en la trampa de aceptar más dinero por trabajar en peligro.

HABE

Ixteko zorian?

ELA eta LABek joan den otsailak 8an HABEren EAeko hiru hiriburuetako euskaltegien eta Hondarribiko barnetegiaren egoera salatu zuten, Gasteizko gobernuak ixteko asmoa baitu agi denez.

Donostian eman zuten prentsaurrekoan, bi sindikatuak ordezkariak aipatutako lau zentru horietan lan egiten duten 60 lagunen etorkizuna zein izango den argitzea eskatu zieten Kultura eta Lehendakari Saei. Sindikatuen arabera, gai honetan "oskurantismoa" da Jaurlearitzaren jarrera, eta aurrekontu arazoan aitzakiaz HABEko euskaltegiak ixtekotan dabil. Izan ere, 93-93 ikasturterako matrikulazioa egiteko ez da aukerarik eman, aurreko urteetako taldeei ematen zaizkie soilik klaseak eta beste batzuk euskaltegi pribatuera eraman dituzte.

Euskara arma politiko moduan erabiltzea leporatu zieten ELA eta LABek, eta HABE deusezteza dirua botatzea litzatekeela esan zuten.

IKASTOLA EGUZKIBEGI

Gehiegikeriaren aurkako itxialdia

Joan den otsailak 10 ean Galdakaoko Eguzkibegi ikastolako bost langilek itxialdi bat burutu zuten ikastetxean, 1992ko ekainaz gero jasaten ari diren jazarpena salatu nahiean. Bost langileak aipatutako garaian kaleratu zituzten, eta beren ordezkariak beste bost kontratatu. LABeko ordezkariak jokaera hau onartu egin zuten gainera.

Epaileak kaleratzeak baliogabe utzi zituen, baina ikastola eta ordezkari sindikalak lege bidea agortuta zegoelarik, erregulazio espediente bat ezartzeko ados jarri ziren.

Bost langileok gogor salatu dute Eguzkibegi ikastolako ordezkariak, sindikatu baten ize-nean babestuta izan duten jarrera guztiz antisindikala eta horia, eta jasan dituzten presio eta mehatxuak.

CRISTINA ARENAL, RESPONSABLE DEL AREA DE IGUALDAD, ANTE EL DIA DE LA MUJER TRABAJADORA

“No se puede desaprovechar a la mitad de la sociedad”

—¿Qué eficacia tiene el 8 de Marzo?

—No demasiada. Parece que supone una fecha más del calendario en el que te acuerdas más del problema, de que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en algunos aspectos del trabajo, pero si no tienes una política a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y unas leyes que garanticen una promoción igualitaria en el trabajo, por mucho que se celebren días de este tipo, no tiene mucha utilidad.

—¿Qué se hace en las instituciones, sindicatos, partidos?

—En política institucional no hay nada. El área de la mujer en los ayuntamientos, diputaciones y demás está incluida en Bienestar Social, donde se cubre la primera atención, la información. Todo el presupuesto se destina a pisos de acogida, a información sobre malos tratos, pero en cuanto a formación y empleo no hay nada, no es nada prioritario, sino departamentos ‘maría’.

VOLVER AL HOGAR

Por otra parte, las legislaciones que se publican pretenden incitar a las mujeres a volver al hogar; se achaca a la mujer la culpa del paro, y con la nueva legislación, que fomenta los contratos a tiempo parcial claramente dirigidos a la mujer, va a producirse una discriminación más, porque no sólo la retribución, sino también las prestaciones sociales para esta clase de empleos serán menores.

¿Qué es lo que podemos hacer los sindicatos? Denunciar la actual situación de las mujeres. La incorporación de ellas al mundo del trabajo va a un ritmo más rápido que la de los hombres, la actividad femenina aumenta más, pero la mujer ocupa las categorías más bajas, en empleos y sectores feminizados, que son los peor considerados y retribuidos...

—¿Y la vía judicial, ayuda?

—Existen “acciones judiciales”, entre comillas, porque las muje-



res no denunciamos la discriminación. Incluso, la mayoría de las denuncias por discriminación interpuestas ante el Tribunal Constitucional están planteadas por hombres —porque en algunas empresas se dan pluses de guardería a las mujeres—.

El problema de fondo es que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es aún reciente, que muchas no atribuyen la misma importancia a su salario, piensan que es secundario... Además, el acoso sexual no se denuncia porque las que

lo sufren piensan que es muy difícil de probar, que la gente se va a reír, y que nadie lo va a creer. Al final, la acosada pasa por el aro y aguanta todo lo que le echen, soportando situaciones psicológicamente muy graves, o se va a la calle.

—¿Qué más problemas hay?

—Yo creo que el problema básico de la mujer estriba en la información y la formación. En este momento, de todas las carreras universitarias salen más licenciadas que licenciados, incluso las mujeres obtie-

nen mejores notas, son más estables. Pero a la hora de contratar, las empresas cogen a los hombres, porque dicen que la mujer va a perder mucho tiempo con embarazos; sin embargo, según las estadísticas, la media de natalidad es de 1,2 hijos por mujer, por lo que cada una como mucho perderá cuatro meses de baja por maternidad. Dicen que la mujer tiene un mayor índice de absentismo —para cuidar de los hijos, etc.—, pero un montón de estudios dicen que eso es un bulo que se ha tomado como excusa para no contratar a mujeres. Ni las empresas, ni las administraciones públicas facilitan la natalidad, cuando están proclamando que la sociedad envejece. Incurren en una contradicción flagrante. No hay servicios sociales suficientes para que las mujeres puedan trabajar en condiciones.

Está también la dificultad a la hora del acceso, excepto en las administraciones públicas; de hecho, muchas mujeres ni se plantean ir a la empresa privada. Una vez dentro, el problema en la administración pública se deriva de la promoción, porque se elige más fácilmente a un hombre.

EDUCAR A HOMBRES Y MUJERES

—¿No habría que partir de educar a hombres y mujeres de otra manera?

—Lo primero es la sensibilización de las propias mujeres, que sean conscientes de la discriminación que pueden estar sufriendo. Muchas creen no estar discriminadas, y al analizar ven que no se encuentran en la misma situación que sus compañeros. También hay que sensibilizar a los hombres, que vean que el trabajo de las mujeres tiene el mismo valor que el suyo, que no tienen por qué cobrar un salario diferente, y que a la hora de los expedientes de regulación y los despidos, ellas no tienen por qué ser principales ‘beneficiarias’.

Arazo kulturala

Emakumea lan munduan zoritxarrez oraindik arrotz moduan ikusten du askok. Gizonen ez zaie inoiz galdetzen zergatik lan egin nahi duen, baina ha dirudi emakumeentzat edozein galdetegi-tako puntu ia ezinbestekoa dela. Cristina Arenalek dioen legez, “ematen du zure bizitzak senarraren, seme-alabaren, etxearen eta lanaren inguruan ibili behar duela; gizonen kasuan, berriz, funtsezkoa lanpostua da, eta beste guztia, bigarren mailakoa”. Azken batetan, horren azpian estereotipo kultural batek dirau, langabeziaren arazoa emakumeei leporatzen dien estereotipoa alegia. ELAko aukera herdentasun alorreko arduradunak ez du uste pentsakera oker hauek heziketaren bidea hain erraz ezabatuko direnik, eta krisi garaietan gizartean bolada atzerakoiak nagusitzen direladi. Arenalen arabera, “azken urteetan bultzakada haundia eman badiogu ere, oraingo errezesioak berriro emandako pauso asko zapuztu du, emakumeak etxera itzuli behar bailukean”. Guzt hau gainditzeko ari da lanean ELAko alor berri honetako arduraduna, eta batez ere emakumearen arazoak martxoaren 9an ere gogotatuz ditzagun.

J.MENDIA

En estos momentos se encuentra en proceso de discusión parlamentaria el proyecto de ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores que afecta a sus tres títulos y algunas normas conexas. Este proyecto ha sido valorado negativamente por ELA, que ha iniciado contactos con los distintos grupos parlamentarios para que asuman una batería de enmiendas encaminadas a equilibrar una reforma que constituye un paso más en el proceso de eliminación de los derechos individuales y colectivos. Mikel Noval, responsable de estudios, y Bizente Harriola, miembro de este mismo departamento nos explican a continuación las consecuencias de esta reforma del Estatuto de los Trabajadores.



SEGUN EL GABINETE DE ESTUDIOS DE ELA

“La reforma del Estatuto de los Trabajadores es un paso más hacia la individualización de las relaciones laborales”

-¿Por qué afirmáis que las modificaciones que el gobierno ha planteado recortan los derechos sociales?

-La reforma laboral trata de introducir modalidades de contratación que permitan salarios por debajo del Salario Mínimo Interprofesional y que las personas contratadas bajo esas modalidades queden sin protección por desempleo o sin derecho a incapacidad laboral transitoria por maternidad, o sin derecho a jubilación, por señalar algunos ejemplos. En contra de lo anunciado reiteradamente, no se eliminan los contratos temporales de fomento de empleo. La precariedad va a aumentar aún más, y eso lo vamos a ver en los próximos meses.

Del mismo modo, se introducen nuevas causas que justifican el despido, a la vez que se permite despedir cada 90 días, sin necesidad de autorización administrativa, hasta 10 personas en plantillas inferiores a 100, al 10% de la plantilla en empresas entre 100 y 300 y hasta 30 personas en empresas más grandes.

Se da un mayor poder al empresario para imponer la movilidad funcional y la geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se posibilita la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Otra medida muy ilustrativa de la nula intención del gobierno de que la reforma contribuya a generar empleo es que la hora extra o la nocturna dejarán de pagarse por encima del valor de la hora ordinaria, desapareciendo de esta forma los incentivos para contratar nuevas personas.

Todas estas medidas suponen un recorte brutal de los derechos laborales, individuales o colectivos, perjudicando claramente a los trabajadores y trabajadoras.

Desde ELA hemos planteado a los distintos grupos parlamentarios nuestras posiciones en todas las materias que se tocan en la reforma laboral y les hemos realizado propuestas concretas que pueden introducirse como enmiendas en el trámite parlamentario. El objetivo de estas reuniones es que los grupos políticos asuman posturas que impidan que la reforma laboral vaya en contra de los mismos de siempre.

-¿Cuáles son las enmiendas que plantea ELA en materia de negociación colectiva?

-En este título enmendamos, fundamentalmente, dos cosas. El proyecto de ley prevé que el

empresario puede tomar la iniciativa de plantear el descuelgue de las cláusulas salariales de un convenio de ámbito superior cuando entienda que la aplicación del incremento salarial pone en peligro la estabilidad de la empresa.

Nosotros entendemos que los convenios están para ser cumplidos, pero si puede haber la posibilidad de, en circunstancias muy concretas, no aplicar el convenio, tiene que ser como consecuencia de un acuerdo en la propia empresa. Y debe ser así para evitar que los empresarios acudan sistemáticamente al descuelgue. Es inaceptable, tal como se contempla en el proyecto, que si el empresario no consigue acuerdo con los representantes de los trabajadores pueda someter el tema a la comisión paritaria del convenio.

Detrás de este tema del descuelgue existe un mensaje perverso y poco realista de decir que lo que pone en peligro la estabilidad de la empresa es el incremento salarial. Al hablar de estabilidad de la empresa hay que tener en cuenta otros muchos factores que no son el salarial, y plantear la no aplicación de las condiciones salariales del convenio en un contexto en el cual hay unos acuerdos más amplios que compensen de alguna forma la congelación salarial, por ejemplo, compromisos de inversión, de innovación tecnológica, de desarrollo de determinadas áreas de producción... y que, de hecho, se están adoptando en la actualidad.

-Las tentaciones de centralización de la negociación colectiva se intensifican...

“
Esparru egonkorra
negoziaketa
eskubidea bermatzen
denean lortuko da

-El artículo 83 plantea la posibilidad de una negociación colectiva centralizada que impida negociar en ámbitos inferiores. En este punto, nosotros planteamos que se permita que en aquellos ámbitos en los que por decisión mayoritaria las organizaciones empresariales y sindicales decidan negociar un convenio total o parcialmente distinto al de ámbito superior lo puedan hacer.

Esta propuesta no desmonta el planteamiento de negociación colectiva que se hace desde UGT y CC OO, y permite contemplar realidades distintas. Este es un tema fundamental en términos de democracia, y aunque la regulación legal resultante de la aplicación de esta propuesta no es tampoco la que nosotros querríamos, por lo menos no avasallaría realidades más democráticas.

-¿Cuál creéis que va a ser la posición de Confebask en esta defensa del ámbito vasco?

-A nivel sindical es bastante evidente quién está a favor del marco vasco de relaciones laborales y quién en contra, pero a nivel empresarial la cuestión no está tan clara. No es fácil saber lo que quiere Confebask en este tema. De hecho, no creemos que haya una posición homogénea: hay organizaciones que parecen dispuestas a ir por esta línea, porque la realidad les obliga, y otras que se muestran más reacias.

En este sentido queremos decir a Confebask que hay que racionalizar las relaciones laborales, y eso exige estabilizar un marco de negociación colectiva. Pero esa estabilización no va a producirse hasta que no se dé una salida democrática al derecho a la negociación colectiva de los sindicatos vascos.

PUBLICIDAD DE LOS RESULTADOS ELECTORALES

-La reforma del sistema de elecciones sindicales es otro de los puntos que toca este proyecto de ley...

-Así es. La reforma del título segundo recoge fielmente el acuerdo de UGT y CC OO sobre elecciones sindicales, acuerdo absolutamente antidemocrático y al que planteamos correcciones importantes.

La primera corrección es la referida a la posibilidad de fijación de calendarios electorales por UGT y CC OO en todo el estado. La redacción del proyecto permite utilizar el preaviso como arma electoral, fundamentalmente para intentar colocar al competidor en la peor posición posible. Ese acuerdo, hecho en base a intereses muy concretos de UGT y CC OO, prevé que el periodo electoral sea de 15 meses, y otorga a UGT y CC OO la posibilidad de fijar un calendario a su antojo.

En nuestra enmienda planteamos el derecho a que en aquellas empresas donde la mayoría de la representación sindical o donde la mayoría de los trabajadores decidan que las elecciones se celebren en un periodo distinto lo puedan hacer. De esta manera se desactivan los mecanismos más perniciosos del mecanismo y la tentación de fijación del calendario con ventaja. Esto va también en la línea del acuerdo cerrado con CCOO de Euskadi.

El segundo tema en materia de elecciones es el del control de los resultados. El proyecto actual asigna al registro, a la administración pública, en definitiva, una función de mero control formal, mientras nosotros entendemos que la administración pública debe ejecutar facultades más amplias, en base a experiencias existentes y que han funcionado de forma adecuada. De



esta forma se garantizaría que aquellas actas que el encargado de registro decida que vayan a cómputo, lo hagan después de haber pasado controles sobre su veracidad.

Tampoco estamos de acuerdo con hacer unas elecciones para que los resultados sean clandestinos. Proponemos unos plazos y procedimientos de publicidad de resultados que podrán ser discutibles pero siempre sobre la base de que los resultados deben ser públicos y deben ponerse en relación con la capacidad representativa que para cada función sea necesaria.

Somos contrarios, también, con el planteamiento que se hace, totalmente centralista y uniforme, de las elecciones en el sector público. No tienen sentido, por poner un ejemplo, que desde Madrid se decida cuándo se realizan las elecciones en el ayuntamiento de Lekeitio.

-¿Presenta ELA alguna enmienda más a este proyecto de reforma?

-Establecemos alguna modificación en la ley de procedimiento laboral para que permita que los acuerdos de resolución de conflictos que se suscriban en el Consejo de Relaciones Laborales, en Euskadi u otros ámbitos, tengan la eficacia necesaria no sólo ante las partes sino también a efectos de ejecución y a efectos de reconocimiento de prestaciones por parte de la administración pública.



-Todas estas propuestas tienen una relación muy directa con la manifestación en defensa del marco vasco de relaciones laborales celebrada el pasado 19...

-Así es, aunque es evidente que la asunción de las modificaciones que nosotros planteamos no agota la reivindicación del sindicato en cuanto autogobierno, capacidad legislativa... Además, defendemos que las personas que van a trabajar en una empresa a través de otra de trabajo temporal no puedan percibir un salario inferior al que recibirán en el centro de trabajo en donde van a desarrollar su actividad.

ACABAR CON EL SINDICALISMO

-Se ha dicho que las últimas reformas laborales del gobierno están acabando con el consenso social creado durante la transición. ¿Qué valoración hace ELA de esta reforma del ET?

-Esta reforma es parte de un proyecto más amplio. Vivimos en un momento en el que la crisis económica, la caída del Muro de Berlín la mundialización de la economía... está siendo aprovechada por el capital para recomponer su tasa de beneficio. Quieren volver a situaciones anteriores a las del consenso social y para ello es necesario desactivar los mecanismos de colectivización de las relaciones laborales. Se quiere volver a los tiempos en los que entre el estado y el individuo no había nada. Porque esa es la relación en la que el capitalista gana, en el cuerpo a cuerpo, la única opción es la lucha colectiva.

El capital dice ahora, por tanto, que el estado de bienestar y el reconocimiento de unos derechos mínimos para todos sale muy caro. Pero para acabar con este estado de bienestar es necesario ir desmontando los mecanismos de asociación... y ese es el proceso en el que nos encontramos.

-En este proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores se percibe un intento claro de debilitar la negociación colectiva, sin embargo, en la reforma laboral recientemente aprobada gobierno y patronal no hacen más que remitirse a lo que los trabajadores y empresarios acuerden por medio de la negociación colectiva. Parece que la trampa es evidente, ¿no?

-Efectivamente, la trampa es clara y tiene el agravante de que la patronal no tiene la menor intención de negociar nada. La voluntad de negociación de la patronal es retórica. La patronal negocia cuando no tiene otro remedio: porque negociar es reconocer interlocutoriedad, negociar es informar, negociar es ceder determinadas parcelas de poder, negociar, en definitiva, es admitir cierto componentes de democracia en la empresa, y la patronal es contraria a esto.

-¿La reforma del Estatuto de los Trabajadores beneficia a CC OO y UGT?

-La reforma del estatuto de los trabajadores, en los términos que se plantea, sólo beneficia al poder económico y empresarial, aunque es cierto que en la propuesta de reforma de la celebración de elecciones sindicales UGT y CC OO salen claramente favorecidos. Pero en general, esta reforma es un atentado contra los derechos laborales y el sindicalismo.

N. ISPIZUA

Los jóvenes del Kadagua hacen llegar sus reivindicaciones a los alcaldes de la zona

Hace aproximadamente un mes, ELA-Gazteak de Kadagua convocó una reunión con Jesús Suso (presidente de la Mancomunidad y alcalde de Balmaseda) y con Guillermo Ibarra (vicepresidente de la Mancomunidad y alcalde de Güeñes), con el fin de hacerles saber las inquietudes y reivindicaciones de los jóvenes de la comarca ante la preocupante situación del mercado laboral, así como para recabar información sobre las perspectivas de empleo juvenil.

Según ambos ediles, no se ve ninguna perspectiva de creación de nuevas empresas en un futuro inmediato, debido a la pésima infraestructura de esta comarca, postergando las expectativas de creación de empleo hasta la finalización del Corredor del Kadagua.

Para favorecer la creación de empresas y la conservación de las existentes, se está procediendo a instalar gas industrial en la comarca, además de una nueva depuradora en el municipio de Güeñes.

Aún con todas estas mejoras, los alcaldes de Balmaseda y Güeñes son escépticos acerca de la posibilidad de creación de una empresa con más de 100 trabajadores, que podría aliviar un poco esta situación, y animan a los jóvenes de la comarca a que creen su propia empresa.

Pero, ¿qué tipo de empresa?: Según ellos, hasta para limpiar los cristales de empresas, ayuntamientos, bancos, cajas,



etc., hay que llamar a empresas de fuera de la comarca; ésta podría ser una posibilidad, y puede que haya más. Para facilitar este tipo de iniciativas, hay terrenos preparados para la creación de polígonos industriales (Balmaseda, Santóxolo-Güeñes, etc.). Por otra parte nos informaron que, como alternativa a la industria, la Mancomunidad está intentando potenciar el agroturismo de la comarca.

ACORDARSE DE LOS JOVENES

En definitiva, la situación es difícil y, en su opinión, lo único que se puede hacer

de momento es parchear el elevado índice de paro en nuestra comarca, mediante el empleo en precario, con las obras del Corredor del Kadagua, contratas de ayuntamientos, construcción de viviendas, etc.

En el grupo ELA-Gazteak de Kadagua creemos, sin embargo, que los políticos e instituciones comarcales no están dando la importancia que requiere al problema laboral que sufrimos, fundamentalmente los jóvenes, y que se centran en otras temas de menor interés. De hecho, tanto Suso como Ibarra nos confesaron que no siguen muy de cerca la situación del mercado de trabajo así como la situación de las pocas empresas existentes aún.

Evidentemente agradecemos que estos responsables políticos hayan asistido a nuestra reunión, pero eso no es suficiente. Desde aquí reivindicamos una política municipal y comarcal que aborde el tema del paro juvenil, en particular, y la problemática de los jóvenes, en general. También queremos animar a los jóvenes a que se pongan en contacto con nosotros. Preguntad por algún miembro de ELA-Gazteak de Kadagua en el local de Sodupe, sito en la calle Gallarraga 11.

GRUPO DE JOVENES DE DURANGO

Recientemente, el grupo ELA-Gazteak de Durango se ha constituido como tal y ha empezado a reunirse, al igual que en otras localidades.

Nos reunimos con la ilusión de trabajar juntos y de poder dar voz y representatividad al colectivo que formamos los jóvenes dentro de ELA, participando en la política y diseño del sindicato.

Un grupo desde donde podemos exponer nuestros problemas y los de nuestra comarca, dar ideas y presionar a quienes tienen en sus manos la posibilidad de hacer cambiar las cosas. No podemos permitir que se olviden de nosotros, ni nosotros debemos caer en la trampa de aceptar pasivamente la situación socio-laboral en la que nos vemos inmersos.

ELA-Gazteak nos ofrece apoyo, información y respuestas a nuestros problemas individuales y colectivos. Por eso, si eres joven y resides en Durangaldea, acércate a tu sindicato y únete a nosotros.

Nuestra dirección es Barrenkale 28, 1º. Durango. Teléfono 6815650

KADAGUAKO ELA GAZTEAK

ANA PRADO

La formación en 1994

Los programas de formación sindical que se desarrollan en ELA son herramientas para ayudar a hacer análisis correctos de la realidad, llevar a la práctica la estrategia sindical de ELA y reforzar nuestra conciencia de clase.

Son programas no para entretener o ilustrar a individuos, sino programas que ayuden a los trabajadores agrupados en ELA a tener una visión de conjunto y colectiva de la realidad social, a comunicar las metas comunes, a adecuar nuestras organizaciones a las necesidades y objetivos de la clase trabajadora de Euskadi, a lograr el cambio y la transformación social.

Esta formación o reflexión colectiva nos ayuda a descubrir y captar la realidad desde el punto de vista de nuestros intereses, a expresar claramente una visión estratégica de la realidad social, de la propia organización y de los objetivos que ésta persigue.

Por eso, los programas confederales, más que para el perfeccionamiento de determinadas técnicas que formen especialistas sindicales cualificados, se orientan a ensanchar el campo de visión de los militantes, abrirles nuevas perspectivas, ayudar a “pensar estratégicamente”, aunque en algunos casos sus respectivos cometidos no requieran pensamiento estratégico alguno. En una palabra, ayudar al conjunto del sindicato a crecer y desarrollarse.

METAS BIEN DEFINIDAS

Sin unas metas sindicales bien definidas, la formación carece de centro y credibilidad. Ya hemos insinuado arriba que una organización como ELA tiene que afrontar los puntos críticos o problemas cruciales de la representa-

La formación sindical y obrera es una preocupación y una necesidad constante en ELA. Una organización como la nuestra, que opera sobre una realidad social cambiante y compleja para transformarla en beneficio de la clase trabajadora, necesita mantener abierto un proceso colectivo de análisis y reflexión permanentes, tanto de la realidad social en la que está inmersa, como de su propia praxis sindical.



ción y actividad sindical en el momento actual. Esto requiere que se desarrolle entre nosotros una reflexión renovada sobre la peculiaridad del sindicalismo de ELA y sobre la necesidad de una renovación estratégica y organizativa que responda a los nuevos retos de la sociedad vasca, y nos impulsen a la búsqueda y consolidación de una nueva cultura sindical que sea capaz de conocer, comprender e interpretar el

complejo entramado del mundo laboral y social vasco. Esto requiere desarrollar un tejido cultural fundado en los valores colectivos de solidaridad e igualdad, y exige promover capacidades específicas y diferenciadas de intervenir en los puntos críticos de actuación sindical: mercado de trabajo, áreas ciudadanas, tareas interprofesionales, nuevos grupos profesionales, paro y marginación...

ANÁLISIS DE NECESIDADES

A fin de que los programas confederales de formación sirvan mejor a las diversas estructuras y organizaciones de ELA en esta reflexión colectiva y en el diseño y desarrollo del proyecto sindical y social de ELA en su ámbito de actuación, hemos acercado los cursos confederales de iniciación (nivel I) y consolidación (nivel II) a las uniones comarcales. Ya están en marcha ocho cursos en diversas comarcales, y en breve estarán programados en más uniones comarcales.

Así, la implicación de los responsables de uniones y federaciones comarcales es más directa, y la reflexión colectiva más intensa y enriquecedora.

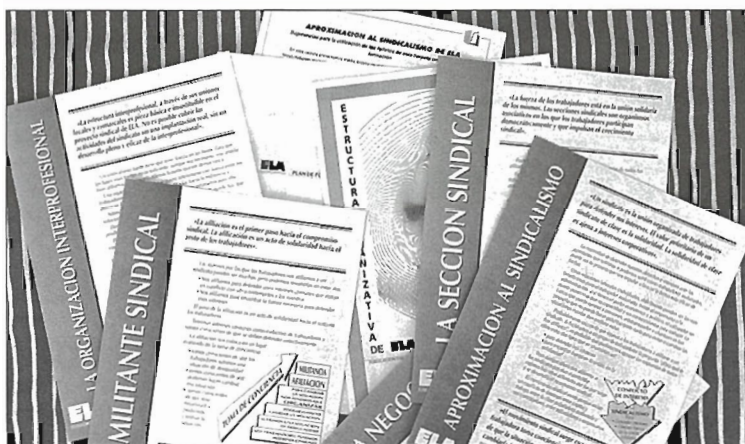
Pero a la hora de programar estos cursos confederales comarcalizados hemos cuidado mucho dos aspectos:

1. Un análisis sistemático de las necesidades para determinar qué clase de formación (niveles, programas) y para quienes se va a poner en práctica (perfil de los participantes).
2. Vincular los esfuerzos de formación a las estrategias sindicales y a las prioridades marcadas por la organización, con una correcta y eficaz utilización de los recursos disponibles.

No nos vale el sistema de “tirar a bulto”, con una programación deficiente, ni es cuestión de perder el tiempo o malgastar recursos desarrollando temas de formación con poca o nula relación con las metas estratégicas del sindicato, por muy ‘novedosas’ o ‘interesantes’ que parezcan.

GONZALO ARRIETA

LABUR



“Aproximación al sindicalismo de ELA”

Manu Robles-Arangiz Institutua ha preparado una carpeta en la que se reúnen media docena de folletos sobre sindicalismo, con el título genérico de “Aproximación al sindicalismo de ELA”.

Los temas tratados en los folletos son: Aproximación al sindicalismo; Estructura organizativa de ELA; la negociación colectiva; la sección sindical; la organización interprofesional, y el militante sindical.

Estos folletos están pensados para acercar el sindicalismo a afiliados y trabajadores que no han tenido antes un contacto muy cercano con la acción y militancia sindicales. A la vez, quieren servir para facilitar actividades de formación que aborden estos temas desde las comarcales. Para ello se adjuntan unas sugerencias para la utilización, unas orientaciones didácticas con las que se quiere facilitar el trabajo.

El objetivo es acercar los valores del sindicalismo de ELA a los trabajadores e inculcar la cultura e ideología sindicales.

Publicamos en este número la segunda parte de los textos extraídos del discurso del dirigente sindical Klaus Zwickel ante el Congreso extraordinario de IG Metall, y además parte de un discurso del economista Alain Cotta, que critica duramente las políticas económicas neoliberales.

La fuerza del sindicalismo (y II)

—Klaus Zwickel, presidente de IG-Metall—
(Intervención ante el Congreso extraordinario del sindicato)

■ Responsabilidad social

La realidad social en esta República amenaza con alejarse cada vez más de nuestros ideales de una sociedad solidaria. Bajo el techo de la unificación política estamos viviendo en una sociedad profundamente dividida socialmente.

Ultimamente se está hablando mucho de adecuar el Estado social a las necesidades de la competencia internacional, reestructurando los sistemas de seguridad social.

Pero cuando unas personas determinadas hablan de la reestructuración del estado social están pensando en su desmantelamiento. No quieren modernizar el estado social, quieren desmontarlo.

Para nosotros se trata de garantizar a las personas, también en las situaciones críticas, un mínimo nivel de vida y participación en la sociedad. Pero también se trata de adecuar el Estado social a las nuevas necesidades, a la nueva orientación de los valores y a los conceptos de vida individuales de las personas. Estamos dispuestos a comprobar los sistemas de seguridad social sin prejuicios o esquemas preconcebidos”.

MODERNIZAR EL ESTADO.

✓ ¿QUE ES ESO?

✓ Y TE HABLAN DEL SIGLO XIX

■ Sindicalismo cercano

El miedo de la gente a que se supriman puestos de trabajo sigue creciendo. Tienen miedo a que los sueldos y salarios se reduzcan y, a que al mismo tiempo, la red de seguridad social se resquebraje. Los consejos de empresa y los delegados sindicales han de moverse, resueltamente, por las aguas revueltas de la empresa. Dentro de la labor sindical a realizar en la empresa tienen que proteger a los trabajadores de sufrir

pérdidas en los salarios, de la reducción de puestos de trabajo, y de un trabajo inhumano. Sólo tendrán éxito si día a día aprovechan todas las posibilidades a su alcance para informar a la plantilla de los ataques de la dirección de la empresa.

Más democracia en la empresa es una tarea sindical de configuración. Los consejos de empresa y los delegados sindicales que hacen partícipes a los trabajadores en sus decisiones, en diálogo constante con ellos, hacen de IG-Metall una organización cercana a sus afiliados.

Nuestra IG-Metall no debe convertirse en una gran organización lejana, fría e inaccesible.

El trabajo sindical de empresa es, junto a nuestra política reivindicativa, el factor decisivo para conservar nuestros afiliados y atraer a otros nuevos.

Sin conceptos de configuración nuestra función de protección se queda vacía. Sin alternativas concretas no podemos presionar, ni en las fábricas ni en las empresas, ni en la política ni en la sociedad. Nosotros podemos y queremos poner todavía muchas ideas sobre el papel: pero si las personas en las empresas no están convencidas de que nos ocupamos correctamente de sus intereses y preocupaciones cotidianas, entonces todo queda en agua de borrajas.

✓ SE RECOMIENDA RELEER ESTOS PARRAFOS HASTA VER CLARO TODO LO QUE NOS QUEDA POR HACER

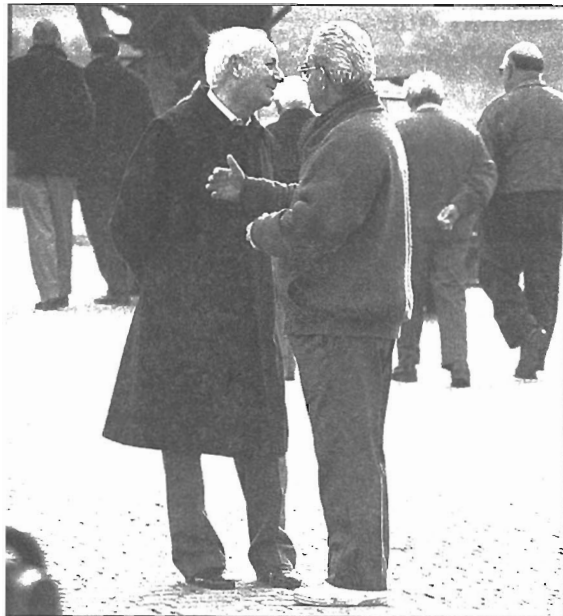
■ Utopía y realismo

No podemos solucionar todos los problemas de este mundo. Ni tenemos que dar la sensación de que podemos hacerlo. Sin embargo, las metalúrgicas y metalúrgicos han de seguir siendo capaces de creer en la utopía. Tienen que poder soñar. Y algunos de estos sueños se han de convertir en realidad. Las metalúrgicas y metalúrgicos son también unos realistas sobrios.

Por eso nos estamos preparando para la que se nos viene encima: un conflicto de una dureza sin piedad. Estamos llamados a “conservar y promover los intereses materiales y espirituales” de nuestros afiliados. Así lo escribieron en los estatutos los fundadores de la Asociación de Trabajadores del Metal hace más de 100 años. Y sigue estando en vigor. Yo me siento obligado a ello.

✓ NADIE NOS DEBE DEVOLVER AL PASADO. PERCIBIMOS QUE NUESTRO SUEÑO SINDICAL TIENE UNA LARGA TAREA





En el mismo Congreso fue elegido vicepresidente de IG-Metall Walter Riestler. En su primer saludo fue coherente con la línea del presidente.

■ Cambio y justicia social

Nuestras tareas no han menguado; al contrario, se han hecho más grandes y complicadas. Sólo si estamos dispuestos a llevar a cabo transformaciones, podremos superar los desafíos del cambio estructural.

El individualismo a codazos y la economía de mercado radical destruyen la base de nuestra sociedad. La esencia de esa ideología es muy antigua: cada uno trabaja, lucha, posee por sí mismo, y al final cada uno se muere por sí mismo.

Pero este país necesita nuevas perspectivas que vinculen la renovación industrial con la justicia social”(...)

“Las transformaciones suponen una amenaza, sobre todo para aquellos que permiten pasivamente que se produzca el cambio, para aquellos que se dejan llevar. Pero nosotros tenemos que ser, en interés de las personas, los impulsores del cambio en la economía, en la política y en la sociedad. Atreverse a emprender lo nuevo, sin ignorar la tradición; configurar el futuro para poder proteger de forma efectiva; organizar el cambio para imponer la justicia social; es nuestra obligación frente a la historia que se abre ante nosotros”.

✓ **¿QUIEN ESTA DESTRUYENDO LAS BASES DE NUESTRAS SOCIEDADES?**

■ “Hasta que no haya desórdenes sociales no se modificarán las políticas actuales”

La frase que recogemos en el titular parece estar tomada de un viejo y empolvado manual infectado de obsoletas, trasnochadas y radicales ideologías; también parece estar fuera de tiempo. Cabe situarla como un mensaje para realidades sociales ubicadas allá, muy lejos, y en boca de un exaltado activista.

¡Gran sorpresa! Quien dice esto es Alain Cotta, economista liberal francés y miembro de la muy selectiva Comisión Trilateral. Y lo dice en una reunión de la sección europea de ese elitista club de empresarios, antiguos políticos y académicos celebrada para discutir sobre los retos económicos de los países industrializados.

Más todavía, lo dice en un entorno marcado por los discursos sobre la necesidad de la flexibilidad laboral, el control estricto de la inflación y el ajuste fiscal. Alain Cotta cuestiona algunos enfoques de la economía liberal que a muchos colegas suyos deben al menos sorprender.

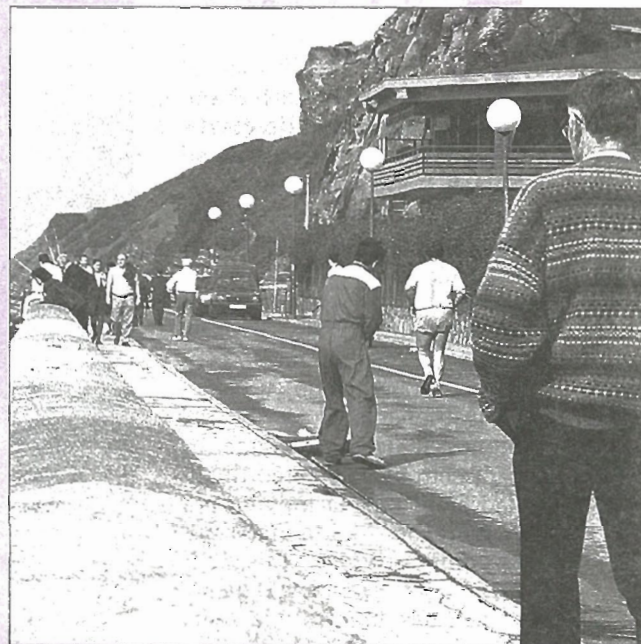
Por considerarlo de interés, y para que sirva de reflexión personal o de grupo, ofrecemos una breve muestra tomada de unas recientes declaraciones de este economista, que contrastan con las de algunos sabios que tratan de machacarnos insistentemente argumentando que se está aplicando “la única política económica posible”.

Dice Alain Cotta:

“(...) critiqué el programa de los socialistas y comunistas porque era un tejido de idioteces, pero jamás imaginé que los socialistas renegarían hasta acabar en la extrema derecha”.

“Entramos en un período de replanteamiento, de cambios y de agitación social. España me preocupa porque tras escuchar al vicepresidente del Gobierno y al presidente del PP, me han parecido mucho más de derechas de lo que podría imaginar”.

“(...) los socialistas se han vuelto de derechas, y la gente de derechas sigue siéndolo... Este discurso llega a pedir el desmantelamiento del Estado. Pero creo que asistimos al principio del fin del



dogmatismo monetarista que, con el tiempo, se ha convertido en una política de extrema derecha”.

“(...) mi tesis, que considero inatacable en el plano técnico, es hoy la más atacada política e ideológicamente, es que tenemos que volver a una inflación más elevada que contribuya a disminuir de forma considerable el fuerte endeudamiento de familias, empresas y estados... Hay que financiar el déficit con la máquina de hacer billetes”.

“Hace quince años estuve contra la inflación inmoderada que llegaba al 20%, pero la economía es como la vida, hay que tener principios pero hay que saber adaptarlos a las circunstancias”.

“(...) todas las políticas económicas se agotan, los individuos se adaptan a ellas y al cabo de cierto tiempo las políticas económicas encuentran su límite (...)”.

“(...) la flexibilidad del mercado de trabajo quiere decir descenso de los salarios. ¡A veces da la impresión de que hemos vuelto a 1930! No es que no crea en estos remedios, es que considero que no son remedios.”

“Estoy convencido de que hasta que no haya desórdenes sociales no se modificarán las políticas actuales. El cambio de las políticas sólo llegará con los desórdenes sociales, y esto es la democracia, que el desacuerdo se exprese mediante el voto o el desorden social”.

Pronto vamos a pasar a la cuarta fase. Lamentablemente. Por eso hay que avisar y ponerse en guardia. Las políticas aplicadas por los gobiernos ante la crisis se parecen como si fueran fotocopias.

Cuarta fase: campaña antisindical

Primera fase: Recortar los salarios. Segunda fase: Flexibilizar el mercado de trabajo. Tercera: Tijeretazos a la Seguridad Social. Entre uno y otro país varían ritmos, formas de hacerlo y resistencias. No es sólo que viejas conquistas sociales son demolidas sin miramientos: lo más grave en consecuencias es que la economía va perdiendo su carácter instrumental al servicio del bienestar de los ciudadanos para entronizarse como finalidad en sí misma movida por el mercado y estimulada por la competitividad. Los dogmáticos de esta nueva –vieja– han descubierto una secta de herejes a los que hay que llevar a la hoguera. Son los sindicalistas. Y ahí viene la cuarta fase: la campaña anti-sindical.

NO FALTAN MODELOS

En Indonesia, uno de los paraísos laborales para competir, declara que “el tema de las huelgas no se plantea porque representaría que una parte ejerce presión sobre la otra”.

Cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pidió a Malasia –otra tierra de promisión– que levantara la prohibición de existencia de sindicatos en el sector de la electrónica, este país respondió que “podría no ser prudente aplicar las normas laborales internacionales habiendo tal disparidad entre el desarrollo social y el económico”.

Thailandia, Singapur y Filipinas, persistentes violadores de las normas internacionales de trabajo, han pedido flexibilizar las normas sobre la actuación sindical en vez de corregir sus transgresiones.

Corea del Sur, otro competidor a la baja, trató recientemente de justificar su represiva legislación sindical como expresión de su “histórica tradición confucionista”, en la que “esta cultura asiática no considera las relaciones entre



los obreros y los patronos como un enfrentamiento de intereses, sino como relaciones familiares de mutuo respeto” (ya estoy viendo a bastantes compatriotas pasándose a Confucio).

El ministro de Trabajo de Arabia Saudí también apeló a principios religiosos: ante representantes de la CIOSL se lamentó de que los derechos sindicales violaban los principios del Islam, y como fiel velador de estos principios islámicos, su gobierno no podía permitir la existencia de sindicatos. Advierto a los

empresarios que esta interpretación no es generalizable a todo el Islam. Por si acaso.

A LA ENTRADA DE LA CUARTA FASE

La OIT también ha tenido que advertir a Alemania que respete con más fidelidad el derecho de huelga. Hace tiempo que Gran Bretaña, con la señora Thatcher, entró en fase de furor antisindical. Y por ello también ha sido amonestada por la OIT, aunque con escasos resultados. ¿Decías que Gran Bretaña era la cuna de la democracia?

Aquí estamos ya en las campañas preliminares al ingreso en la cuarta fase: la del anti-sindicalismo. La huelga del 27-E ha puesto nerviosos a algunos, pero en otros ha despertado una verdadera fobia antisindical. Claro que ellos son demócratas y hasta respetuosos con la Constitución, pero a condición de que los sindicatos sean como a ellos les conviene. Y que la huelga no se note, y si puede ser con flores, mejor.

Ni desde las leyes, ni desde las costumbres que se han usado en las relaciones laborales ha brillado la voluntad de dotarse de una democracia con sindicatos realmente fuertes y representativos. Ahora un paso más, y se entra en el antisindicalismo decidido. Puede haber en ello –y lo hay– un claro interés de clase, como decimos entre nosotros. Hay también incautos contagiados y calentamientos algo o muchos irresponsables. Pero no hay que descartar tampoco el persistente desprecio por esos “indocumentados que a la primera se tiran a la calle” pensando que una huelga puede ser solución para nada. No sé si en este caso se atreverán a evocar situaciones europeas a las que nos tenemos que homologar. Pienso más bien que van a ir por lo derecho.

No vamos a tener que esperar mucho. No tardar en aparecer las prisas por dictar una ley de huelga “que nos evite el bochorno de la última algarada y la violencia de los piquetes”. Que no se priven: para los salarios apelaron a Taiwan o a Singapur, para la cuarta fase antisindical pueden apelar a Corea del Sur, a Filipinas, a Mahoma o Confucio. Lo que sí quisiéramos es que nos explicaran, mientras eligen referencias, qué clase de sociedad, de convivencia y de relaciones laborales quieren.

ITURRIAGA

Denak sindikatuen aurka

Gobernuek soldadak murriztu, lan merkatua malguagou egin eta gizarte aseguruantza moztu ondoren, sindikatuen aurkako kuspoinarekin datorrigu. Mundu guztian, herri aberats eta aurreratu zein pobreetan, diktadura zein demokrazietan. Hor daude Malasia, Thailandia, Singapur, Filipinak, Hego Korea, Arabia Saudiarra, Alemania edo Britainia Handiaren ulibideak. Batzuek eraginortasun ekonomikoaren aitzakia erabiliiko du, besteek atzerapen sozialarena, zenbaitetik ‘urratzi filosofikoak’ direla medio eragidatu du sindikatuak galaraztea, eta Lan ministrari arabiarrek sindikalgiatza Islamen oinarrien aurka doala esan du... OITk beren eginkabarrak gogoratuagatik esatu askok entzuzgor egiten diote. Baina ekonomia are aurrerapidea gizartearekin batera joaten ez bada, hutsune arriskutsua sortzen da, gizakiak lana baino zerbait gehiago behar baitu.

Reconstrucción y desarrollo sindical en Perú

GARAPENA



En 1991 Garapena recibió un proyecto en el que se solicitaba apoyo educativo al movimiento sindical de Perú, país donde se registraron en 1992 más de 2.800 crímenes políticos y 280 desaparecidos. En el momento de la solicitud, Perú se encontraba inmerso en una aguda crisis económica, social y política, a la que se sumaba el desempleo, la informalización del trabajo, una inflación desbordada...

Ante esta situación, Garapena se propuso desarrollar un programa integral a medio plazo (dos años) que permitiría recuperar su espacio perdido al movimiento sindical democrático peruano, tener una presencia directa en el escenario sindical peruano y desarrollar de un modo más radical y coherente las tareas de impulso del movimiento democrático.

Con este programa se perseguía promover la modernización de las estructuras sindicales, así como cohesionar, fortalecer,

coordinar y avanzar en tareas tales como la educación sindical, el área de la juventud o el de la mujer trabajadora.

El programa se concibió con un criterio de "reconstrucción y desarrollo", en razón del deterioro y precariedad en que se encontraba. El programa proponía áreas de acción orientadas a la recomposición de los sindicatos y perfilaba las posibilidades de avances más amplios en un futuro próximo. Este proyecto presentado ante una institución donante comenzó a funcionar a mediados de 1992, y continúa aún hoy.

SINDICATOS DIEZMADOS

Pero es importante que consideremos la situación de Perú, un país en el que se ha limitado la estabilidad en el empleo y la protección contra el despido, lo que ha conllevado la reducción de los costes de la mano de obra, un aumento del poder patronal y una drástica caída de la capacidad de presión colectiva de los trabajadores a través de sus sindicatos, cada vez más diezmados.

La política esencialmente antiinflacionaria y los 80 millones de dólares mensuales que paga el país en concepto de intereses por la deuda exterior han traído consigo la congelación del salario mínimo en 36 dólares mensuales (5.040

pesetas) desde febrero de 1992, lo que representa 25 veces menos de lo que cuesta la cesta de la compra.

Los despidos de funcionarios de la administración pública han sido masivos y se han cerrado numerosas empresas pequeñas y medianas. Actualmente, de los 14 millones de peruanos que componen la población, el 86% de la mano de obra activa está subempleada y no tiene acceso a ningún tipo de protección del estado. Además, en estos momentos, el gobierno de Fujimori está intentando dismantlar la institución de la Seguridad Social, uno de cuyos efectos, particularmente grave para los trabajadores, es la progresiva desaparición del seguro de accidentes y enfermedades laborales.

ORGANIZACION Y ECONOMIA

Para lograr los objetivos anteriormente citados del proyecto Garapena-Perú, se realizaron seminarios nacionales sobre el desarrollo organizacional, la economía y los sindicatos y las normas internacionales para el sector rural. También se han realizado seminarios locales que contemplan la descentralización por regiones implementada por el gobierno peruano. Estos seminarios permitirán actualizar las estructuras sindicales regionales y locales de acuerdo con la actual distribución política.

A nivel local, también se realizarán seminarios sobre el sector informal y la precariedad del trabajo. El sector informal ha adquirido en los últimos años una gran marginalidad, a la vez que una amplitud democrática. Son cada vez más los trabajadores que se ven forzados a seguir esta vía.

Los intercambios de información mantenidos entre Garapena y los responsables del proyecto, así como con algunos de los beneficiarios directos, nos han mostrado el cambio que poco a poco se está produciendo en el sindicalismo peruano, y la consecución de los objetivos previstos, sin olvidar la difícil situación que viven nuestros compañeros.

AMAIA BETELU

Uno de los tópicos más repetidos de los últimos años es el que achaca a los salarios ser la causa de la inflación. En múltiples ocasiones desde ELA hemos puesto en evidencia que esta acusación es falsa. Los datos que aporta la Dirección General de Previsión y Coyuntura del Ministerio de Economía y Hacienda nos vuelven a dar la razón.

Los salarios no provocaron la inflación en 1993

Los análisis más conocidos sobre la inflación son los que mes a mes aparecen con el IPC. Se refieren a la subida de los precios en distintos grupos de productos (alimentación, vestido, vivienda, carburantes, etc.).

Sin embargo, existen otras maneras de analizar qué es lo que contribuye a que los precios suban. Una de ellas es la que divide la inflación entre causas relacionadas con las remuneraciones de las personas asalariadas, aquéllas que tienen que ver con los beneficios empresariales y las achacables a los impuestos indirectos.

Viendo las cosas desde esta perspectiva, el organismo oficial anteriormente citado señala que la contribución de los beneficios a la inflación de 1993 fue exactamente el doble que la de los salarios.

Según estos datos oficiales, el aumento de la remuneración de los asalariados en el Estado español durante 1993 fue del 3,4%, mientras que el excedente bruto de explotación creció un 7%. Estos valores se toman en cuenta en relación a cada unidad de producto producido.

¿Y LOS BENEFICIOS?

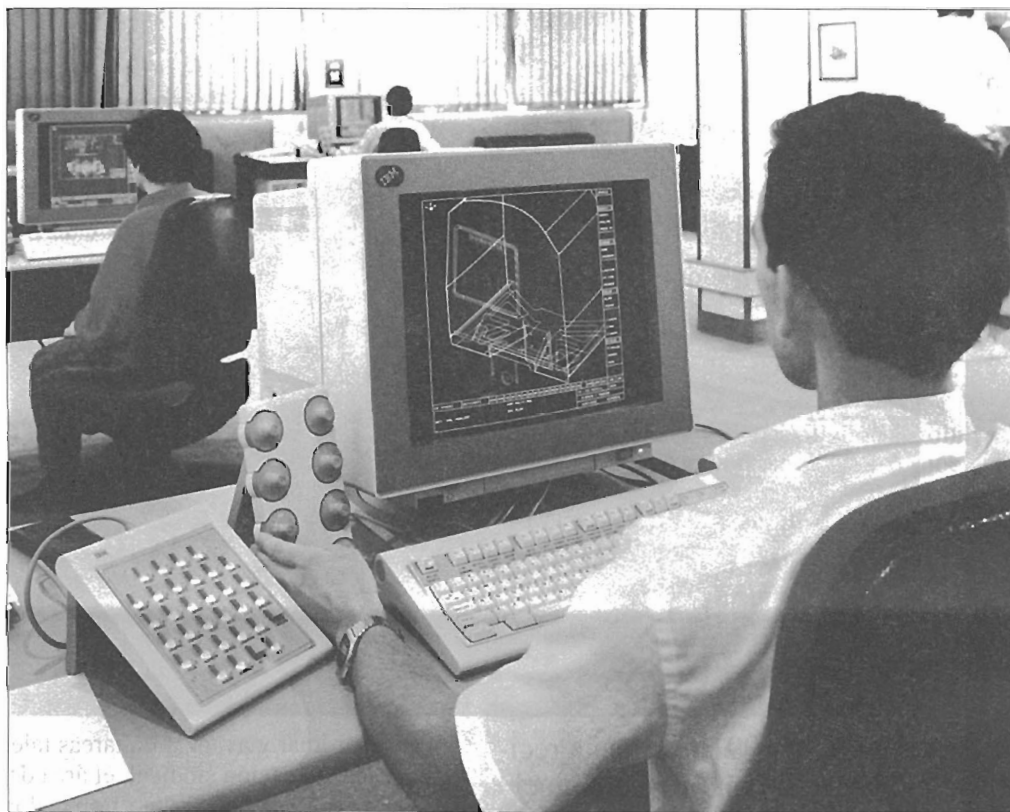
Así, se señala que los salarios explican un escaso 38% del total de la inflación, mientras que los beneficios lo hacían justo el doble al ser los causantes del 76,2%. Estas dos magnitudes suman más de 100, lo cual tiene su explicación en la reducción de la recaudación del IVA producida en 1993, por lo que los impuestos indirectos netos han tenido una incidencia negativa en la inflación (-14,2%).

De esta manera queda de manifiesto, una vez más, que los salarios no sólo no son la única causa de la inflación, sino que, además, no son la principal razón de la misma.

Esta situación viene siendo habitual en los últimos años, salvo en 1992, año en el que los salarios supusieron un 41,1% del total por un 40,1% de los beneficios. Precisamente, fue hace un año cuando con más relieve apareció en los medios de comunicación la información que anualmente proporciona el Ministerio, resaltando de manera exagerada el peso de los salarios en la formación de los precios.

INFORMACION SESGADA

Esto nos permite hacer alguna reflexión sobre la información que por los cauces habituales recibimos (prensa, radio y tele-



% DE VARIACION Y CONTRIBUCION A LA INFLACION EN 1993

	Variación	Contribución
Salarios	3,4	38,0
Beneficios	7,0	76,2
Impuestos indirectos	-6,9	-14,2

FUENTE: Dirección General de Previsión y Coyuntura

“ “

Mozkinen eragina inflazioan soldatena baino bi aldiz haundiagoa da

visión) sobre materias económicas. Normalmente se da gran publicidad y audiencia a las manifestaciones, datos o manipulaciones que van en la línea de la política económica oficial.

En concreto, si de las palabras de los responsables de la política económica hubiera que extraer alguna conclusión, tendríamos dos posibilidades. Por un lado, que no conocen las evidencias que dan sus propios organismos. Por otro, que a pesar de esas evidencias tratan de justificar una política que va en contra de los trabajadores y trabajadoras. Como no parece probable la primera de las opciones, habrá que apostar por la segunda.

MIKEL NOVAL

Problemas que afectan al mundo económico-industrial (II)

Teniendo en cuenta el desequilibrio causado por una evolución de incrementos superiores en la productividad que en el consumo, que afecta al conjunto de países industrializados, se está generando una bolsa de paro estructural que, en las circunstancias actuales, exigiría la inversión de los diferenciales entre ambas variables durante un largo periodo, es decir, que el consumo aumentara en mayor medida que la productividad, cosa impensable sino imposible.

Ante esta constatación, en algunos países (Bélgica, Francia) se está debatiendo la posibilidad de reparto del empleo sin que ello incida en la estructura de costes ni de competitividad en las empresas, planteando reducciones de jornada con reducciones salariales o de aportaciones a los sistemas de desempleo, sin que se haya llegado todavía a conclusiones dada la complejidad de las variables que inciden en el tema.

En otro país y de manera parcial (caso VW en Alemania) se ha llegado a un arreglo temporal que no supone mucho más que cualquier regulación temporal de empleo a la que estamos acostumbrados.

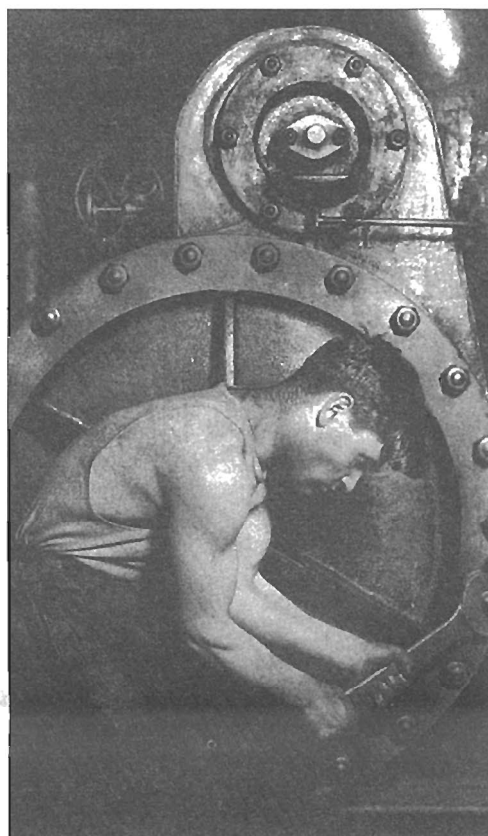
Sin tener en cuenta los diferentes impactos sobre el empleo en los diversos países, consecuencia de sus propios problemas estructurales -en nuestro caso en Euskadi- es necesario reflexionar sobre posibles soluciones y las posibilidades de llevarlos a cabo.

FORMAS DE LUCHAR CONTRA EL PARO

Con la plena convicción de que no somos ni los más indicados ni estamos preparados para pontificar sobre estas materias, se nos ocurren tres formas que podrían ir solucionando el problema del paro estructural de carácter global, aún en la seguridad de que habrá otras fórmulas combinadas y que nos sirvan para una reflexión colectiva interna.

La primera de ellas sería la aparición de un nuevo elemento de consumo masivo que propiciase un tirón del mismo, lo que provocaría una mayor utilización de la actual capacidad productiva y un desarrollo de la inversión dirigida al mismo, con el consiguiente incremento del empleo. Este papel fue jugado en la crisis de los años 30, crisis a la que cada vez se está pareciendo más la actual, por el automóvil. Lo cierto es que hoy todavía no se conoce, o al menos no conocemos nosotros, ese nuevo producto de consumo masivo que pueda actuar de tractor.

La segunda es la de ampliar el mercado "solvente" en el mundo, dotando al tercer mundo de capacidad de consumo y de desarrollo



económico, como fórmula que permita elevar de forma importante las necesidades de producción y de inversión, de tal manera que permitan cubrir las actuales capacidades de producción no utilizadas para hacer frente a la elevación del consumo y al equipamiento para un desarrollo económico de grandes áreas desfavorecidas.

Ahora bien, el conceder capacidad de consumo y de desarrollo al tercer mundo, equivale a dotar a países, hoy marginados, de un cierto poder económico-político y, al parecer, aunque creamos que es la fórmula más justa, deseable y mejor, que debía haberse adoptado antes, no conviene todavía a los estrategas de la geopolítica, que son las grandes potencias y las multinacionales.

REPARTO DEL TRABAJO

La tercera y quizás la única en la que podemos profundizar y llegar a conclusiones, dadas las limitaciones con que nos encontramos ante las anteriores, es la del reparto del trabajo, sobre la que ya se está debatiendo, como indicábamos al inicio. Un reparto del trabajo que implique reducciones fuertes en la jornada laboral, de tal manera que provoque un incremento del número de trabajadores ocupados para poder realizar la misma producción de bienes y servicios.

Ahora bien, una reducción considerable del tiempo de trabajo no puede realizarse sin más en un solo país, salvo que la misma no implique incrementos en el coste unitario, ya que de otra manera nos encontraríamos con reducciones de la producción y el empleo en

favor de otros países. Mantener el coste unitario de los productos y servicios exigiría que se compensase el mayor coste que provocaría la reducción de jornada con reducciones salariales o de cargas sociales y fiscales, ya que la compensación mediante incrementos de productividad por hora trabajada no redundaría en mayor empleo.

El ejercicio de solidaridad y compromiso que requiere la toma de medidas como la indicada por parte de Gobiernos, empresarios y trabajadores es muy fuerte, y mucho nos tememos que todavía no estamos preparados para ello, pero también tenemos la convicción de que hay pocas alternativas para hacer frente al desempleo estructural en el que estamos instalados y, en consecuencia, nos encontramos ante un tema que debe ser objeto de profunda reflexión por nuestra parte, teniendo en cuenta que también existen otros elementos como, por ejemplo, la mayor utilización de los equipos productivos, que pueden coadyuvar a paliar los incrementos de costes unitarios.

Además, las reducciones de jornada laboral realizadas bajo estas premisas exige que tenga una compensación efectiva con nuevos empleos que recompongan el nivel global de salarios y coberturas sociales en la economía, ya que de no producirse así redundaría en una disminución del consumo global que sumiría en la recesión a la economía de un país.

En consecuencia, requiere que dichas medidas sólo puedan ser aplicadas con plena garantía de que reviertan en menos empleos y con un control efectivo sobre la misma, lo que exige quizás, la adopción parcializada y no global de las medidas, a diferencia de los planteamientos actuales que se nos hacen de reducciones salariales globales con compromisos de mantenimiento de empleo, sin que siquiera ello esté garantizado, lo que redundaría en una mayor recesión por disminución del consumo.

También hemos de ser conscientes de que una medida de tales características, adoptada de forma global en momentos económicos de coyuntura baja como la actual, puede derivar en muchas empresas en absorción del desempleo encubierto, en lugar de nueva contratación, lo que requiere el condicionamiento de las medidas a la efectiva realización de nueva contratación, o que medidas de carácter global estén suficientemente reflexionadas y debatidas para ser puestas en marcha de forma inmediata al cambio de coyuntura.

Y para terminar con estos apuntes para la reflexión, indicar que las posibles nuevas contrataciones que devinieran de medidas como la indicada deben tener la misma naturaleza de estables que las existentes.

JUAN MIGUEL MENDOZA

La existencia de contrato de trabajo viene determinada por el hecho de que una persona preste sus servicios voluntariamente por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra, a cambio de una retribución (Art. 1.1 ET). Contrato de trabajo es, pues, otra forma de denominar a la relación laboral individual, con independencia de que conste o no por escrito.

El contrato de trabajo

Para que una determinada relación pueda ser calificada de laboral, debe reunir unos elementos o características concretas. Dicha calificación es de la mayor importancia, ya que de ella depende que sea aplicable o no toda la normativa del derecho de trabajo y seguridad social.

ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL

Las notas definitorias de la relación laboral son las siguientes:

1.- Prestación personal de servicios. Por prestación de servicios hay que entender la realización de cualquier tipo de trabajo, sin ninguna clase de limitación. Lo que el trabajador compromete son sus servicios, siendo requisito esencial el carácter personal de la prestación. Así, falta este requisito cuando el trabajador se reserva la facultad de designar libremente sustituto (STS 4-5-87 y 13-7-92, A.3225 y 5613).

2.- Que la prestación de servicios sea por cuenta ajena. Los servicios se prestan a otro, el empresario, que adquiere los frutos del trabajo prestado y asume los riesgos del negocio. Se opone al trabajo por cuenta propia. La nota de ajenidad no queda desvirtuada, por ejemplo, por el hecho de que el trabajador aporte medios de trabajo, como el repartidor que aporta vehículo propio, "cuando lo que se revela como predominante el trabajo y el vehículo en tal supuesto no es más que una herramienta del mismo" (STS de 25-5-93).

3.- Los servicios se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de quien los retribuye. Es la formulación de lo que anteriormente se llamaba subordinación o **dependencia** del trabajador al empresario, y que se modifica para dar cabida así mismo a



formas flexibles de subordinación. Concorre esta nota, por ejemplo, en un perito tasador de una compañía de seguros, que lleva a cabo su cometido sin jornada y horario preestablecidos, pero con instruccio-

nes y asignación y rotación de zonas (STS 8-12-92, A.7622).

4.- Finalmente, se trata de una prestación de servicios **retribuidos** o a cambio de un **salario**, que puede revestir tanto la forma de una cantidad periódica

ca a tanto alzado, como la de comisiones, porcentajes o a tanto por unidad.

Por esto, los trabajos prestados amistosa o benévolamente no constituyen relación laboral, y se presume que tampoco lo son los trabajos familiares.

SIMULACION DEL CONTRATO

Con frecuencia la realidad del contrato de trabajo se camufla bajo apariencia o denominación de otro, (contrato de arrendamiento de servicios, de comisión mercantil, de transporte, administrativo, etc.), pero frente a ello está la **presunción** a favor de la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta un servicio y el que lo recibe a cambio de una retribución (art. 8.1 ET), y la terminante jurisprudencia que declara que **para determinar la naturaleza de un contrato debe prevalecer la realidad de su contenido sobre la denominación que le atribuyan las partes al formalizarlo por escrito** (SSTS de 23-10-89, 26-10-92, etc).

En este sentido, no prejuzga el carácter del contrato el hecho de que el trabajador se haya dado de alta como autónomo en la S.Social, o el Impuesto sobre Actividades Económicas (Licencia Fiscal), (SSTS d 3-12-91, 25-5-93).

RECLAMACIÓN

En cualquier momento de la relación, y hasta un año después de finalizada (art. 59.1 ET) es posible plantear demanda solicitando la declaración del carácter laboral del contrato. Se trata de un supuesto perfectamente admisible dentro de las acciones declarativas, sobre a raíz de la Sentencia 71/1991, de 8 de abril, del T. Constitucional.

J.B. HARRIOLA

Kontratuen izena eta izana

Laneko kontratuaren ezaugarri bereizgarrienak mendekotasuna eta besterentasuna dira, hau da, inoren aginduetara lan egitea eta inoren kontura lan egitea. Baina harreman bat juridikoki laboraltzat kalifikatzeko eta lan zuzenbidearen eremu barruan kokatzeko garaian askotan arazoak gertatzen dira; izan ere:

-Laneko kontratuaren mugakide egiten diren beste harreman batzuk daude, hala nola zerbitzu prestazioko kontratu zibila, agentzia kontratua, garraio kontratua eta abar.

Enpresen aldetik asmo maltzurra egon izan ohi da laneko harreman moztuzko beste kontratu baten izenaren eta azalaren babesean.

Arau batzuk daude, hala ere, harreman bat laboraltzat edo ez-laboraltzat kalifikatzerakoan kontuan eduki beharrekoak:

1. Partaideek kontratuari emandako kalifikazioa ez da juridikoki esanguratsua. Garrantzizkoa ez da partaideek adierazten dutena, ez bada partaideek egiten dutena. Jurisprudentziak ezarritako doktrina da ezen kontratuen izaera beren edukitik juzgatzeko dala, partaideek amandako izena gora-behera.

2. Lan kontratuaren zertzeladak agiri diranetik, lan kontratua egoitearen aldeko onespenez du lehentasuna, Langileen Estatutuaren 8.1 artikulua araberak; honek suposatzen du laneko kontratuak "erakarmen indar" halakoa (vis atractiva) duela duda-mudako kasuak kalifikatzeko garaian.

Recibo de saldo y finiquito.

Incrementos salariales posteriores a su firma.

Prohibición de renuncia de disposiciones legales de derecho necesario.

(S. del T.S. de 30 de septiembre de 1.992 en unificación de doctrina)

Aún partiendo de la conocida y reiterada doctrina sobre el carácter liberatorio de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que tiene el llamado recibo de saldo y finiquito para las partes que lo firman al término del mismo, y admitido, incluso, el principio con la mayor amplitud, lo que no cabe duda es que el acuerdo que se plasma en el documento oportuno ha de estar sujeto a las reglas de interpretación de los contratos que establecen los artículos 1281 y ss. CC, pues no se trata de una fórmula sacramental con efectos preestablecidos y objetivados.

El posible derecho de los trabajadores afectados a obtener una cantidad adicional de los salarios que ya habían percibido al momento de suscribir el finiquito era incierto, no solamente en su cuantía, sino en su existencia, pues obviamente había la posibilidad de que no existiese desvío en la previsión de incremento de IPC en el año, o fuese inferior al previsto y, en tal caso, ni habría revisión salarial ni nacería obligación de pago a cargo de la empresa. Es difícil entender por tanto que al momento de establecerse el finiquito el trabajador estuviese renunciando válidamente a un derecho todavía inexistente, aunque su eventual nacimiento hubiere de retrotraerse al día primero de año, previsión plenamente coincidente con los efectos de las obligaciones condicionales según lo que expone el artículo 1120CC, con lo cual podría romperse el equilibrio que,

lógicamente, ha de darse por logrado en los intereses económicos de las partes, antes de acordar el finiquito.

El tribunal central de Trabajo, último grado jurisdiccional en materia de conflictos colectivos antes de la entrada en vigor del TA LPL, había establecido que los efectos retroactivos de los salarios fijados en convenio colectivo no pueden condicionarse a situaciones, como puede ser la permanencia de los trabajadores en la empresa; por tanto, puede y debe ser aplicado este criterio al caso en que la revisión salarial no era siquiera previsible al momento de extinguirse el contrato y firmarse el finiquito.

Contenido preceptivo de las sentencias dictadas en procesos de tutela de libertad sindical: indemnización por resarcimiento del daño, que presume sin necesidad de prueba

(S. del T.S. de 9 de junio de 1993)

El art. 7 OM Trabajo 2 Feb. 1940 (desarrollo de la Ley 1 de Sep. 1939 sobre régimen del subsidio de vejez) utiliza para describir el período de carencia del SOVI la expresión "días" de cotización; el art. 8 D Abr. 1947 (creación del SOVI) habla al efecto de "cotizaciones", y art. 2 OM Trabajo 18 Jun. 1947 (cumplimiento del D 18 Abr. 1947) se refiere a ese mismo requisito empleando los términos "días de trabajo", y si bien esta última disposición podría dar pie ciertamente a la t de la Entidad Gestora, que concibe el período de carencia como un período de trabajo cotizado, no es menos cierto que las normas anteriores de 1940 y 1947

inclinan hacia la posición contraria, la cual entiende tal requisito estrictamente como período de cotización, debiendo prevalecer el precepto contenido en la norma de superior jerarquía, que es el D 18 Abr. 1947.

Siendo así, la sentencia impugnada, al aplicar la doctrina del cómputo del período de carencia por días-cuota a las prestaciones del SOVI, actúa correctamente

SOVI: Cómputo del período de carencia para causar derecho a sus prestaciones: por días-cuota, y no por días de trabajo efectivo

(S. del T.S. de 14 de junio de 1.993)

En virtud de lo dispuesto en los arts. 15 LOLS y 179,1 LPL, **la sentencia que declare la existencia de vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical debe tener preceptivamente un contenido complejo con varios pronunciamientos que el Juez no puede eludir:** a) declaración de nulidad radical del comportamiento antisindical; b) ordenar el cese inmediato del mismo; c) acordar la restauración de la situación al momento anterior; y d) mandar que reparen las consecuencias del acto, **incluyendo la indemnización que procediera, debiendo entenderse por esto que no es necesario probar se ha producido un perjuicio para que nazca el derecho al resarcimiento, sino que, por el contrario, una vez acreditada la vulneración del derecho fundamental se presume la existencia del daño debiendo decretarse la indemnización correspondiente.**

Sindikalgintza

Otsailak 19an izango da Bilbon ELA eta LABek lan harremanetarako euskal esparruaren alde deitu duten manifestaldia. German Kortabarria, ELAko Exekutibako bozeramalea, elkarrizketatu dugu mobilizazioa deitzera bultzatu duten arrazoiak azal ditzan eta euskal nazio proiektuan horrenbesteko garrantzia duen gai honen inguruan sindikatuaren jarrera zein den ager diezagun.

GERMAN KORTABARRIAK OTSAILAREN 19KO MANIFESTAZIOA AZALTZEN DU

“Euskal langileok geure buruaren jabe”

–Zein da manifestaldiaren arrazoia?

–Une honetan langileon oinarriko eskubideak eraso jasaten ari dira, baina eskubide kolektiboak ere zalantzan jarri dituzte: euskal sindikalgintza-aren aurkako segada, ekintza sindikalerako tresnarik beharrezkoenak ebatsi nahi baitizkiote.

ELAk erakunde mailan lan harremanetarako euskal esparruaren inguruan ematen ari den inboluzioa oso kezkatuta ikusten zuen. Eusko Jaurlaritzak esparru horri dagozkion transferentziak eskatzeko inolako jarrera tinkorik ez zuela ikusten genuen, eta alderdi abertzale guztiak esparruari buruz onartutako oinarriak posizionamendu politiko eta gauzatze mailan inondik ere ez zirela babesten.

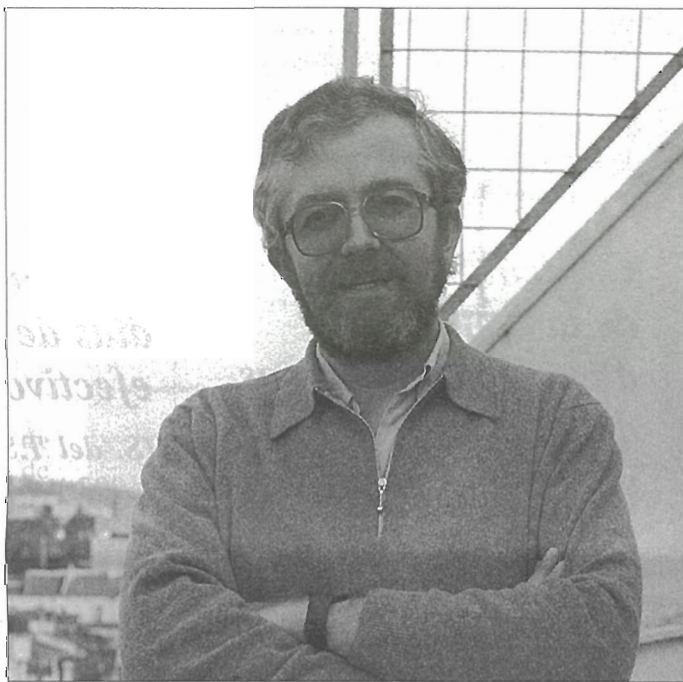
–Baina, ba dago beste zerbait, ez?

–Bai, egoera hori bizi genuen unean, UGT, CC OO eta estatuko patronalak Gobernu zentralaren babesaz hartutako erabaki garbi bat izan da: lan harremanetarako eredu zentralizatua guztiz itxi nahi dute, horretarako baliabide juridiko eta ekonomikoak gehiegikeriaz erabiltzen dituztela. Amarru horien artean dago negoziaketa kolektiboari buruzko araudia, alderdi eta sindikatu abertzaleek inoiz onartu ez dutena.

ERABATEIKO ADOSTASUNA

–Beraz, hori dela eta dator manifestaldi hau:

–Bai, ELAri egokia iruditu zaio gizaritearen arreta errealtate honetarantz zuzentzea. Halaber, euskal erakundeei ere mugiarazi nahi diegu; txarra litzateke arazo hau bigarren mailakoa dela eriztea, soilik sindikatuak dagozkien zerbait, eta herrigintzarekin zerikusirik ez duena. Sarri esan izan dugu langileok bakarrik Euskadiren eraikuntzan gure arazo eta interesak kontutan izanez gero inplikatuko garela, soilik arazo horientzako irtenbideak eskaintzen baditu.



–Zenbateraino datoz ELA eta LAB gai horietan bat?

–Manifestaldiaren helburuetan %100ean datoz bat. Beste gauza bat da bi erakundeek helburu bati edo besteari ematen dioten lehenetasuna. Esate baterako, ELAk negoziaketa kolektiboari funtsezko papera ematea bere kultura sindikalaren osagai delako, LABek agian elementu politikoak, lege arazoak aurretik jartzen dituelarik.

Azken batean, bi sindikatuak marko juridiko-politikoaren balorazio desberdina gauditu nahi izan dute. Balorazio hori desberdina da oraindik, baina bat etor gaitzkeen helburu batzutan ados jarri gara.

–Comisiones Obreras azken aldian urrundu egin al da?

–CC OOek esparru ‘autarkiko’ aipatzen du behin eta berriz. Sindikatu honek tranpa egiten du, Gernikako Estatu-tuaz ari baita, baina egoera honetan estatutuaren aipaketa hutsak ez du arazoa konponetzen.

NEGOZIAKETA ASKEA

Negoziaketa kolektiboan aro desberdinak igaro ditugu: Batzutan estatuko sindikatuarekin istilu haundiak izan dira bere zentralizazio ahaleginak zirela medio, eta beste batzutan lankidetzaren emankorra ezagutu dugu. Baina gorabehera horietaz aspertu gara. Egonkortasuna eta negoziaketa beharrezko askatasunaz burutzeko bermea eman-gu digun esparrua behar dugu. Eta egungo lan legediak ez

digu bermatzen. UGT eta CC OOek ere ez.

–Haustura hau behin betirako al da?

–ELAren ustez, aniztasun sindikaleko sistema batetan sindikatuok lankidetzaren formulak aurkitu behar dira, eta horiek ez dute esan nahi erakunde sindikal guztiak lan harremanetarako euskal esparruaren erreindikazioa guztiz bere gain hartu behar dutenik. Lankidetzaren posible da lan gaitetarako legegintza eskatu nahi ez duen sindikatuarekin, baina inola ere ez pribilegiozko posizioa zure aurka erabili nahi duenarekin. Horregatik iaz CC OO eta LABekin lortu genuen akordioa ontzat eman genuen, negoziaketa kolektiboaren arau batzuren onarpena zekarrelako, eta gehiengoaren babesaren zuten Euskadiko hitzarmenak errespetatuko zirela esan nahi zuelako. Oraintsu CCOOekin erdietsitako akordioa ere ona dela deritzogu, Euskadin dauden gehiengoaren aurka erabakirik ez inposatzeko borondatea adierazten baitu.

–Zer dio patronalak?

–Alde batera, CEOEren ordezkari hutsa izan daiteke, eta bestera, autonomoki jokatu, enpresetako arazoengandik hurbil. Ez dugu espero ‘motu proprio’ lan harremanetarako esparruaren alde ahaleginik egingo denik. Confebasken jokoera formazio iraunkorra bezalako gaitetan oso kritikatzeko da, Madrilgo korrespondentsal huts legez oso eroso ari baitira, ziu-rrenik Madrilatik ondo ordainduta.

Dena dela, Confebaskek jakin egin behar du ELAk lan harremanetarako euskal esparrua finkatzeko ahalegin guztiak egingo dituela, eta esparrua ez paketzela istilu bat gehiago litzatekeela, luxu haundiegia egun. Patronalak egiten duena baino askoz gehiago egin beharko luke egoera berri batetara iristeko.

GABRIEL ZEBERIO

El marco, ¿para cuándo?

–Si algún día se define el marco vasco de relaciones laborales, ¿en qué beneficiará a los trabajadores?

–El marco no es de una pieza, se va haciendo, se ha hecho ya. Hay componentes importantes, y el marco se desarrolla día a día, aunque faltan elementos fundamentales para que vaya tomando forma. Pero es importante insistir en que hablamos de un modelo de autogobierno, de construcción nacional y de funcionamiento social que tiene en cuenta los intereses de los trabajadores, que incorpora elementos democráticos de participación de los trabajadores, que quiere integrar a éstos en ese modelo de sociedad. Porque el marco no es una reivindicación formal o política en el sentido meramente competencial, sino una reivindicación política en el sentido de un determinado modelo de organización social, de prioridades, etc.