



Aberri Eguna

Para ELA el Aberri Eguna de 1994 enlaza con la gran manifestación del pasado 19 de febrero "Por el marco vasco de relaciones laborales". Aquella jornada reivindicó en la calle nuestro derecho a la negociación colectiva, a dictar nuestras propias normas, a disponer de los instrumentos necesarios (empleo, formación profesional, seguridad social...) para hacer frente a los problemas que nos aquejan. Para los trabajadores y trabajadoras que damos cuerpo al proyecto sindical de ELA el marco vasco de relaciones laborales incorpora componentes esenciales de la nación que queremos construir: una Euskadi en la que el mundo del trabajo tenga el sitio que le corresponde, en la que la creación y la distribución de riqueza vayan de la mano, en la que la solidaridad y la participación tengan una presencia destacada. Es nuestra aportación específica a un Aberri Eguna que, lejos de mirar hacia el pasado, debe afrontar con valentía e ilusión un proyecto de futuro para los hombres y mujeres de este pueblo.



ELarentzat 1994ko Aberri Eguna joan den otsailaren 19an "Lan harremanetarako euskal esparruaren alde" izenburuaz burutu zen manifestaldiarekin lotuta doa. Egun hartan kalean negoziaketa kolektiboa burutu, arau propioak ezarri eta nozitzen ditugun arazoei aurre egiteko behar diren tresnak (enplegua, lanbide heziketa, gizarte aseguratza) izateko gure eskubidea aldarrikatu zen.

ELA proiektu sindikala gorpuzten dugun langileontzat lan harremanetarako euskal esparruak eraiki nahi dugun nazioaren funtsezko osagaiak biltzen ditu: Euskadi horretan lan munduak dagokion tokia izan behar du; bere baitan aberastasunaren sormena eta banaketak batera joan behar dute, eta elkartasuna zein partehartzeak garrantzizko papera izan. Hau da Aberri Egunerako gure ekarpen berezia; lehenaldira begiratu ordez, herri honetako emakume eta gizonentzako etorkizun proiektuari ekin behar dio.

Euskal langileok geure buruaren jabe

Poza eta giro ederra nagusitu ziren otsailaren 19an Bilboko kaleetan. Alde batetik, ELA eta LAB bezain desberdinak diren bi sindikatuetakojendea helburu baten alde bildu zelako, lan harremanetarako euskal esparruaren alde alegia. Herri honetan urte askotan aski zaila gertatu izan den batasuna.

Pozik egoteko beste arrazoia manifestaldiaren arrakasta zen, inoiz Euskadin sindikatuak deituta ez baitzen horrenbeste jende bildu. Azpimarratzekoa da gainera manifestaldian ez zela soilik sindikatu inguruan ibiltzen den jendea izan: alderdi desberdinetako ordezkariak eta euskal hiritar asko ta askok ere bota zuten herrigintza eredu jakin baten aldeko deia darra, langileon arazo-kezkak kontutan hartzen dituen autogobernuaren aldeko oihua.



- 3 LA FIRMA DEL MES
José Mari Aranbarri
- 4 CONFEDERACION:
Crónica del Comité Nacional
- 6 ESKUALDEAK ETA
FEDERAKUNDEAK
- 7-8 NEGOCIACION COLECTIVA
- 9-10 MUNDO LABORAL
- 11-14 JORNADAS SOBRE
NEGOCIACION COLECTIVA
- 15 FORMACION
- 16 GAZTEAK
- 17 TEMA DE MES
- 18 INTERNACIONAL
- 19 GARAPENA
- 20 EKONOMIA
- 21. PROBLEMAS QUE AFECTAN
AL MUNDO ECONOMICO E
INDUSTRIAL (III)
- 22 GUIA LABORAL
"El concepto de empresario"
- 23 JURISPRUDENCIA
- 24 ENTREVISTA CON
JOSE MARI ARANBARRI

5



**JOSE IGNACIO SUESKUN, QUE DEJA LA EJECUTIVA,
SERA SUSTITUIDO POR JOSE MARI OTAEGI**

11-14



**CUADERNILLO:
"JORNADAS
SOBRE
NEGOCIACION
COLECTIVA"**

18



**EN EL 75 ANIVERSARIO DE LA O.I.T.:
"LO QUE ESPERAN LOS SINDICATOS"**

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

Futuro incierto

El diseño de sociedad que ha esbozado Felipe González coincide plenamente con los deseos de todo el espectro de la derecha, y permite a la clase empresarial aumentar considerablemente sus beneficios. Desde una visión neoliberal, el PSOE pretende desregularizar el mercado de trabajo y modificar a la baja el sistema de prestaciones sociales.

Trataré de explicar la trascendencia que tiene la "tercera pata" de este modelo, el saneamiento de las finanzas públicas. Por la vía de los presupuestos generales, del Estado y de las comunidades autónomas del País Vasco y Navarra, se han dado los primeros pasos para la contención del gasto en sanidad, educación, pensiones y desempleo. En este contexto de recorte o control del déficit público ha saltado la polémica de la reforma de las pensiones.

El ministro de Economía, Pedro Solbes, ha sido rotundo; en su opinión, es necesario establecer un sistema solidario, basado en el reparto de las contribuciones de los trabajadores en activo entre aquellos que por motivos de edad están fuera del mercado laboral. Se trata de una transferencia de rentas entre generaciones. La carencia de ingresos hace que este modelo solidario intergeneracional sea incapaz de mantener las actuales coberturas. En esta situación es imprescindible un cambio radical en la política económica del Gobierno, que posibilite un sistema fiscal progresivo y la creación de empleo

En la actualidad el sistema de pensiones de la Seguridad Social da cobertura a casi siete millones de pensionistas, lo que supone que por cada 1,8 trabajadores en activo hay un pensionista. En 1977, la relación era de tres a uno. Si tenemos en cuenta que la cifra de pensionistas se duplicará en los próximos 40 años, las dificultades de la Seguridad Social para afrontar las futuras prestaciones son evidentes. Si a ello añadimos que la cuantía de las prestaciones aumentará en función de los salarios, de la mejora en la cualificación de los trabajadores y de la propia avaricia recaudatoria del Gobierno, que ha incrementado las cuotas entre un 24 y un 35 % en los últimos años, el panorama se presenta complicado.

Gráficamente, podríamos decir que en el periodo comprendido entre los años 2010 y 2040, por cada jubilado que ahora cobra cerca de 72.000 pesetas habrá dos con pensiones cercanas a las 120.000 (en pesetas constantes).

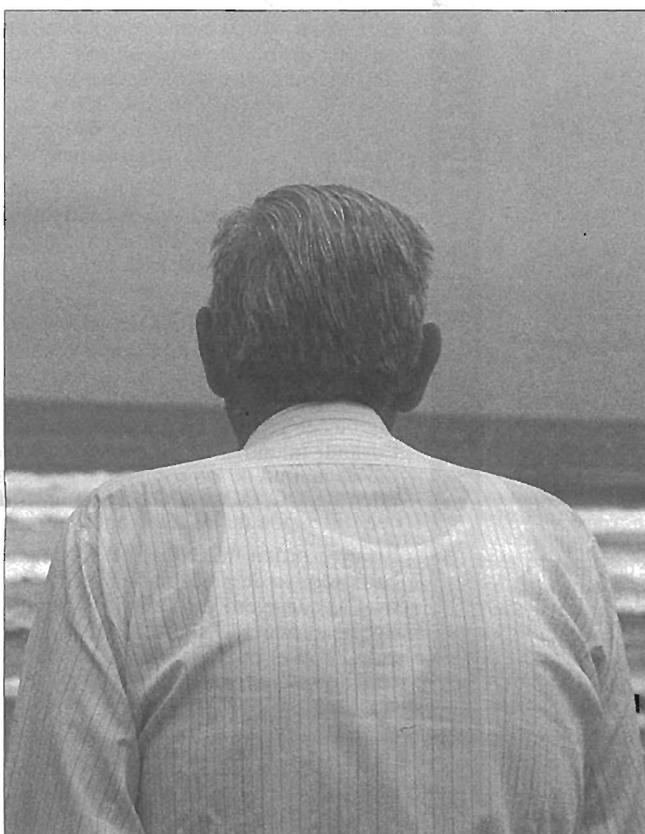
En la actualidad, los ingresos por cuotas de los trabajadores en activo suponen el 55% del gasto total de la Seguridad Social. Es previsible que el desfase vaya aumentando en la medida en que se mejore la esperanza de vida y el desempleo no disminuya. El problema no es coyuntural, por lo que la Seguridad Social requiere una amplia reforma, sin que ello conlleve, como pretende la Administración,

que el sistema de pensiones se basen únicamente en las cotizaciones de los trabajadores en activo. Los ingresos por cuotas no permitirían pensiones más allá de unos niveles mínimos de subsistencia, algo que a nuestro juicio se deberá corregir desde los presupuestos generales con aportaciones al régimen general de pensiones.

ELA ha reclamado la transferencia de la Seguridad Social como elemento sustancial para la configuración de un marco vasco de relaciones laborales. La estructura económica de Euskadi, basada en la pequeña y mediana empresa y unos niveles salariales relativamente mejores que en el resto del Estado, y sobre todo, la casi nula incidencia de los regímenes especiales, que hipotecan el actual sistema de pensiones, nos permiten afrontar el futuro en mejores condiciones que en el resto del Estado. No obstante, el

rápido envejecimiento de la población vasca puede ser un importante hándicap a medio plazo.

Antes de que la situación sea insostenible es necesario, como lo han hecho otros países de nuestro entorno, elaborar un plan a medio plazo que permita el mantenimiento de un sistema público de pensiones, para lo cual es imprescindible contar con importantes reservas de capital. Si no se adoptan con urgencia estas medidas, el régimen general de pensiones puede entrar en una crisis sin retorno el año 2015.



JOSE MARI ARANBARRI
Tesorero Confederal
de ELA

Decreto contrario al marco vasco

Ante la noticia de que el Consejo de Gobierno de la CAPV, en su reunión de hoy, ha aprobado el Decreto por el que se crea y regula el Consejo Vasco de Formación profesional, esta confederación sindical quiere manifestar:

1.- El Gobierno vasco ha incumplido el compromiso que a través del Consejero de Trabajo y Seguridad Social había contraído con nuestra organización de mantener una ronda de conversaciones sobre el último Proyecto de Decreto.

2.- ELA cuestiona la virtualidad de la puesta en vigor de una estructura formal como el Consejo Vasco de Formación Profesional sin que se hayan solucionado o encaminado hacia vías de solución problemas fundamentales de la formación profesional.

Hoy es el día en que ni los ciudadanos ni las organizaciones sociales sabemos qué pasa con la transferencia de la formación profesional ocupacional y de la formación continua de los trabajadores ocupados.

Hoy es el día en que el Gobierno vasco ha sido incapaz de reaccionar y de mantener una postura política de dignidad y firmeza ante el ataque que contra las propias competencias y contra las organizaciones vascas supone la decisión del Gobierno central de poner en manos de CEOE, UGT y CCOO la administración de las cotizaciones obligatorias para la formación continua.

3.- ELA quiere recordar, por otra parte, que hace ahora un año propuso al lehendakari Ardanza la apertura de varias mesas de negociación, entre las que se incluía una mesa sobre la formación profesional. Aquella propuesta no obtuvo eco alguno.

4.- En cuanto a su contenido y sin entrar en otro tipo de detalles, el Decreto ha roto el principio de equilibrio tripartito de proyectos anteriores, primando la presencia empresarial.

5.- Desde otra perspectiva, el Decreto supone hacer dejación de las competencias de autogobierno y seguir miméticamente el modelo de participación establecido en el Estado, al incorporar el criterio de "sindicato más representativo" como requisito para formar parte del Consejo. Esta decisión, además de sentar un peligroso precedente, favorece descaradamente al sindicalismo de ámbito estatal, cuya representatividad se magnifica en detrimento del sindicalismo de ámbito vasco. Baste considerar que teniendo ELA en la CAPV una representatividad superior a la suma de UGT y CCOO, éstos dispondrán de un total de cuatro miembros del Consejo por solo tres de ELA. Por otra parte una fuerza sindical vasca de indudable peso, como es LAB, quedará fuera del Consejo.

5.- Por último, al aprobar este Decreto el Gobierno Vasco ha hecho gala de una gran insensibilidad ante la demanda de un marco vasco de relaciones laborales que hace solo tres días decenas de miles de ciudadanos y ciudadanas de este país han demandado en las calles de Bilbao. Esta actitud no se corresponde con las declaraciones del lehendakari en vísperas de la manifestación en las que nos indicaba que en la reivindicación del marco vasco de relaciones laborales teníamos que ir precisamente de la mano de su Gobierno.

CRONICA DEL COMITE NACIONAL

El Comité Nacional llama a preparar seriamente las próximas elecciones sindicales

En su reunión del pasado 28 de febrero el Comité nacional trató de los siguientes temas:

✓ **Manifestación "Por el marco vasco de relaciones laborales"**: A juicio del comité nacional la manifestación del pasado 19 de febrero fue un éxito rotundo y cumplió con creces los objetivos trazados, tanto en cuanto a la gran afluencia registrada como en cuanto a su desarrollo. El masivo apoyo a una reivindicación de carácter netamente sindical pone de manifiesto la sensibilización de una buena parte de la sociedad ante este tema y debe contribuir a revitalizar el debate y a que se dé una solución satisfactoria a esta necesidad.

El Comité Nacional valoró, además, de forma muy positiva la colaboración mantenida a lo largo de esta campaña con LAB.

✓ **Reunión con CC OO**: el secretario general informó de la reunión mantenida recientemente con CC OO de Euskadi, en la que se constataron las dificultades para establecer una unidad de acción sólida en Euskadi mientras no se constata un cambio de actitud de las confederaciones estatales de CC OO y UGT en cuanto a la centralización de las relaciones laborales.

En otro orden de cosas, se estableció el compromiso de presentar en fechas próximas al consejero de Trabajo y Seguridad Social el acuerdo sobre elecciones sindicales, con el cual también LAB ha manifestado su conformidad.

✓ **Elecciones sindicales**: el comité nacional consideró necesario intensificar y sistematizar el trabajo de preparación de la próxima campaña de elecciones sindicales. La planificación y el seguimiento de esta preparación de las próximas elecciones debe ser objeto permanente de tratamiento en los distintos órganos (secretarías, comités federales y órganos de la estructura interprofesional). Se va a pre-

parar, asimismo, un plan de formación dirigido de forma específica a las elecciones sindicales.

Se destacó la importancia de las próximas elecciones y la dificultad que para ELA va a plantear el conseguir unos buenos resultados, teniendo en cuenta los altos niveles de representatividad conseguidos hasta ahora. Es necesario, por tanto, huir de los excesos de confianza y redoblar el esfuerzo del conjunto de militantes y organizaciones.

✓ **Garapena**: el presidente y responsable de área internacional de ELA, José Miguel Leunda, presidente asimismo de la asociación de solidaridad internacional "GARAPENA", informó de las actividades y programas de solidaridad que esta asociación está llevando a cabo en diversos países del tercer mundo. Señaló la imposibilidad de ejecutar una parte de los programas, dada la decisión del Gobierno vasco de no prestar ayuda financiera a ninguno de los proyectos presentados por nuestra asociación para 1993, aunque se hayan podido poner en marcha programas en Colombia y Ecuador, con ayuda del Ayuntamiento de Gasteiz y del Gobierno de Nafarroa. Se advierte, asimismo, una buena disposición de varios ayuntamientos para colaborar en nuevos programas. El presidente informó también de que GARAPENA está preparando una campaña de captación de socios dirigida fundamentalmente a las personas afiliadas a ELA.

✓ **Comité Económico y Social**: dado que por parte de nuestro actual representante en el CES de la Comunidad Europea, Iñaki Laka, se ha manifestado su intención de no renovar su mandato, se acuerda proponer al Gobierno español para esta responsabilidad a Amaia Betelu. La renovación del CES se producirá hacia finales de año.

José María Otaegi sustituye a José Ignacio Sueskun en el Comité Ejecutivo

El pasado 14 de marzo, el Comité Nacional de ELA acordó aceptar la dimisión que por motivos de índole personal había presentado José Ignacio Sueskun de sus responsabilidades en el Comité Ejecutivo y Comité Nacional de ELA.

José Ignacio Sueskun ha venido desempeñando responsabilidades del máximo nivel en el sindicato desde 1980, en que se incorporó a la Comisión Ejecutiva, asumiendo la coordinación de ELA en Navarra. El Comité Nacional ha acordado expresar a José Ignacio Sueskun en nombre del conjunto de ELA su reconocimiento por el gran trabajo realizado a lo largo de estos años, de la que el incremento de afiliación y de presencia de ELA en Navarra es el exponente más

claro, y por su ejemplo de dedicación y de integridad personal. José Ignacio Sueskun se reincorporará en los próximos días a la administración foral,



José Ignacio Sueskun

en la que se encontraba en excedencia. En la misma reunión, el Comité nacional, por unanimidad ha acordado cubrir la vacante que como conse-



José Mari Otaegi

cuencia de esta dimisión se produce en el Comité Nacional y Comité Ejecutivo con la designación de José María Otaegi. Esta propuesta del Comité nacional deberá ser ratificada por el Consejo nacional en su próxima reunión.

José María Otaegi es trabajador metalúrgico -proviene de la empresa Magotteux Luzuriaga- y ha sido miembro del Comité nacional de ELA. En los últimos diez años ha formado parte de la Secretaría de la Federación del Metal. Viene participando en la Comisión sectorial del Automóvil de la Federación Europea del Metal (FEM). Está casado y tiene dos hijos.

INTERVENCION DE JOSE ELORRIETA EN LA MANIFESTACION DEL 19-F

“El marco vasco tiene una doble dimensión, sindical y nacional”

Estimados compañeros y compañeras: FELICIDADES Y GRACIAS.

-En primer lugar, porque la respuesta a la convocatoria por el Marco Vasco de Relaciones laborales ha sido una respuesta masiva. No es fácil cuantificar, pero los miles y miles de trabajadores y trabajadoras, de ciudadanos y ciudadanas vascas que hoy han venido a Bilbao, secundando la llamada de LAB y ELA, indican hoy, evidencian hoy, la gran capacidad de convocatoria, la gran capacidad de movilización que tiene y representa el sindicalismo abertzale.

-En segundo lugar, porque ELA y LAB hemos sido capaces de hacer cosas juntas, no solamente unidad de acción, también fijar posiciones unitarias con contenidos comunes, con contenidos de hondo calado, de largo alcance.

-En tercer lugar, porque esta ocasión ha sido la oportunidad para que muchos vascos, repartidos en un espectro plural y muchas veces incluso confrontado del mundo abertzale, hayamos podido participar juntos, de la mano, en un acto de reivindicación y de afirmación nacional.

Los que hoy estamos aquí sabemos por qué hemos venido, yo me atrevería a decir que además todos y cada uno de nosotros teníamos ganas desde hace mucho tiempo de tener una ocasión como ésta, una buena ocasión para estar juntos, para reivindicar juntos.

DOBLE DIMENSION

Todos los que estamos aquí sabemos que el marco vasco de relaciones laborales tiene una doble dimensión, sindical, laboral por supuesto, pero también una dimensión nacional.

Cuando decimos que queremos negociar los convenios colectivos en Euskadi, cuando decimos que se necesitan instrumentos políticos y administrativos en áreas como el empleo, la formación o la Seguridad Social, cuando exigimos capacidad legislativa en materia laboral, estamos hablando de los problemas reales, de los problemas concretos que hoy interesan a la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas vascas.

Porque, en una situación de emergencia nacional, con una tasa de paro como la existente, cuando la industria vasca se nos está cayendo a



pedazos, necesitamos con absoluta urgencia, con total prioridad, disponer de instrumentos de gestión, de intervención propios.

Por otra parte, los contenidos de ese marco vasco de relaciones laborales son una parte, una parte importante de cualquier proyecto nacional que merezca tal nombre.

Ya sabemos qué pedimos y por qué pedimos, y también sabemos quiénes

son los destinatarios de nuestras reivindicaciones. Por supuesto, el gobierno y las instituciones centrales, que siguen negando a Euskal Herria instrumentos necesarios para hacer frente a los graves problemas que nos afectan y para abordar nuestro desarrollo como pueblo. Por supuesto, también, la CEOE, UGT y CC OO, que no dudan en utilizar la legalidad vigente de forma agresiva, sectaria y antidemocrática para

imponer un modelo centralista de relaciones laborales.

El mensaje que esta gran manifestación proclama se dirige también a la patronal vasca, una patronal que no terminamos de ver claro si está dispuesta a ser una verdadera patronal vasca, autónoma, capaz de decidir y llevar a cabo su propia estrategia, o se va a quedar en mero apéndice, en administradora de las migajas que le vaya cediendo la CEOE. Y hoy, lamentando decirlo, más trazas tiene Confesbask de los segundo que de lo primero.

Y nuestro mensaje se dirige también a las instituciones autonómicas. Los que hoy nos estamos manifestando en las calles de Bilbao tenemos motivos, tenemos muchos motivos para no estar satisfechos con un gobierno, como el de Gasteiz, cuya política en las materias que afectan al marco de relaciones laborales se diseña y ejecuta por un enemigo declarado del marco vasco de relaciones laborales, por un centralista duro y puro. Nosotros le decimos al lehendakari que la reivindicación de un marco propio de relaciones laborales debe pasar de los programas electorales a la acción de gobierno, ocupando la prioridad que su propia importancia y la demanda social reclaman. Le decimos también que muchos trabajadores y trabajadoras vamos a sentir más próxima, más nuestra, la acción de las instituciones cuando se incorporen de forma mucho más decidida a esta reivindicación.

FUERZA Y CONVICCION

Me gustaría que esta manifestación fuese tomada en cuenta por todos los destinatarios, y cada uno en el ámbito de su responsabilidad asumiese que el marco vasco de relaciones laborales constituye una reivindicación legítima, un derecho sustentado en amplias mayorías sociales y que además el marco vasco precisa de una atención preferente de toda la sociedad vasca.

Como sindicalistas y nacionalistas sabemos que las cosas importantes hay que reivindicarlas una y otra vez, que hay que reivindicarlas con fuerza, con mucha convicción y que hay que reivindicarlas saliendo a la calle.

No hemos hecho sencillamente eso, decir con fuerza, con convicción masivamente lo que queremos.

EGUN HANDIA

Gaur egun handi bat bizi dogu, egun pozgarri bat, hainbeste egun gogorren artean aurerra segitzeko poza eta kemena ematen diguten egun horietako bat. Milaka ta milaka lagun bildu gara Bilbon otsailaren hemeretzi honetan. Batzuk sindikatu batekoak gara, beste batzuk beste-koak, beste asko, behar bada, inongoak. Batzuen eta besteen iritziz politikoak ez datoz bat seguru asko gauza askotan.

Izan da, hala ere, guztiok batu gaituen zerbait: autogobernua, herrigintza edo naziogintza bultzatzeko borondatea, naziogintzak bizi duen egoera larriak eragindako kezka eta naziogintzan langileok zer esana eta zer egina dugunaren ziurtasuna. Horiek izan dira gaur batu gaituzten lokarriak.

Lan harremanen euskal esparrua aldarrikatu dugu. Eta batzuk, Jauregi jaunak esate baterako, esan digute hori arazo artifizial bat dela, horrek ez duela euskal herritarren arazoekin eta kezkekin zerikusirik. Nolan esan daiteke hori Lan harremanen esparruaz ari garenean, enpleguaz ari gara, lan kondizioetaz ari gara, lanbide heziketaz ari gara, babes sozialaz ari gara. gauza hauek ez al daukate langileon arazoekin zerikusirik? Ez al dira hauek hain zuzen langileok kezkatzen gaituzten gai nagusiak?

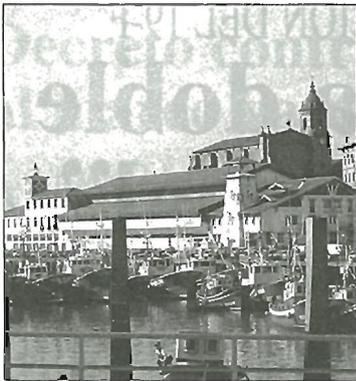
Jauregi jaunak eta Luesma jaunak ondo dakite gai hauek zeharo inportanteak direla; eta horregatik hain zuzen nahi dute gai hauek Madrilen esku jarraitzea, horregatik daude lan harremanen euskal esparruaren kontra. Lan harremanen esparruak euskal autogobernuari beste dimentsio eta beste gorputz bat ematen diolako, euskal autogobernua gizartean hezurramitzen duelako.

Lagunok, lan asko eta burruka asko egin beharko dogu gure helburuak lortzeko: bere buruaren jabe den herri bat izateko, gizarte bidezkoagoa, orekatuagoa, solidarioagoa eraikitzeko.

Gaur hemen gauden guztiok eta, ziur nago, gaur falta diren asko eta asko ere, gizarte horren alde gaude. Eta lanean eta burrukan segituko dugu: instituzioetan, lantegietan eta, gaur bezala, kalean. Gaur eman dogun pauso hau lehen pauso bat besterik ez dadila izan.

“
Gaurko egoeran
krisia gainditzeko
tresnak behar
ditugu

“
Lan egin behar
dugu gizarte
bidezkoagoa
eraikitzeko



Transporte

El Gobierno Vasco intenta excluir a los sindicatos de la gestión portuaria

Los puertos vascos están actualmente encuadrados en dos bloques, unos donde la gestión está reservada a la Administración del Estado, que se denominan "puertos de interés general", y los dependientes de la administración vasca.

Los puertos de "interés general" (Bilbao y Pasaia) cuya gestión está regulada por la Ley de Puertos del Estado, en su momento denunciada como centralizadora por parte de esta federación, establece para llevar a cabo la gestión las autoridades portuarias de Bilbao y Pasaia. En estos órganos están representados la Administración autónoma, ayuntamientos, Comercio, Industria, etc, y se garantiza la presencia de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. En estos momentos, ELA se encuentra representada en los consejos de administración de los puertos de Bilbao y Pasaia.

A pesar de ello, el Estado se sigue reservando la capacidad de gestión, desde el Ente Público de Puertos. Teniendo en cuenta que los puertos son infraestructuras básicas para el desarrollo de nuestra economía, y dada la actuación estatal tanto en materia económica e industrial como en lo referente a infraestructuras, se hace necesaria y urgente la transferencia de los puertos de "interés general".

Si esta reivindicación es fundamental para esta federación, no es menos la de la participación sindical en los diferentes foros y órganos en donde se trate la actividad portuaria, en la que los trabajadores son clave para el futuro desarrollo. En este sentido, el Gobierno Vasco niega la participación sindical en las iniciativas propias.

Dentro de su programa de competitividad, el Gobierno Vasco crea el 'Cluster Puerto de Bilbao', con el fin de "mejorar la competitividad del puerto de modo permanente por parte de las empresas e instituciones involucradas, con participación de los agentes económicos y sociales". A pesar de esta definición, entre los numerosos componentes de este cluster (empresas estibadoras, consignatarios, instituciones, industrias, etc.) hasta más de 30 grupos, no se contempla la participación sindical.

Si las referencias a las organizaciones sindicales se concretan en un intento de llevar a cabo cambios sin situaciones conflictivas, se está cayendo en el viejo esquema de 'dialogar porque no hay otro remedio'.

Los puertos transferidos están dedicados fundamentalmente a la pesca. El departamento de Puertos crea los "Portu-Batzarrak", en los que participan hasta los usuarios, pero no los sindicatos; sólo hemos conseguido entrar en el órgano de Ondarroa. Tampoco nos incluían en el proyecto de ley de planificación y gestión de los puertos de la CAV. La necesidad de las transferencias pendientes para lograr la descentralización y con ello

una mejor gestión es incuestionable, igual que la participación de los sindicatos. La actual situación del Puerto de Bilbao, donde se está produciendo un colapso por un acuerdo de plantillas firmado en Madrid sin tener en cuenta la realidad, sirve de ejemplo para reclamar una gestión próxima y adecuada, también por la participación sindical.

JUAN CRUZ LOPEZ

Enseñanza

Reunión de la Permanente

La Permanente/Secretaría de la Federación de Enseñanza, conformada por 7 miembros representativos de los cuatro territorios históricos y de los diferentes sectores que integran la federación, mantiene reuniones con carácter quincenal.

En la reunión correspondiente a la primera quincena de marzo, que tuvo

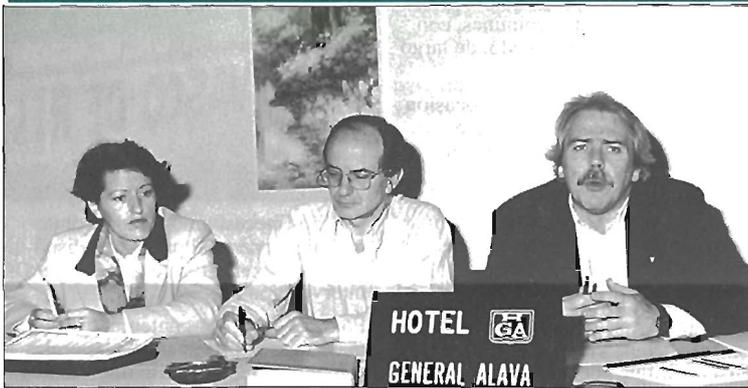
lugar en Gasteiz, se abordaron los siguientes problemas:

La situación organizativa interna. Entre otros puntos, la Permanente valoró positivamente el ritmo de afiliación; estudió las candidaturas para las sustituciones de liberados por acumulación de horas sindicales; inició los trabajos para la publicación de la revista Gizalan, y fijó el 25 de marzo como fecha para el Comité Federal a celebrar en Donostia.

La Permanente trató en profundidad los cursos de formación y preparación para las ofertas públicas de empleo del sector público, la funcionalización de la educación especial y de las ikastolas transferidas de Araba y publicadas de la CAPV.

Por último, se debatió la iniciativa de las ikastolas en el sentido de hacer cooperativistas a los trabajadores del sector; ELA estima negativa la propuesta para los intereses laborales de los afectados, por lo que efectuará un posicionamiento y una campaña de información para extender este criterio entre los trabajadores.

Metala



Metaleko ordezkarien bilera Gasteizen. Joan den martxoaren 3an Metal Federakundeak Gasteizko ehun ordezkari bildu zituen. Koldo Zelaia zuzendu zuen bileran erakundearen egoera eta etorkizuneko eginbeharrak aztertzeaz gainera, negoziaketa kolektiboa eta hauteskunde sindikalak sakonki prestatu ziren.

ESKUALDEAK / COMARCAS

Goierrri

Eskualde Kontseilua

Konfederakundeko Estatutoen arabera, azken egun hauetan bildu dira, alde batetik Beasain, Legazpi eta Urretxu-Zumarragako afiliatuen urteko batzarrak, eta bestetik Goierrriko Eskualdeko Eskualde-Kontseilua.

Nola batean ala bestean, alor ezberdinetako arduradunek urteko lanen eta asmoen deskargua egin eta gero, guztietan bat etorri dira herrietako taldeak funkatu eta sendotu beharraz, afiliazioa gehitu, hauteskunde sindikalak prestatu eta hauekin batera lantokietara bixitak ugaritzea dirala urte honetako ekintzarik azpimarragarrienak, formazioa, gazte taldea eta zerbitzu juridikoen funtzionamendu gokiak alde batera utzi gabe noski.

Honetaz aparte, tokian tokiko zebait gai puntual atera ziren mahai gainera, eta guztiak luze eta zabal komentatu eta eztabaidatu ziren.

J. R. MUNDUATE

Donostia

Ya hay trabajo para las mujeres

El catálogo de contratos basura no solamente "forma" a la gente joven (aprendizaje y prácticas), sino que da ocupación a muchas mujeres. Ya antes del Decreto-ley, los contratos a tiempo parcial eran muy "femeninos". Ahora son su verdadera salvación.

En Donostia, en lo que va de año, los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas/semana o 48 horas/mes han sido para mujeres en un 70%.

Teniendo en cuenta que con estos contratos las mujeres, además de no

sufrir el problema de tener que elegir entre un plan de pensiones u otro, no van a poder coger bajas, ni desempleo ni jubilación, casi con toda seguridad el Gobierno habrá conseguido integrar en el mundo laboral a las mujeres. Porque a partir de estos contratos no van a tener más remedio que trabajar, trabajar y trabajar, hasta reventar.

Propaganda y cultura sindical

En Donostia, como en algunas localidades más, rigen normativas muy severas para la propaganda que se fija en las calles. Una lectura del alcalde de Donostia (esta vez no es Odón, sino Albistur) de 1985 deja claro que el que pone el cartel fuera de los periodos de elecciones políticas, además de ser un guarro es un delincuente.

Y así ocurre cada vez que colocamos pancartas y carteles. Avisan a Construcciones y Contratas, que los quitan. Eso sí, nos han dicho que estamos tranquilos porque no nos van a aplicar sanciones económicas. Parece un juego, pero es un atentado contra los trabajadores y la cultura sindical. Hemos ofrecido al Ayuntamiento una salida negociada, puesto que también los sindicalistas apreciamos el orden y la limpieza.

En unos días veremos si hay respuesta, y si no la hay o simplemente nos responden como hasta ahora, adoptaremos medidas que posiblemente no sean muy ejemplarizantes, pero que sean posibles que los sindicalistas podamos hacer llegar nuestros mensajes a todos los trabajadores y trabajadoras de Donostia.

¿Acaso es posible un sindicalismo de base sin propaganda sindical en las calles? ¿Se imagina alguien un 1 de Mayo sin propaganda sindical en las calles?

X.U.

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS

SERVICIOS PUBLICOS

Udal euskaltegietak langileek Eudel salatu dute

Udal Euskaltegietak ELAko ordezkariak EUDELe negoziazioen aurrean hartu duen jarrera salatu dute. Izan ere, 1993ko ARCEPAFE hitzarmenetik batzorde bat atera zen Udal Euskaltegietak langileen lan eskakizunak tratatu eta negoziatzeko. Baina aurten eta sindikatuek eskatuta, bi bilera egin ondoren, plataforma bateratuari ezetz borobila eman zion inolako arazorik argudiatu gabe.

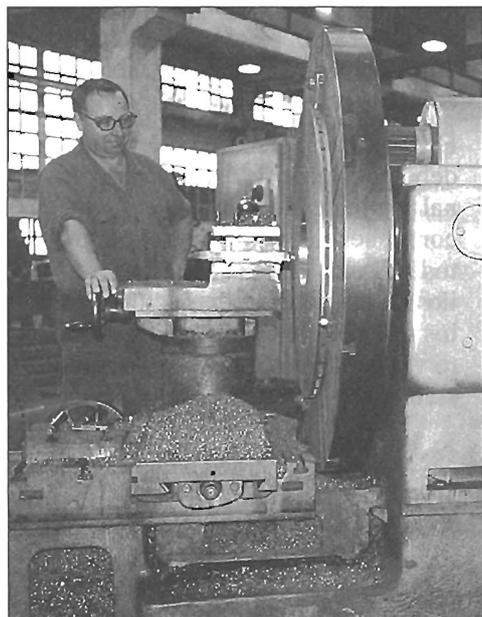
Imponer la congelación salarial en la Ertzaintza

El departamento de Interior pretende extender la congelación salarial a la Ertzaintza, por lo que las negociaciones del convenio colectivo para este año se presentan conflictivas. En opinión de la sectorial de la Ertzaintza, "acudir a métodos impositivos y unilaterales, negando toda posibilidad de negociación, supone atentar a la legitimidad de los sindicatos".

M E T A L

A debate las repercusiones de la nueva legislación

El Comité federal del Metal analizó las repercusiones que la reforma del mercado laboral puede tener en la negociación colectiva de este año. En el transcurso de la reunión celebrada en Zestoa, el Comité federal debatió aspectos como la judicialización de las relaciones laborales y el fortalecimiento del poder empresarial en la negociación colectiva. Al término de esta reunión, el secretario general del Metal, Juan Olaskoaga, manifestó que "hasta ahora la ley fija los mínimos y en los convenios se acuerdan los máximos, que nunca pueden ser inferiores a



los marcados por la ley. Con la reforma dejan de establecerse esos mínimos".

De cara a la negociación de este año, el Comité federal acordó defender los contenidos normativos de los actuales convenios de empresa y del sector, junto con el poder adquisitivo y el resto de las condiciones del sector.

F E T A - E T E F

Desconvocada la huelga de los limpiadores en los hospitales

Tras diez días de huelga, los trabajadores de limpieza del Hospital de Gipuzkoa desconvocaron la huelga tras el acuerdo alcanzado con la empresa adjudicataria del servicio, Sutegi, que se comprometió a cumplir el convenio colectivo en vigor.

Osakidetza, con su política de adjudicar el servicio a quien más barato oferta, sin preocuparle si cumple o no, anima a las empresas a vulnerar el convenio, pretendiendo que



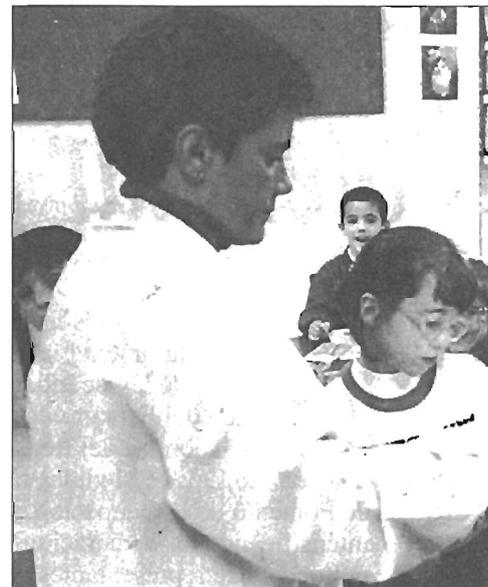
sean los trabajadores quienes sufran y resuelvan los desajustes presupuestarios. La limpieza del Hospital de Gipuzkoa para 1994 salió a concurso por 152.100.000 pesetas, el mismo precio que en 1993. Sutegi ofertó 148.234.658 millones y la empresa le dio el servicio.

Igual situación ha provocado la convocatoria de una huelga en el Hospital Santiago y en los Servicios Centrales, en Gasteiz, donde también se alcanzó un acuerdo. Otros focos de conflicto por las mismas razones son el Hospital bilbaíno de Basurto y el gasteiztarra de Txagorritxu, centros todos ellos subcontratados con Sutegi.

IRAKASKUNTZA

Constituida la mesa de la enseñanza privada en la CAPV

El pasado 3 de marzo se celebró la primera reunión de la mesa negociadora del convenio para este año. En el transcurso de este



primer encuentro ELA presentó la plataforma del convenio que, entre otros aspectos, exige el cumplimiento del compromiso de homologación firmado en su momento por las organizaciones patronales y el departamento de Educación del Gobierno Vasco, desarrollo de un plan de euskaldunización y plan de futuro de viabilidad y planificación de la enseñanza privada de la CAPV.

I K E G A F

Huelga indefinida en Artes Gráficas de Nafarroa

El 28 de febrero el sector de artes gráficas de Nafarroa inició una huelga indefinida en demanda de la negociación del convenio colectivo para este año. La patronal del sector se ha negado a negociar a la espera de las modificaciones que se produzcan en la legislación laboral.

T R A N S P O R T E

Los armadores de Ondarroa, por la desregulación

Las organizaciones empresariales de pesca Gol-daketa y la Asociación de Armadores de Altura de Ondarroa han rechazado la mediación del PRECO con el objeto de llevar al sector a una situación desregularización y precariedad que sin lugar a dudas va a generar un alto grado de conflictividad.

M A D E R A

Firmado el convenio de Inama

El pasado 9 de marzo se firmó el convenio de Inama, para 5 años. Los aspectos más importantes del acuerdo son la conversión de las cantidades por antigüedad (que se consolida) en aportaciones a una EPSV, y el compromiso de resolver los conflictos contando con los sindicatos, y el Preco en última instancia.

Negoziaketa kolektiboari garrantzi gehiago eman behar zaiola aldarrikatzen dute politikari eta enpresari askok, eta lan arautegiaren erreformak hori bideratuko duela. Baina enpresarien jarreraren azpian lan-harremanak indibidualizatzeko asmoa ez ote dagoen dio Josemi Unanuek bere artikuluan, eta ekimen sindikalerako ezinbestekoa den tresna hau zaindu eta behar bezala bultzatu behar dela.

Potenciar la negociación colectiva

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

En el contexto de la tramitación parlamentaria del proyecto de ley de modificación del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se están intensificando las declaraciones de políticos y de representantes de organizaciones patronales, subrayando que uno de los objetivos básicos de la reforma del mercado de trabajo es potenciar la negociación colectiva.

Se trata –dicen– de modernizar el país, de adecuar a nuestras relaciones laborales a Europa, de poner fin a una tutela innecesaria del estado, de reconocer la mayoría de edad de los “agentes sociales” y respetar la autonomía colectiva.

La verdad es que algunas actuaciones patronales que se están produciendo últimamente nada tienen que ver con estas manifestaciones y posiciones favorables a la negociación colectiva. Todo lo contrario. Lo que vemos es que en 1994, como consecuencia de ciertas actitudes patronales todavía están sin cerrar unos cuantos convenios sectoriales correspondientes a 1993: lo que vemos es que alguna patronal rechaza sistemáticamente mediaciones propuestas por el CRL; lo que vemos es que hay patronales que se disuelven para evitar el cumplimiento del deber de negociar... En definitiva, lo que vemos nos preocupa y nos hace dudar de la voluntad de la patronal de impulsar y potenciar la negociación colectiva.

FERVOR PATRONAL

Volviendo al contenido de la reforma, no creo que la disponibilidad por el convenio de materias consideradas hasta hoy como derechos mínimos regulados por la ley sea un paso necesario para potenciar la negociación colectiva.

Sin embargo, la obligación de incluir cláusulas de descuelgue en materia salarial, la derogación unilateral de



las ordenanzas laborales y la posibilidad de suprimir la llamada ultravi-gencia de las materias pactadas en el convenio, refuerza de forma importante el poder empresarial, hecho que más que alentar el interés patronal por la búsqueda de acuerdos con los sindicatos y un compromiso mayor

con el desarrollo e institucionalización de la negociación colectiva, me parece fomenta entre los empresarios la idea contraria. Es decir, la tentación de recurrir a la negociación individual y la imposición unilateral como forma habitual de establecer las condiciones de trabajo.

En definitiva, creo que por prudencia debemos dudar de este fervor patronal por la negociación colectiva y en consecuencia, y por si acaso, trabajar todavía más en la defensa y desarrollo de este derecho democrático de los trabajadores y a la vez instrumento valioso e insustituible de acción sindical.

“
*Erreformaren bidez,
enpresaria tentatuta
egon daiteke lan
harremanak banaka
planteiatzera*”

JOSEMI UNANUE



OSAKIDETZA

ELA-Osakidetzak mediku gehiago kontratatzea eskatu du

ELA-Osakidetzak euskal osasungintza-aren arduradunei gure gizartearen dagoen langabezi arazo larriarekiko arreta gehiago eskaintzea eskatu die, eta "autokontzertazio" delako sistemaren ordez enplegu politika negoziatu bati ekin diezaiotela, alor honetan lanpostu gehiago sortu ahal daitezkeen: "Gizarte-elkartasunaren araurik xeheena ere hartu beharreko bidea hori dela dio".

ELA Osakidetzaren arabera, "autokontzertazio" izeneko intzertibo sistema lana ba duen langilegoarentzako gainsoldata justifikaziorik gabea dela argi geratu da. Honelako sistemak, eta baita ordu extrak ere, erabat deuseztu behar dira; planteamendu honen bidez itxaron-zerrenden arazoari beronen izaera kontutan izan gabe erantzuten zaio; herri osasungintza izana zapuzteko arriskua dago, ez baita ezinbesteko kontrolik ezarri; gure gizartearen nagusia den langabeziaren arazoa ez du kontutan hartu, eta osasungintza inguruko lanbideei eragiten die bereziki arazo honek; euskal osasungintza egoeraren aurrian, zenbait egoera eta desleialtasun ahaztu dituzte, baina horietxe konpondu beharrekoak dira: ordutegiak betetzea, bateraezintasunak, etab.

ELA denuncia la intención de Osakidetza de desmantelar el servicio especial de urgencias

ELA-Osakidetza ha denunciado la pretensión de Osakidetza de desmantelar el servicio especial de urgencias, por cuanto supondría una reducción drástica de la calidad asistencial a la población y un ataque frontal a la estabilidad en el empleo y al conjunto de los derechos de sus trabajadores.

Esta medida de la Administración, que es el primer intento serio de la aplicación del Plan Azkuna, se encuadra, sin ningún otro objetivo, en una sustancial reducción del gasto en la sanidad pública generando una casi desprotección de la población en las urgencias que se den en una banda horaria amplia, que comprende desde las 5 de la tarde hasta las 9 de la mañana, además de todos los festivos y fines de semana.

Pretende crear la Administración, en su sustitución, una escasa estructura comercializada en la que los medios a utilizar, tanto humanos como materiales, sufren, en comparación a los actuales que tampoco suponen la prestación de una asistencia integral, una fuerte reducción, compaginándolo con las urgencias hospitalarias, ya de por sí muy saturadas.

A la vez Osakidetza amortizaría una gran cantidad de plazas e incorporaría una profunda inseguridad en las condiciones de trabajo, al dispersar al personal del SEU en las

comarcales y establecer una dinámica de funcionamiento en la que la presencia de este personal ofrece una disfuncionalidad operativa de escasa maniobrabilidad en términos de prestación sanitaria satisfactoria.

No puede ocultarse tampoco la intención de privatización de la sanidad que inspira esta medida y el sustancial cambio de objetivos que ello produce, ya que la asistencia sanitaria se evaluaría en términos estrictamente económicos en vez de la eficacia social que todo servicio público, máxime la sanidad, debe valorar.

RECKITT & COLMAN

IKEGAF y el Area de Igualdad preparan movilizaciones

El Area de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y la Federación de Química de ELA están preparando un plan de movilizaciones en la empresa Reckitt & Colman S.A. de Güeñes para protestar contra la política de discriminación laboral que lleva a cabo la empresa, fundamentalmente en el departamento de producción. Esta campaña sería la primera de estas características que se realiza por un motivo de este tipo.

Según denuncia Cristina Arenal, parte de la treintena de mujeres que trabajan en esta empresa, dedicada a la elaboración de productos de limpieza y belleza, realizan los trabajos más duros, están sometidas a la movilidad funcional continua y tienen absolutamente cerradas las puertas de la promoción interna. Esta actitud de la dirección de la empresa contrasta con la que tiene hacia sus compañeros varones, por lo que se trata de un claro ejemplo de discriminación laboral.

Responsables de la Federación de Química de ELA han tenido en los últimos meses varios contactos con la dirección de Reckitt & Colman, sin que en la práctica haya habido un cambio de actitud ante estas trabajadoras, por lo que han decidido poner en marcha una campaña de movilizaciones que esperan ponga fin a esta situación. Para Cristina Arenal, "es importante que las mujeres que consumen los productos de Reckitt Coman sepan cómo trata esta empresa a sus empleadas".

La responsable del Area de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de ELA destaca también que esta empresa no es un caso único, tal como demuestra un estudio que está elaborando su departamento, gracias al cual se han detectado ya importantes casos de discriminación, fundamentalmente a la hora de la promoción interna de las trabajadoras.

PRENSAS HIDRAULICAS CORTAZAR

Movilizaciones para impedir 15 despidos arbitrarios

ELA-Metal ha anunciado que las movilizaciones en Prensas Hidráulicas Cortázar seguirán mientras la dirección no se apea de su pretensión de despedir a 15 trabajadores (designados con total arbitrariedad entre las 45 personas que componen la plantilla). La Federación del Metal estima además que esa traumática reducción de personal, que ni siquiera contempla la posibilidad de acudir a prejubilaciones, deja en el aire el futuro de la empresa si no hay un cambio en la gestión.

Prensas Hidráulicas Cortázar tiene una larga historia como empresa ubicada en Gasteiz. La empresa, que pertenece actualmente a los hermanos Cortázar, fue fundada a finales de los años 50, y ha venido fabricando prensas para madera, destinadas a la industria del mueble, y maquinaria agrícola (enfardadoras de hierba).

Desde comienzos de los años ochenta, la fábrica ha solicitado diversos expedientes de regulación de jornada, debido a la crisis del sector de la madera. ELA-Metal había venido planteando la necesidad de una gestión profesional, la introducción de nueva tecnología y la mejora de la organización industrial, debido a la fuerte competencia que debía afrontar la empresa.

TECNICAS OBSOLETAS

Sin embargo, los propietarios —que también ejercen de gerentes— han hecho caso omiso de las peticiones sindicales, y en la empresa se siguen utilizando técnicas de producción obsoletas, más parecidas a las de la primera mitad de este siglo que a las vigentes hoy, según fuentes de la Federación del Metal.

Ante el planteamiento del expediente de rescisión de contratos, derivado de las pérdidas registradas en el último ejercicio, ELA ha presentado dos contrainformes, en los que se hace referencia a la posibilidad de suavizar los excedentes mediante bajas incentivadas, pero no parecen haber sido tenidos en cuenta por el delegado provincial de Trabajo, que según Roberto Díez de Guereñu, responsable de ELA-Metal, aplica de esa manera la reforma laboral que acaba de imponer el Gobierno socialista.

La Federación del Metal pide que se replantee el plan industrial planteado por los propietarios, porque sería imposible cumplirlo —prevé continuar facturando lo mismo que en 1993— con sólo 14 personas dedicadas a la producción.



SALICA

Organizar la huelga para ganarla

Si los tostartekos en seis meses no consiguieron nada, ¿qué esperáis sacar una cuadrilla de 30 mujeres?"

Este era un comentario muy extendido en Bermeo, donde Salica tiene su planta de producción, cuando se convocó la huelga para impedir la rescisión de 8 contratos de trabajo, y refleja el escepticismo de muchos hacia la capacidad de organizarse de estas trabajadoras. Tras varias jornadas de huelga, la dirección ha retirado el expediente y toda la plantilla ha vuelto al trabajo.

Es tiempo para hacer algunas reflexiones sobre una huelga que se podía haber evitado si se hubieran atendido las propuestas que ELA hizo desde el principio.

Salica, dedicada a la producción de conservas de pescado, y que nació a partir de la integración de otras dos conserveras clásicas de Bermeo, se encuentra inmersa en una profunda reestructuración cuyo objetivo es situarla en posición puntera y homologable a otras plantas de Europa, a donde pretende ampliar su mercado.

Desde el primer momento, hace más de dos años, la sección Sindical de ELA apostó fuerte en favor de esa orientación de futuro de la empresa, que implicase también a otras partes. Lo que resultaba inadmisibles era la última propuesta de la Dirección de rescindir 8 contratos de trabajo de una plantilla formada, casi en su totalidad, por mujeres con contrato fijo discontinuo que, en períodos punta, llegan a sumar unas 150.

Desde ELA se hicieron propuestas de regulación temporal en los momentos de menor actividad, combinadas con medidas de apla-

zamiento de los incrementos salariales pactados, para permitir un desahogo en la tesorería de la empresa. Ante lo inamovible de la postura de ésta, la huelga se hizo inevitable.

Su convocatoria se hacía a sabiendas de que había que ganarla. La experiencia, tiempo atrás, de los tostartekos y la mala situación de la economía de Bermeo muy dependiente de un sector pesquero en declive, pesaba como una losa en el pueblo.

Además, lo que estaba en juego era salvar el empleo de ocho compañeras, aceptando a cambio sacrificios en los salarios, lo que implicaba una fuerte dosis de solidaridad.

La huelga había que organizarla bien. A partir de esa capacidad solidaria, la utilización de la Caja de Resistencia de ELA y una campaña importante de información eran elementos importantes.

El resultado llegó a los diez días de huelga, con el anuncio de la dirección de que retiraba el expediente y que se sentaba a negociar las propuestas que desde la sección Sindical se hacía.

El acuerdo es otra muestra de madurez, seriedad y claridad de objetivos por parte de las trabajadoras y trabajadores. Se comprometen en la viabilidad de la empresa, aplazando parte de los incrementos salariales del 93 y 94 a los dos siguientes años, en que se resarcirán los atrasos y la empresa renuncia a la presentación de expedientes con rescisiones de contrato.

La organización, la solidaridad y las ideas claras han hecho posible un acuerdo final satisfactorio y marcan el camino a seguir en adelante.

ÑAKI UTERGA

JORNADAS SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

Unos 150 delegados tomaron parte en las Jornadas sobre Negociación Colectiva que tuvieron lugar en el hotel Amara de Donostia los pasados 24 y 25 de febrero, organizadas por la Fundación Manu Robles-Arangiz en colaboración con la Comisión Europea.

Según explica el responsable de formación de ELA, Martín Aurrekoetxea, la celebración de estas jornadas responde a la preocupación del sindicato por la negociación colectiva, y con ellas se ha intentado realizar una reflexión desde puntos de vista muy diversos.

El día 24 de febrero, Luis Enrique de la Villa, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid, analizó las consecuencias que para el sindicalismo va a tener las nuevas disponibilidades de materias para la negociación derivadas de la desregulación laboral. En esta intervención se evidenció que la desregulación transfiere una serie de materias a la libre disposición de las partes para la negociación, pero esto se produce en momentos de debilidad sindical, por lo que difícilmente beneficiará a los trabajadores.

Esa misma tarde se realizó una aproximación a otros modelos de negociación colectiva como el alemán, efectuado por Michael Wolters, y el belga, por Michel André.

El 25 de febrero fue la centralización de la negociación colectiva, cuestión clave para ELA, la que protagonizó los debates de la mañana. Para ello se contó con Josemi Unanue, secretario de negociación colectiva de ELA; Javier Alonso, jurista; Arturo García, secretario general adjunto de Adeg, y Martín Auzmendi, abogado y ex consejero de Trabajo del Gobierno Vasco.

Por la tarde, las intervenciones giraron en torno a cómo la crisis económica condiciona la negociación colectiva. Actuaron como ponentes Juan Miguel Mendoza, secretario nacional de Acción Económica e Industrial; Angel Toña, empresario y profesor de la Comercial; y Jon Bilbao, director del gabinete laboral de Confesbask.

En definitiva, unas jornadas interesantes, cargadas de debate pero que, para Martín Aurrekoetxea, no acaban aquí. "El papel de las federaciones es ahora aterrizar en acciones concretas, ser capaces de adaptar mucho de lo aprendido a su propia realidad".

La Fundación Manu Robles-Arangiz recogerá en distintas publicaciones el contenido de estas jornadas, de las que, a continuación, ofrecemos un breve resumen.



LUIS ENRIQUE DE LA VILLA, CATEDRÁTICO DE DERECHO DE TRABAJO

“La reforma del PSOE es una imposición y rompe con el equilibrio del modelo de relaciones laborales”

La legislación laboral en cada momento histórico y en cada país, representa un equilibrio. En ese pacto tácito que es la legislación laboral, cada poder consigue grandes ventajas, pero también realiza abdicaciones, renunciaciones. Las clases empresariales renuncian a dominar por completo el mundo de la empresa, tienen que conceder otros poderes a los trabajadores o a sus representantes a cambio de una paz social que les permite producir unas condiciones de seguridad por lo menos relativa.

LA REFORMA COMO IMPOSICIÓN
Esta es la reforma de la legislación laboral más profunda que se ha hecho en España desde el año 1939; tan profunda que rompe el equilibrio alcanzado anteriormente porque ha habido la imposición de un poder a otro, con el beneplácito del poder empresa.

Los rasgos definitorios de esta reforma son tres: La judicialización de las relaciones laborales; el fortalecimiento intensísimo del poder empresarial en la empresa y la transformación del significado del convenio colectivo como institución.

DESREGULACION Y AMPLIACION DE LOS CONTENIDOS EN CONVENIO

En el modelo de relaciones laborales que tenemos la ley tiene una posición prioritaria y el convenio tiene una posición subordinada. Lo que inicia esta reforma es una transformación que consiste en que la ley deje de establecer el mínimo en una serie de materias y en que todas estas materias pasen a la negociación colectiva. ¿Cómo pasan? No de

una manera automática, sino en la medida en que quienes negocien lleven al convenio de una manera u otra. Tienen que combinar esto también con la derogación de las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo. En un primer momento los sindicatos atacaron las ordenanzas y reglamentaciones por entender que eran un vestigio del franquismo y que era un sistema de intervención. Lo que ocurre es que se va comprobando que la derogación de la noche a la mañana de las ordenanzas a quien perjudica es a los trabajadores.

Por tanto, un cierto vacío que también tendrá que llenar la negociación colectiva, pero siempre con la diferencia de que ya el suelo mínimo de protección no va a existir.

DESCONFIGURACION DEL CONVENIO
Hay manifiestamente una línea abierta para que el convenio colectivo estatutario de eficacia general pase a ser otra cosa. En primer lugar, se relativiza la eficacia general del convenio estatutario, cuando institucionaliza la cláusula de descuelgue.

En segundo lugar, la tendencia a la supresión de la ultraactividad. Así, lo conseguido en un convenio hay que conseguirlo de nuevo en el siguiente partiendo de cero.

POTENCIACIÓN DEL CONVENIO EXTRAESTATUTARIO

En el actual Estatuto de los Trabajadores las referencias a los convenios colectivos extraestatutarios son limitadísimas. Sin embargo en el proyecto las referencias a los llamados "acuerdos entre el empresario y los representantes de los trabajadores" adquieren gran importancia, y en algunas materias se equiparan al convenio colectivo extraestatutario. Ha habido algún intento en alguna empresa de modificar por vía del artículo 41 del Estatuto las condiciones de trabajo pactadas en convenio. El Tribunal Constitucional, con muy buen criterio, dice que ello atenta contra la libertad sindical.

Sin embargo, con este proyecto eso se puede hacer expresamente si las condiciones se han pactado en un convenio extraestatutario. Pero como además con la reforma no se exige autorización administrativa, esto significa que en las regulaciones colectivas no contenidas en convenio estatutario el empleador tiene poder unilateral de modificación del contenido del convenio.



NEGOZIAKETA KOLEKTIBOARI BURUZKO IHARDUNA

JOSEMI UNANUE, SECRETARIO NACIONAL DE NEGOCIACION COLECTIVA

“La patronal no quiere impulsar la negociación colectiva”

En el contexto de la tramitación parlamentaria del proyecto de ley de modificación del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se están intensificando las declaraciones de políticos y de representantes de organizaciones patronales, subrayando que uno de los objetivos básicos de la reforma del mercado de trabajo es potenciar la negociación colectiva.

La verdad es que algunas actuaciones patronales que se están produciendo últimamente nada tienen que ver con estas manifestaciones y posiciones favorables a la negociación colectiva. Todo lo contrario. Lo que vemos es que en 1994, como consecuencia de ciertas actitudes patronales todavía están sin cerrar unos cuantos convenios sectoriales correspondientes a 1993: lo que vemos es que alguna patronal rechaza sistemáticamente mediaciones propuestas por el CRL; lo que vemos es que hay patronales que se disuelven para evitar el cumplimiento del deber de negociar... En definitiva, lo que vemos nos preocupa y nos hace dudar de la voluntad de la patronal de impulsar y potenciar la negociación colectiva.

Volviendo al contenido de la reforma, no creo que la disponibilidad por el convenio de materias consideradas hasta hoy como derechos mínimos regulados por la ley sea un paso necesario para potenciar la negociación colectiva.

Sin embargo, la obligación de incluir cláusulas de descuelgue en materia salarial, la derogación unilateral de las ordenanzas laborales y la posibilidad de suprimir la llamada ultravigencia de las materias pactadas en el convenio, refuerza de forma importante el poder empresarial.

das en el convenio, refuerza de forma importante el poder empresarial, hecho que más que alentar el interés patronal por la búsqueda de acuerdos con los sindicatos y un compromiso mayor con el desarrollo e institucionalización de la negociación colectiva, me parece fomenta entre los empresarios la idea contraria. Es decir, la tentación de recurrir a la negociación individual y la imposición unilateral como forma habitual de establecer las condiciones de trabajo.

JAVIER ALONSO, ABOGADO

“La prohibición de concurrencia de convenios es un despropósito”

Nuestro sistema de negociación colectiva es multiforme; tenemos una negociación amparada en Estatuto, y una negociación legítima, pero no directamente basada en el Estatuto. Dentro de la negociación sujeta al Estatuto de los Trabajadores, hay que manejar tres grandes ejes para analizarla: la eficacia general a priori de los convenios; la prohibición legal de concurrencia entre convenios; y la incidencia de posibles instrumentos de articulación.

De todos estos rasgos el más destacado es la eficacia general de nues-

tros convenios colectivos. En las democracias débiles y en países muy intervenidos es donde la ley establece la eficacia general de sus convenios. Esta eficacia general de entrada de nuestros convenios crea una serie de requisitos muy exigentes para legitimar a los sujetos de negociación, para el propio procedimiento de negociación y para desde de la negociación protocolizar el convenio y crear mecanismos de protección de terceros.

DOBLE REPRESENTACION

En el ámbito de la empresa la particularidad es que subsisten dos clases de sujetos por el lado de los trabajadores con capacidad de negociar: de un lado los órganos unitarios, y de otro las secciones sindicales. En derecho comparado, los órganos unitarios de representación tiene facultades, no de negociación del convenio de empresa, sino más bien de participación y de control.

Los convenios internacionales de la O.I.T. previenen que en el caso que una legislación de un país permita a los comités de empresa negociar convenios, no se emplee eso para desincentivar la negociación por vía sindical. El problema que esto trae consigo es desde luego la indeterminación a priori del sujeto que negocia: puesto que hay dos sujetos, salvo que secciones sindicales y comité mantengan un buen entendimiento, queda en manos de la otra parte la selección del interlocutor.



PROHIBICION DE CONCURRENCIA

El segundo gran dato es la prohibición legal de concurrencia. Un sólo convenio por cada ámbito, de modo que ningún convenio se pueda entrometer en el ámbito de otro.

En derecho comparado no conozco caso semejante establecido por la legislación del país. Es en el año 1977 en el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo donde, correlativamente a una amplia admisión del derecho de huelga, se establece la prohibición de concurrencia, justificándose ello en la exposición de motivos de un modo muy curioso: “La legitimación de la huelga como acción de apoyo a reivindicaciones colectivas laborales y la concepción del convenio como auténtico instrumento de paz social obliga, de una parte, a consagrar con carácter general la imposibilidad de establecer un nuevo convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito que se pueda solapar”; precisamente como una cierta contrapartida y como un miedo a que se abuse del derecho de huelga.

✓ *Se corre el peligro de volver a la negociación individual*

✓ *La obligación de incluir cláusulas de descuelgue en materia salarial, la derogación unilateral de las ordenanzas laborales y la posibilidad de suprimir la llamada ‘ultravigencia’ de las materias pactadas en el convenio, refuerza de forma importante el poder empresarial.*

JOSEMI UNANUE

EL MODELO ALEMAN

MICHAEL WOLTERS (IG Papel -Química y Cerámica)

En Alemania la negociación se lleva a cabo por sectores industriales, una vez al año y normalmente a nivel regional. La negociación regionalizada, en cuanto al salario, permite un proceso más rápido; cuando surgen problemas, cabe la posibilidad de pasar al nivel federal o el recurso a una instancia de mediación.

PROCESO

En primer lugar, los sindicatos presentan su plataforma. Previamente, nuestros delegados nos aconsejan cuáles pueden ser las peticiones. Las propuestas se pasan a la Comisión Tarifaria, compuesta por compañeros y compañeras expertos, que elaboran las propuestas y las transmiten a la Comisión. Esta comisión económica nos permite acudir bien informados a las discusiones.

Si una de las dos partes considera inútil seguir negociando, se pasa al tribunal de arbitraje (mediación), que emite una decisión. Pero si ni siquiera esa decisión satisface a los trabajadores, no queda más remedio que la huelga, el recurso extremo.

Normalmente es la ejecutiva la que convoca el referéndum para decidir sobre la huelga. Para ser aprobada la convocatoria, deben participar más

del 50% de los afiliados y aprobarlo más del 75%. Como apoyo para los huelguistas, parte de la cuota de los afiliados va a la caja de resistencia.

TIPOS DE CONVENIO

Existen los acuerdos tarifarios salariales, que se cierran a nivel regional. En el mismo ámbito se negocia la determinación de los grupos de remuneración y los salarios mínimos para cada grupo: estos convenios determinan qué actividades se encuadran en cada grupo de remuneración.

Otro tipo de convenio establece las condiciones generales de trabajo: jornada, vacaciones, días libres extraordinarios. Existe la posibilidad de cerrar acuerdos para regular exclusivamente, por ejemplo, el horario de trabajo. Las condiciones de mínimos se regulan en el acuerdo tarifario global, que abarca a todos los grupos de remuneración. Hay convenios sectoriales de ámbito federal:

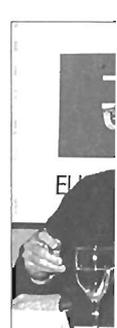


banca, seguros, ferrocarriles, correos, etc. En los servicios públicos, la negociación corre a cargo del ministro de Interior (federal o del Land), y por parte de la administración deben estar presentes también la Oficina de Empleo y un representante de la oposición en la administración correspondiente.

SITUACION ACTUAL

Nos preocupa la cifra de 4 millones de parados, que no incluye a los trabajadores bajo expedientes de regulación ni a los que están incluidos en planes de promoción de empleo. Contando a todos ellos las estadísticas darían 6 millones de personas en paro.

La prioridad de nuestros sindicatos es la de garantizar el empleo aunque los salarios disminuyan durante algunos años. Esa garantía de mantenimiento del puesto puede estar contemplada en convenios. Una de las medidas podría ser el “corredor de horarios”: un trabajador que trabaja 40 horas semanales no cobra horas extras. Hemos intentado también que los empresarios contraten a más personas (puestos de trabajo para jóvenes o para personas procedentes de otros sectores en crisis), renunciando a una parte del salario. Sufrimos una reducción en el número de afiliados.





emí Unanue



Javier Alonso



tin Auzmendi



Arturo García

negociación colectiva: Ahí están el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que fueron aprobadas en favor de los sindicatos estatales. Por otra parte, el retraso en la transferencia de determinadas competencias que el Estatuto prevé para la Comunidad Autónoma del País Vasco, algunos temas de interés para los trabajadores vascos se debaten ya a nivel estatal.

Hay que tener en cuenta que los sindicatos de ámbito vasco han reunido a la mayoría de los trabajadores, y que por tanto el marco legal no coincide con la realidad social. En el plano formal, las instituciones deben limitarse a cumplir la ley, pero deberían hacer un esfuerzo para que el autogobierno se realice también en el ámbito social (el diálogo y la negociación colectiva). Ello podría concretarse en los siguientes puntos:

- Utilización firme de las competencias de ejecución de las leyes laborales.
- Exigencia del traspaso de las competencias y funciones relativas a Trabajo y Seguridad Social.
- Creación de instituciones y órganos precisos para estos asuntos.
- Impulso del desarrollo legislativo de la Seguridad Social.
- Exigencia de la aplicación directa de las normas de la Unión Europea y la gestión de los fondos sociales comunitarios.

También compete a las instituciones vascas la defensa de los convenios cerrados en Euskadi entre las partes. Además, deberían impulsar el diálogo y la negociación permanente a través de los órganos de consulta y control, y articular los órganos de participación social de forma adecuada.

Por último, las instituciones pueden aplicar directamente en el seno de la Administración vasca un ámbito de negociación acorde con la mayoría social, haciendo también posible la mediación y la conciliación.

ARTURO GARCIA, ADEGI

“Este modelo está caduco, es rígido, formalista y centralizador”

Queremos cambiar el modelo de negociación; no nos basta una adaptación a la necesidad de articular un marco que permita el juego del sindicalismo vasco. Este modelo está caduco, es rígido, formalista y centralizador.

El ordenamiento jurídico español es rígido, intervencionista, y obedece a una época anterior a la democracia, cuando la falta de libertad sindical obligaba al estado a sustituir la autonomía de las partes por unas leyes muy rígidas. Así se produjo la autorrenuncia de los interlocutores

sociales, que sólo negociaban salarios y jornada. La reforma laboral trata de devolver a la negociación colectiva contenidos regulados por ley.

Adegi introdujo en los convenios ya en 1977 la figura de la sección sindical; posteriormente, sin embargo, los poderes públicos instauraron un modelo de sindicatos institucionalizado, sin afiliación, de irradiación, con fuertes subvenciones, lo que ha configurado un modelo centralizado. La eficacia general de los convenios es además un plus adicional para la centralización.

Hay que rehacer un movimiento sindical mucho más libre. La negociación colectiva tiene que caminar para limitar el peso de la ley, para devolver la autonomía a las partes, reduciendo el ámbito de actuación de la ley a lo indispensable.

El modelo de negociación colectiva debe ser más descentralizado, más atento a las peculiaridades de cada ámbito. Los convenios centrales no tienen ninguna eficacia práctica en la vida de las empresas. Debe desaparecer además la dualidad de secciones sindicales y comités de empresa.

Para nosotros, es necesario abrir un debate sobre la vuelta al principio de eficacia limitada de los convenios; limitar el principio de la ultraactividad porque la prórroga automática de los convenios debilita la negociación.

Además, la descentralización no debe acabar en la empresa, entendemos que lo colectivo está primando excesivamente sobre lo individual y que puede haber materias disponibles por el contrato de trabajo.

Hay dificultades: una cultura de negociación muy débil; muchos empresarios prefieren que se negocie fuera de la empresa. Se ha mezclado mucho lo laboral con lo político, y ha habido un exceso de conflictividad. Hay que discutir más a nivel de empresa, acercar la negociación y convertirla en factor necesario para la vida de las empresas.

✓ Casi todo es negociable, pero con correlación de fuerzas; sin ella todo es especulación pura.

✓ No podemos pretender que la negociación colectiva sea generalizada con las tasas de sindicación, con los niveles de organización, con el nivel de atención que le estamos dando a la negociación colectiva en nuestra propia organización.

JOSE ELORRIETA

EL MODELO BELGA

MICHEL ANDRE (Secretario gral de la Federación de Energía y Química de la CSC)

Todo lo referente al mundo del trabajo está dividido en tres ámbitos: social, económico y seguridad e higiene; y se sitúa en tres planos: de empresa, sectorial e intersectorial.

A nivel de empresa: en cada empresa que tenga como mínimo 50 trabajadores, el empresario se ve obligado a constituir un comité de seguridad y de higiene que trata de todas las cuestiones relativas a seguridad e higiene y al embellecimiento de los lugares de trabajo.

En el comité están representados los trabajadores y la dirección. La organización sindical como tal no asiste al comité de seguridad, son únicamente los trabajadores en la empresa que, para ser elegidos, tienen que pertenecer a una organización sindical reconocida.

En el mismo momento se votará por los consejos de empresa, pero hay una pequeña diferencia, y es que ha de haber 100 trabajadores para que haya un consejo de empresa. Los poderes del consejo de empresa y del comité de seguridad e higiene son fijados por la ley.

En la empresa está también la delegación sindical, que depende de su comisión paritaria. En un plano superior llega a la comisión paritaria en el

entorno social, una por sector, con un consejo de profesiones y un comité profesional.

Toda esta gente, conjuntamente, forman la comisión paritaria y está presidida por un alto funcionario del estado, el conciliador social.

TIPOS DE CONVENIO

Hay tres tipos de convenios colectivos: el sencillo, entre los empleadores y el personal representado por la delegación sindical. Se conviene algo, se acuerda algo y se pone sobre el papel; este es un convenio que tiene valor en la empresa, pero ningún otro; el mismo convenio puede ser presentado en la secretaría del ministerio de relaciones laborales y Trabajo, y a partir de ese momento tiene fuerza de ley; el tercer convenio es el mismo que el segundo, pero que se convierte en obligatorio por decreto real, y ya en este caso, los tribunales belgas tienen derecho a juzgar sobre ellos, por-



que, ciertamente, tienen ya todos los aspectos jurídicos de una ley.

Los trabajadores de la empresa son responsables de sus demandas y de sus negociaciones. Los dirigentes sindicales se limitan a apoyarlas.

A nivel de país tenemos los comités del sector, que se organizan por centrales. Los Comités de sector se organizan por delegados, hay que tener un mandato de delegado que se reparte en función de la fuerza sindical de las regiones. Los miembros de la organización sindical, por una parte, son miembros del consejo de fábrica, pero también son miembros de un comité local.

Al final tenemos el Consejo general. En el Consejo General se toman las grandes decisiones y se dan mandatos a los representantes que el sindicato tiene.

SINDICACION EN BELGICA

Sólo los trabajadores sindicados tienen derecho a voto a la hora de aceptar o no el convenio.

Los principales temas que preocupan a la interprofesional son los parados, tratando de organizar a este colectivo, las mujeres, los pensionistas y la integración de los inmigrantes.

JUAN MIGUEL MENDOZA,
RESPONSABLE DE ACCIÓN INDUSTRIAL

El sindicato ante la negociación en una crisis



En un proyecto de sociedad democrática, moderna y solidaria que ELA quiere para Euskadi, el sindicalismo y la negociación colectiva son piezas fundamentales.

(...) Estamos asistiendo a un proceso de cambios en la estructura

económica mundial que hace aflorar los problemas estructurales de muchas empresas vascas, con la resultante de que el desempleo alcanza al 25% de la población activa. Es un problema que requiere respuesta.

(...) La competitividad de las empresas depende de factores económicos, empresariales y otros factores internos de diversa índole, que requieren de una adaptación interna constante en materia de formación, gestión, organización, de cambios tecnológicos y de producto y una utilización racional y adecuada de los medios productivos y humanos.

(...) Estamos dispuestos a anticiparnos a los acontecimientos y abordar la solución de los problemas cuando todavía se está a tiempo, pero requerimos una cierta correspondencia patronal. Pero a la hora de plantear transformaciones que hagan avanzar en productividad y competitividad hay que abordar también elementos como la formación y el reciclaje profesional, capitalización de la empresa, inversión, tecnología adecuada, organización, mercados... que deben ser incorporados en el binomio reivindicación/negociación colectiva. Tiene que haber un enriquecimiento de la negociación colectiva.

(...) Este reto exige el establecimiento de mecanismos de negociación permanente en los diferentes ámbitos, lo que precisa de un reconocimiento real del papel de los sindicatos también en la empresa.

(...) Es preciso dotarse de mecanismos que coadyuven a la estabilidad y consolidación de la negociación colectiva en Euskadi, como acuerdos de resolución sindical de conflictos colectivos e individuales en la empresa, conectados con los existentes a nivel superior; creación de EPSVs que, además de cubrir su principal papel de complementar prestaciones de pensiones, impliquen la administración paritaria de los fondos de ahorro a largo plazo que se generan en las mismas.

(...) El problema de la centralización de la negociación colectiva afecta también a la patronal, al proyecto de país y a la propia articulación de la sociedad vasca, y en este sentido la patronal debe adquirir una corresponsabilidad que se echa en falta.

JON BILBAO, ASESOR LABORAL
DE CONFEBASK

La patronal vasca ante los contenidos



1994 es un punto de inflexión en la negociación colectiva. Por dos causas: la extraordinaria profundidad de la crisis económica; y la mediación de la negociación colectiva por la reforma del mercado de trabajo.

La negociación colectiva sale extraordinariamente potenciada con la reforma laboral. En primer lugar supone que la responsabilidad y el protagonismo de las relaciones laborales pasa, en buena medida, de los poderes públicos a los agentes económicos y sociales.

Muchas de las cosas que antes estaban reguladas por ley ya no lo están o están con otro carácter. Nos va a tocar a nosotros establecer las relaciones que nos parezcan más convenientes. Este cambio en la responsabilidad supone, para empezar, un cambio de actitudes y estrategias.

La segunda consecuencia es que con los instrumentos que la reforma nos pone en la mano, tenemos que incorporar a la negociación colectiva las circunstancias de la coyuntura económica. Tenemos que recuperar lo que era el objetivo inicial de la negociación colectiva, es decir, que empresarios y trabajadores nos sentemos ante una situación y encontremos soluciones pactadas, específicas para esa situación.

(...) Entre los contenidos de la reforma laboral hay uno con el que no estamos en absoluto de acuerdo: la permanencia de la ultraactividad de los convenios, en virtud del cual se prorroga, indefinidamente, el contenido normativo de un convenio más allá de la expiración de su plazo de vigencia hasta que un nuevo viene a sustituirlo.

(...) La negociación empresarial va a tener que empezar a cambiar. Los contenidos tienen que cambiar. Se aconseja y hace inevitable una negociación permanente.

Debe existir una plataforma empresarial en contraste con la plataforma sindical. Deben cambiar las actitudes y los modos.

Entre las cuestiones que hay que resolver habrá que definir dónde negociar todas estas materias que tenemos encima de la mesa.

(...) Desde la patronal entendemos que hay una serie de materias que se pueden negociar en otros ámbitos superiores, también tenemos claros qué contenidos queremos negociar cerca —básicamente los económicos—, y tenemos un término medio de materias que no sabemos si aquí o allí.

ANGEL TOÑA, PROFESOR
UNIVERSITARIO Y EMPRESARIO

El sindicato como negociador e interlocutor



La función del convenio colectivo ha quedado descrita, tradicionalmente, acudiendo a un expresivo monosílabo: más. El convenio colectivo no sólo tenía vocación de mejorar lo dispuesto en la ley, sino de superar las condiciones del convenio precedente".

"Este modelo de progreso social ininterrumpido es hoy cuestionado a partir de una estrategia empresarial pronto aceptada por los gobiernos y a la que han acabado resignándose los sindicatos. "Tal estrategia se basa en un sencillo principio que es moderar los costes salariales, primero por exigencias de la crisis de los 70 y luego por la competitividad mundial

(...) Tengo la impresión de que en este país no hay ninguna relación entre la situación de la empresa, su competitividad y las referencias salariales, salvo en empresas en graves dificultades. Una negociación colectiva madura debería tener un punto de partida elemental, el reconocimiento mutuo entre el empresario y los sindicatos y una voluntad sincera de alcanzar el acuerdo.

(...) La negociación colectiva en los próximos años creo que debiera dirigirse hacia lo que Fernando Valdés llama negociación cooperativa, "en la que las organizaciones sindicales acepten la introducción de medidas de flexibilidad laboral y de moderación salarial a cambio de una mayor participación en la gestión, no sólo de los procesos de ajuste sino más genérica y ampliamente, en la marcha y desarrollo de las empresas y en el reconocimiento de ese ámbito para el ejercicio de las relaciones colectivas de trabajo". En concreto tres son los objetivos de una negociación cooperativa: una mejora de la posición competitiva de la empresa; un diálogo permanente entre las partes; y un tratamiento prioritario del empleo.

(...) Hay que tener un especial cuidado en las formas en la negociación colectiva; el empresario tiene derecho a que se le garantice la exactitud de la información que los sindicalistas suministran al conjunto de los trabajadores; para la negociación en la empresa, el sindicato es mejor que el comité, y mejor un sindicato que varios; hay que resolver el problema del depósito de la información privilegiada; en una empresa, al menos mediana o pequeña, no se puede mantener en un frente permanente de negociación continuamente abierto, porque la negociación colectiva debe tener un principio y un final; frecuentemente la discrepancia entre empresarios y trabajadores es sólo fruto de la incomunicación.

”

La centralización de la negociación colectiva afecta a la propia articulación de la sociedad vasca.

”

Al mundo empresarial le interesará el marco propio en la medida en que se sienta más cómodo.

”

Una negociación madura debe partir del reconocimiento mutuo entre el empresario y los sindicatos.

Hace pocos días celebramos uno de tantos cursillos para delegados de ELA. Uno de los objetivos de estos cursillos es profundizar en el conocimiento de que la solidaridad constituye el principal valor del sindicalismo.

Grupos heterogéneos pero intereses comunes

La solidaridad exige que asumamos como propios los intereses de todos los trabajadores, no sólo los de nuestro sector de producción o de servicios. ¿Es esto posible?

En el cursillo del que hablamos había, entre otros, trabajadores de dos grupos con problemáticas claramente diferenciadas: por un lado, jóvenes en paro y por otro, trabajadores de servicios públicos.

Teniendo en cuenta la utilización que desde los poderes políticos y económicos se está haciendo de los problemas de unos, de los supuestos privilegios de otros y de la acusación de los sindicatos de defender sólo a los trabajadores "privilegiados", los dos grupos mayoritarios de este cursillo no podían ser más heterogéneos.

Las posibles soluciones que cada grupo aportaba para abordar los problemas de los trabajadores eran divergentes en algunos aspectos y no se dejaron de utilizar argumentos de los que utilizan los interesados en extender los valores neoliberales –individualismo, competitividad– y en desprestigiar a los sindicatos.

“PRIVILEGIOS”

Todos estaban sensibilizados, los funcionarios por la campaña lanzada contra ellos para imponerles la congelación salarial, rompiendo lo convenido y tratando de “acomplejar” a quien de entre ellos tiene el “privilegio del puesto de trabajo”.

Pero a pesar de las divergencias, las conclusiones a las que llegaron los participantes fueron prácticamente unánimes:

–Los sindicatos tenemos que responder a los problemas más que a las acusaciones. La



mejor manera de demostrar la solidaridad de clase es la acción sindical activa y comprometida encaminada a resolver los problemas y a defender los problemas de todos los trabajadores.

–No es la miseria lo que los trabajadores queremos repartir. Tampoco podemos renunciar a los derechos cuyo reconocimiento tanto esfuerzo y sufrimiento ha costado a los trabajadores.

–El trabajo es un derecho para todos y no un “privilegio”, como nos quieren hacer creer.

–Ningún trabajador, si es solidario, puede olvidar a los colectivos más desfavorecidos; la lucha por la defensa de los colectivos precarizados, parados y/o desorganizados, no puede ser ajena a los trabajadores con trabajo y salario dignos.

–Los intereses de todos los trabajadores se defenderán mucho mejor si no hay colectivos marginados y excluidos, por lo que a la defensa de esos colectivos y el esfuerzo

para solucionar sus problemas tiene que ser un “interés común”.

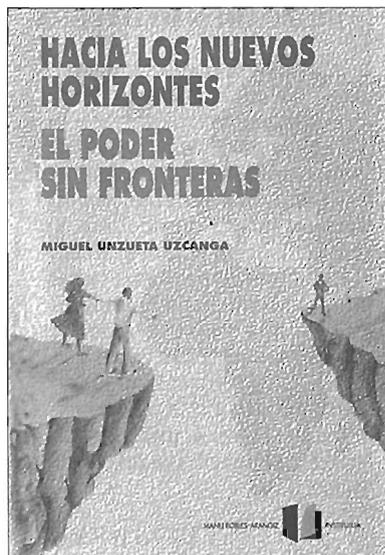
Podemos decir con satisfacción que el objetivo de profundizar en el convencimiento de que la solidaridad es el principal valor del sindicalismo se cumplió con creces.

La solidaridad tiene que ser el

motor que nos haga dirigir todo nuestro esfuerzo hacia la acción necesaria para lograr una realidad más justa. Esa solidaridad de clase tiene que ser ajena al más mínimo interés corporativo y egoísta.

J.M.GUTIERREZ

LABUR



La Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua ha publicado el texto de la conferencia pronunciada por Mitxel Unzueta en un ciclo organizado dentro del Plan de Formación para cuadros sindicales de ELA. Según se dice en la presentación del libro, el autor “(...) ha formulado sus reflexiones, sugerencias e interrogantes, nos ha interpelado sobre el papel que cada uno cree, quiere o puede jugar en un mundo en cambio vertiginoso (...)”. “Unzueta nos invita a plantearnos algunas preguntas, a intentar captar desde una libertad crítica la estructura y el sentido de las cosas que están pasando en nuestro alrededor (...)”. Las personas militantes interesadas en obtenerlo pueden dirigirse al correspondiente secretario comarcal.



Geure eskubideen aurkako erasoekiko defentsa tinkoa

Permanente edo Iraunkorra, ELA-Gazteak osatzen duten taldeen ordezkari eta koordinazio organua, joan den martxoaren 5ean bildu zen maiatza bitartean burutuko dituen ekintzak zein izango diren erabakitzearen. Hasteko, ordezkari bakoitzak taldeetan egin diren gauzak azaldu zituen. Azken hiru hileotan ELA-Gazteak baitako talde guztiak aktiboki parte hartu dute.

Aurreko zenbait bileretan, eta batez ere abenduko Iraunkorraren batzarrean, taldeek langileok jasaten arigaren erasoekiko ekintzak burutzea erabaki zen. Horregatik taldeentzako eskualde idazkariak emandako hitzaldiak antolatzea komenigarri zela eritzi zioten, kontratazio mota berriei buruz, gizarte hitzarmenari buruz, LABekiko ekimen batasunaz, etab. Helburua gertatzen ari den guztia hobeto ulertu ahal izatea zen, eta gure inguruan (senitate, adiskideak, lankideak) ELA-Gazteak-en jarrerak zabaltzeko, zein arrazoik mugitzen gaituzten sakonago aztertu beharria.

HAUSNARKETA GEHIAGO

Bestalde, hitzaldi horien bidez taldeen baitan ere hausnarketa egitea lortu nahi genuen. Balorazioa egiterakoan, nolabait ere egin zela ikusi zen, baina aski ez zela. Halaber, ELA-Gazteak Konfederakundearen mobilizazioetan (greba orokorra, otsailaren 19ko manifestaldia) laguntzaile izan zelarik, gure zereginen eskaini beharreko denbora murriztua geratu zen.

Dena dela, ia talde guztiak azken Iraunkorrean zehaztutako ekintzak bete zituztela azpimarratu zuten: Hitzaldiak, triptiko banaketa, kartelak jartzea eta ELA-

Gazteak-en pankartak zabaltzea. Guzti hori horrela izanik, hausnarketa ere egin dugu eta nahikoa hitzegin dugu, baina behar bada eztabaidarako oinarriak ipintzeko materialea izatea beharrezko litzatekeela ere ikusi genuen. Hori dela eta, testuak prestatzea komeni litzatekeela erabaki zen. Baina ez da soilik hitzegin behar, buletin edo aldizkari titikitan adierazi beharko litzateke hitzegindakoa, enpresatan, federakundeen bidez, lanbide heziketako zentruetan, afiliatuei eta kalean -gazteak dauden tokietan: gaztetxe, kulture etabarretan- banatu ahal izateko

Beraz, hau litzateke talde guztietako zereginik nagusia, baina zenbaitetan beste ekintza batzuk ere prestatu dituzte: federakunde-ekiko harremanak, batez ere ordezkari gazteekin; udaletako gaztedi alorrean parte hartzea; inkestak egitea; lanbide heziketako eskoletan eta institutuetan hitzaldiak ematea; formazio sindikalak hartzea, etab.

MEZUAREN HEDAPENA

Dena dela, berriro esan nahi nuke, eta talde guztiak datoz honetan bat, borrokari eutsi beharra dago, gazteak esplotatzen dituzten kontratuak hor baitaude, eta Langileen Estatutuaren erreformak aurrera darraielarik, guk zer pentsatzen dugun esan eta mundu guztiari adierazi behar diogu. Mobilizazio handiak bukatu dira oraingoz, baina eguneroko lanari heldu behar diogu orain. ELA-Gazteak-en ekintzek Euskalerriko gazte jendearen artean presentzia markatu eta eritzi jakin bat hedatzeko balio behar dute.

LUTXI ARRIBAS

Jóvenes excluidos del Consejo de Juventud

Desde el año pasado el grupo de Gasteiz ha mantenido contactos con el Ayuntamiento por distintas razones. La primera ocasión fue con motivo del estudio que el grupo hizo sobre la vivienda; como paso previo, se dirigió al Área de Juventud de la entidad local para solicitar información acerca de la existencia o no de algún plan específico de vivienda para jóvenes. Entonces la directora de dicha área nos atendió muy amablemente y nos puso al corriente de las intenciones de la corporación municipal de elaborar un Plan Integral de Juventud para la ciudad.

En aquella ocasión nos comunicó que quienes estaban elaborando el plan tenían la intención de contar con la colaboración de diversos grupos de jóvenes de distinto origen (partidos políticos, sindicatos, de tiempo libre, de montaña, etc.,...) para realizar un diagnóstico sobre la juventud vitoriana. Así, un día quedamos citados con una persona que entrevistó al grupo para saber qué preocupaciones, qué problemas, qué inquietudes existen en un grupo de jóvenes sindicalistas.

Tras aquel encuentro, se nos convocó para participar en unas mesas de trabajo en las que se trataron temas de interés para los y las jóvenes. El grupo de Gasteiz participó en los referidos al "empleo" y al de "vivienda y consumo" aportando nuestras ideas, nuestros problemas y nuestras reivindicaciones. En aquellas reuniones todo lo que se hablaba se recogía por escrito, porque luego serviría para elaborar el citado plan.

Sin embargo, cuál sería nuestra sorpresa cuando comprobamos que varias de nuestras aportaciones, que a nuestro juicio eran de las más importantes, no habían sido incluidas en aquellos resúmenes y, por el contrario, las que dieron otros participantes, como la de la representante del INEM, o la del Gobierno Vasco, sí fueron transcritas casi en

su totalidad. Por esta razón, y como muestra de nuestro malestar y desconformidad mandamos una carta reflejando nuestra postura, diciendo que no nos parecía justo que se hubiera dado más importancia a otros participantes basándose en no sé qué criterio. De aquella carta no obtuvimos ninguna contestación, ni siquiera una pequeña disculpa.

CONSTITUCION DEL CONSEJO

No ha sido hasta hace unos meses cuando hemos vuelto a tener alguna noticia del Área de Juventud. Esta vez nos invitaban a ELA-Gazteak y a Garapena, a participar en la constitución del Consejo Sectorial de la Juventud de Gasteiz. El grupo valoró positivamente esta invitación y fueron dos de nuestros miembros como representación de ELA-Gazteak de Gasteiz y como Garapena. Después de una atípica primera reunión (no apareció el concejal encargado de Juventud) se repartió el reglamento de participación ciudadana de los consejos sectoriales. Cuando lo leímos pudimos comprobar que en los dichos consejos no tenemos derecho a participar ni los sindicatos, ni los partidos políticos, ni las asociaciones de tipo mercantil. Por lo tanto, en este momento estamos a la espera a que haya una decisión al respecto ya que podría haber alguna modificación en este apartado y sí podamos participar.

Nosotros creemos que es importante que los grupos juveniles participen y que órganos como este consejo sean lo más plurales posibles. Por eso desde el grupo de Gasteiz seguiremos insistiendo para que esto se haga realidad, porque ¿qué clase de consejo es que no están representados amplios e importantes sectores de la sociedad? y por último, ¿qué tipo de conclusiones se van a dar en temas como el empleo o la formación?



Todos y todas hemos oído en algún momento que las mujeres nos ausentamos más del trabajo que los hombres, como si el absentismo fuera una característica que estuviera implícita en el sexo femenino, y no estuviera condicionada por el ámbito laboral en el que nos estamos moviendo o en el que estamos inmersas.

El mito del absentismo laboral de las mujeres y el problema de la maternidad

Para empezar a hablar de este tema, tenemos que decir que las desigualdades que sufren las mujeres con respecto a los hombres en el ámbito laboral se producen porque ya antes de entrar dentro del mundo laboral, se da una desigualdad entre los dos sexos, planteamiento lógico ya que nos estamos moviendo dentro y fuera del mundo del trabajo pero somos las mismas personas.

Se dan algunas explicaciones, como:

-la mujer tiene menos capacidad que el hombre para moverse en determinados ámbitos del mundo laboral

-la mujer está influida o condicionada por su papel tradicional y su posición dentro de la familia, lo que le impide desarrollar su trabajo al mismo nivel de rendimiento que el hombre

Todos los datos que tenemos indican que existe una desigualdad entre hombres y mujeres dentro del mundo del trabajo, desigualdad que en algunos aspectos va evolucionando positivamente por la preparación femenina (bien es cierto que muy lentamente y que la crisis que estamos sufriendo todas las personas trabajadoras, hace que aún sea más lenta), evolución que no impide que veamos que existen todavía reticencias a incluir a la mujer de hecho y por derecho propio dentro de la estructura laboral y en las mismas condiciones de igualdad que los hombres.

TOPICOS

Tenemos que hablar de los pocos estudios que existen sobre el absentismo de los trabajadores y las trabajadoras, tal vez motivados porque no hay una definición clara de lo que es en realidad el absentismo y se considera absentismo toda ausencia del puesto de trabajo,



incluidos permisos, bajas por enfermedad, períodos de maternidad, etc, aunque permisos estipulados en los convenios y bajas por maternidad o enfermedad no se deben consi-

derar como tal absentismo. Hemos podido ver, que los diferentes estudios que existen sobre el absentismo propiamente dicho o las ausencias 'injustificadas' del puesto de

trabajo, teniendo en cuenta determinadas variables como categorías profesionales, tipo de contrato, salario, flexibilidad o no para variar la hora de entrada o salida, posibilidad de promoción profesional, y condiciones objetivas: esfuerzo visual, ritmo de trabajo, ambiente, contacto con sustancias o ambientes tóxicos, ruido, nos dan unas conclusiones finales contrarias al mito cultural que existe; en igualdad de condiciones los sujetos tienen actitudes semejantes o incluso existen unas décimas por encima en el caso de los hombres.

Por lo tanto, tenemos que dejar de utilizar tópicos, que no sólo no han sido verificados, sino que los estudios que existen demuestran que no son reales.

EL PROBLEMA DE LA MATERNIDAD

Con el tan traído y llevado tema de las futuras pensiones, seguimos oyendo hablar de la baja tasa de natalidad, en Euskadi situada en 0,9 hijos/as, pero a la vez nos encontramos con la paradoja de que los empresarios no contratan mujeres porque se quedan embarazadas, o se ausentan de su puesto de trabajo para cuidar de sus hijos/as y desde el Gobierno Central nos mandan una reforma del mercado de trabajo que supone que en determinados contratos no se van a dar coberturas a las ILT por maternidad (aprendizaje, prácticas...).

Una vez más nos acusan de no tener hijos/as, pero una vez más tenemos que decir que nos están poniendo las trabas suficientes para que no podamos elegir libremente si queremos o no tener hijos/as. Todos y todas tenemos que tener claro el tema de la maternidad, que es una función social y no sólo de afectación de la mujer.

CRISTINA ARENAL

BI ARAZO NAGUSIAK

Emakumeak bi arazo, bi paradoxa bizi ditu lan munduan sartu nahi badu. Lehenik, emakumeak gizonetzkoak baino gehiago falta izaten direla botatzen zaio arpegira, eta lanera ez joana -ohizko baimenak edo haurdunaldiak ote diren ere bereizi gabe- edozer arazoirik gabeko hutsegiteen pare jartzen dute askok. Baina benetan gizonetzkoak dira joera horretan txapeldun, zenbait ikerketak argi utzi duenez, eta emakumea ez da inondik pipar egitearen zaleagoa: ezkonkideak edota adiskideak haurrekiko erantzukizuna aintzat hartzen ez duelako gertatzen da lanera ez joatea. Beraz, gizonetakoek ba dute zerikusirik.

Bigarrenik, emakumeek haurrak izatea akats moduan juzkatzen da, baina aldi berean gizarteak zahartzen ari dela eta izugarritzko kexak botatzen dituzte denek. Zertan gara orduan? Ez al da hori gizarte guztia arazoa?

La Organización Internacional del trabajo (OIT), fundada en 1949, celebra el 75 aniversario de su fundación. Para este aniversario de la organización tripartita (gobiernos, sindicatos y patronales) la parte de los trabajadores han presentado un documento que constituye el llamamiento de los sindicalistas de 167 países a la OIT sobre lo que esperan de dicha organización los trabajadores. Lo que viene a continuación es un brevísimo extracto de algunas partes de dicho documento sindical.

75 ANIVERSARIO DE LA OIT

Lo que esperan los sindicatos

La quinta parte de la población mundial, -unos 1.200 millones de personas- viven en condiciones de pobreza extrema.

En el mundo en desarrollo hay millones y millones de desempleados, y en los países industrializados son ya más de 35 millones.

Cerca de 200 millones de niños trabajan sometidos, con frecuencia, a las formas de explotación más inhumanas.

Aún hay unos 33 millones de personas que realizan diferentes formas de trabajo forzoso en calidad de servidumbre.

La población migrante, que alcanza ya los 100 millones de personas, sigue creciendo de forma rápida.

Las mujeres, y también diversas minorías étnicas son objeto de diversas formas de discriminación flagrante.

Se está sacrificando el bienestar humano de las mayorías a intereses políticos y económicos de minorías. El mundo vive una situación especialmente inestable e insegura por el carácter masivo de las injusticias y de la miseria.

LOS GRANDES DESAFIOS

La OIT debe actuar resueltamente en varias direcciones. He aquí algunas:

-Derechos humanos: Defenderlos y promoverlos es una prioridad absoluta. Los propios derechos sindicales siguen sufriendo violaciones brutales. La lucha contra la discriminación es otro aspecto clave de la lucha por los derechos humanos. Mientras remite el apartheid crece alarmantemente otras formas de discriminación. También variadas modalidades de trabajo forzoso.

-Empleo: Trabajo para todos. Muchos gobiernos han abandonado el objetivo del pleno empleo que entra como objetivo constitucional de la OIT. Una doctrina rampante, pero inaceptable, dicta que la creación de empleo sólo puede resultar de la degradación de la calidad del trabajo. Y de su desregulación.



La liberalización desenfrenada y la drástica reducción de la protección de los trabajadores se ha acompañado de altísimas tasas de desempleo en los países que han practicado estas doctrinas neoliberales.

-Reajuste estructural y transición: Los sindicatos son muy

críticos con el modo en que se han realizado los procesos de reajuste estructural.

La OIT debe garantizar el respeto de la dimensión social, y que otras instituciones internacionales implicadas en los procesos de ajuste descuidan e ignoran. Hay que ir hacia un

“contrato social mundial” con garantía de la OIT.

-Pobreza, marginación y los más desfavorecidos: El incremento del desempleo, del empleo de baja calidad, insalubre y desprovisto de protección social, perjudica a la capacidad productiva, no es humano y amenaza la cohesión de las sociedades. Crece la inseguridad de millones de trabajadores y de desempleados.

-Globalización: Está transformando la economía mundial. El 40% del comercio internacional lo constituyen intercambios realizados en el seno mismo de las sociedades transnacionales. La OIT debe adaptar su actuación a esta nueva realidad. Las normas de la OIT deben obligar a las multinacionales, y la OIT debe dotarse de los medios para hacerlas cumplir.

LOS MEDIOS DE ACCION DE LA OIT

El documento de los sindicatos termina recomendando a la OIT la actualización de sus procedimientos de actuación, que deben ser eficaces. El sistema de normas de la OIT debe completarse y universalizarse, pero además debe establecerse un sistema eficaz de denuncias contra los implicados que incumplen las normas. El 75 aniversario de la OIT es una buena oportunidad para establecer una “Carta Mundial de Derechos de los Trabajadores”.

Además hay que introducir una “Cláusula Social” obligatoria en el GATT y en los acuerdos comerciales internacionales. Con objeto de lograr una actuación más eficaz de la OIT el documento de los sindicatos termina con una serie de iniciativas en materias como la Cooperación Técnica, Actividades Sectoriales, Investigación, Publicaciones y estructura de la OIT.

La OIT debe contribuir a que cambien las cosas, y debe contribuir a la justicia social y a la paz logrando mejorar las condiciones de trabajo.

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Tiene su origen en el Tratado de Versalles. Su constitución fue aprobada en 1919 y modificada en varias ocasiones. El estado español se adhirió en 1919. Los miembros de la OIT son estados: hoy 167.

Es un organismo especializado vinculado a las Naciones Unidas.

La OIT dispone de tres órganos:

-La Conferencia Internacional del Trabajo: anual.

-El Consejo de Administración: tres reuniones al año.

-La Oficina de la OIT: es el secretariado permanente.

La Conferencia y el Consejo son tripartitos: miembros del gobierno de cada país, representante de los trabajadores (sindical) y representante patronal.

La OIT elabora y aprueba en su seno convenios y recomendaciones.

El Convenio es un pacto internacional elaborado y adoptado por la OIT en materia de su competencia. Luego este convenio se comunica a todos los estados miembros para su eventual ratificación. Sólo obliga a los estados que lo ratifican.

La recomendación no se ofrece a los estados para su ratificación, sino para “su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro medio”.

ITURRIAGA

Mujeres emprendedoras en Colombia



Habitantes de Campo de la Cruz junto a la representante de Garapena.

Campo de la Cruz, Villa Rosa, Ustacuri... son pequeños pueblos del departamento del Atlántico en Colombia, en los que diferentes de mujeres pertenecientes a la Asociación Sindical de Mujeres Campesinas y Artesanas del Departamento del Atlántico, afiliada a la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), solicitaron a Garapena la posibilidad de crear una serie de microempresas y cooperativas que les permitieran mejorar tanto sus condiciones de vida como fortalecer sus organizaciones.

Son grupos de mujeres sin formación, analfabetas muchas de ellas, pero con claras ideas sobre lo que la organización de sus grupos, de su federación, puede hacer, no sólo por el desarrollo de sus familias, sino por el de sus comunidades.

Comunidades, pueblos en los que en

general es caso imposible encontrar un teléfono, por lo que para darles cualquier aviso hay que desplazarse hasta allí, o esperar a que algún miembro de la federación o de la comunidad pase por la central en Barranquilla, a unas tres o cuatro horas de coche. Son pueblos en los que las inundaciones originadas por las lluvias imposibilitan el ya de por sí difícil acceso por verdaderos caminos de cabra.

DAR A LUZ EN LA CARRETERA

En la visita de Garapena a Campo de la Cruz, nos contaron que las mujeres han tenido que dar a luz en las carreteras, y que algunos ancianos han muerto en sus casas por no haber podido pagar el taxi que les llevaría al hospital. Está claro que la lejanía del hospital condiciona el desarrollo de ésta comunidad. Ante tal situación, el grupo de mujeres de Campo de la Cruz consideró prioritario mejorar el área de la salud. Para ello organizaron diversas fiestas populares y ventas de pasteles que les permitieron construir un pequeño centro de salud. En una segunda etapa solicitaron a Garapena

el material con el que equipar este centro de salud, en el que diariamente trabajan dos enfermeras y un médico.

Garapena hizo una visita al grupo de Villa Rosa, donde las mujeres se habían organizado para sacar adelante una pequeña granja de aves menores, con la que dar respuesta al desempleo y el difícil acceso de la comunidad a carne fresca, que debe ser transportada desde Barranquilla en camiones refrigerados, lo que aumenta mucho su precio. El pescado, procedente de una laguna situada en los términos de Villa Rosa, constituye la base de la alimentación.

COMERCIALIZACION DE ARTESANIA

El grupo de Usiacuri, sin embargo, intenta comercializar una serie de productos que elabora de forma totalmente artesanal con la palma de Iraca. Este grupo piensa que los intermediarios de Baranquilla hacen verdaderos negocios a cuenta de las artesanas, y a través de la comercialización directa de los productos conseguirán evitarlos.

Estos son algunos ejemplos de las trece comunidades que presentaron un proyecto a Garapena. Entre el resto de microempresas planteadas, proponían la creación de una panadería, la comercialización del bollo de la yuca, una piscifactoría...

Pero antes de iniciar su actividad "empresarial", la CTC planteó la necesidad de que sus afiliadas realizaran algunos cursos de capacitación que les permitieran gestionar correctamente las empresas, a la vez que potenciaban el papel de su organización en la sociedad colombiana.

Este proyecto, aprobado para que en un principio tenga la duración de un año, será presentado de nuevo oficialmente a Garapena este año, a fin de poder financiar más grupos.

En todos los grupos visitados ha quedado de manifiesto el poder de estas trabajadoras, no sólo en el desarrollo de sus organizaciones, sino en el de las comunidades en las que se integran. Viviendo (en ocasiones, subsistiendo) con lo básico, debe de resultar difícil poder pensar en la organización y/o comunidad como tal, y no en la familia o persona de cada uno.

AMAIA BETELU

Los datos de la recaudación fiscal de las haciendas de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) permiten realizar una serie de constataciones, así como algunas reflexiones de cierto calado. Durante el año pasado se produjo un descenso de la presión fiscal, ya que la recaudación aumentó tan sólo el 2,1%, mientras que el valor de la producción lo hizo en torno al 4% (descenso del PIB en un 1% y aumento del 5% de la inflación)

El fraude fiscal se consolidó en 1993

Por tanto, en términos reales, la presión fiscal fue inferior a la de 1992. Sin embargo, el comportamiento ha sido muy diferente según el impuesto del que se trate:

- Más del 80% de lo recaudado en el IRPF, que es el principal impuesto, procede de las rentas del trabajo. Ha sido, precisamente, IRPF el único impuesto importante que ha dado mayores ingresos que el año anterior para las Haciendas. De esta manera se constata, una vez más, que la presión fiscal se sustenta fundamentalmente en los salarios de las personas que trabajamos por cuenta ajena, mientras que los colectivos de empresarios y profesionales declaran rentas muy inferiores a las reales.

- El Impuesto sobre Sociedades redujo su aportación en 8.400 millones de pesetas.

- El Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) ha perdido 5.100 millones respecto a lo recaudado en 1992, lo que muestra un aumento fraude en este impuesto. El cambio del sistema de tributación en determinadas operaciones a consecuencia de la entrada en vigor del Mercado Unico ha facilitado este fraude.

La menor presión fiscal contrasta con el aumento de las necesidades sociales producidas por el crecimiento del paro y de las situaciones de pobreza. Es imprescindible que se avance de manera decidida en la lucha contra el fraude fiscal, materia en la que en últimos años se ha progresado muy poco, como se desprende anualmente de los datos de recaudación y del análisis de lo que sucede en el IRPF.

Si no se lucha contra el fraude será verdad que no hay dinero hacer frente a las necesidades existentes, pero la responsabilidad radicará en quienes no están actuando en favor de la justicia fiscal.

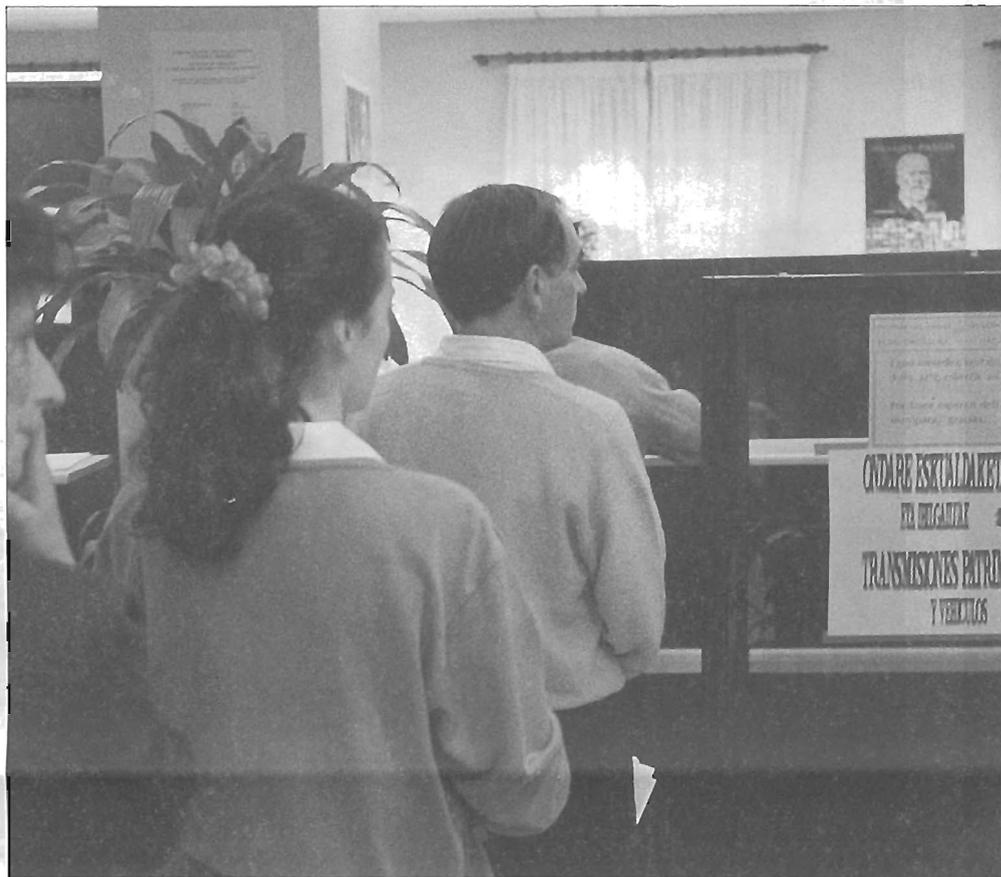
DEMONIZAR EL GASTO SOCIAL

Esto se inscribe en un contexto en el que parece existir un consenso en la doctrina oficial y dominante en el sentido de criticar el déficit público, pero olvidándose de la parte de culpa que corresponde a los ingresos centrándose en demonizar el gasto, y en concreto el gasto social.

Ello no ocurre por casualidad, sino que se debe a un intento interesado de redistribuir la renta recortando de los más necesitados (del gasto social) para dárselo a los que más tienen y por tanto más impuestos tendrían que pagar (lo que se hace no atacando el fraude fiscal).

Así, cuando se introdujo el IVA se nos dijo entre otras cosas que era un impuesto fácil de controlar y que iba a dificultar el fraude. Pues ya hemos visto lo que sucedió el año pasado, que fue todo lo contrario. Esto tiene un agravante, que es que el IVA no es un impuesto progresivo, por lo que al comprar unos pantalones paga los mismos impuestos quien está en desempleo o quien gana 400.000 pts. mes.

De cara al futuro, los datos de recaudación de 1993 dan un serio toque de atención: ante un



RECAUDACION DE LAS HACIENDAS DE LA CAPV (Millones de pesetas)

	1993	1992	% Variación
IRPF	303.947,5	278.251	9,2
IVA	258.967	264.067,5	-1,9
I.Sociedades	70.953	79.386,1	-10,6
TOTAL	686.399,3	671.996	2,1

“
 Los datos de
 recaudación de
 1993 debieran ser
 un serio toque de
 atención a nuestras
 Haciendas

reconocido diagnóstico de que van a aumentar las necesidades sociales, se está optando por un modelo de sociedad el que se ataca la principal fuente de ingresos de las haciendas (las rentas de trabajo), mediante el aumento de la precariedad laboral y salarial que se realiza con los contratos de aprendizaje de salario ínfimos, con la desprotección social o la desregulación de las relaciones laborales. A su vez, el fraude fiscal sigue gozando de excelente salud.

De seguir por este camino el sistema social que conocemos, basado en el consenso, corre el riesgo de resquebrajarse, lo que acarrearía consecuencias imprevisibles, aunque probablemente bastante negativas todas ellas. Las decisiones que se tomen nos van a dar la medida de que nos espera en ese futuro.

MIKEL NOVAL

LA EFICIENCIA EN LA UTILIZACION DE MEDIOS PRODUCTIVOS

Problemas que afectan al mundo económico-industrial (III)

Como se indicaba en artículos anteriores, existen ciertos problemas de carácter estructural en las empresas de Euskadi, problemas que explican en cierta medida el diferencial de paro y de crisis que tenemos respecto a otros países europeos, y cuya resolución tiene en muchas ocasiones mucha mayor importancia para la estabilidad y el desarrollo de futuro de las empresas que el fácil recurso de reducir las condiciones salariales y sociales a que apelan.

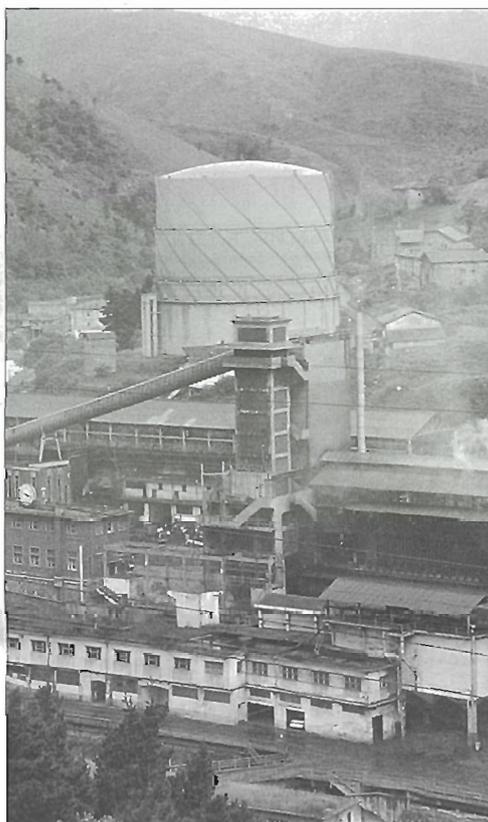
En consecuencia, nuestra capacidad de propuesta y nuestras reivindicaciones tienen que entrar cada vez más en la resolución de tales problemas, aun siendo conscientes de que ello implica entrar en materias complejas, algunas consideradas tabús hasta hace poco tiempo, y con determinadas repercusiones sobre los trabajadores, lo que requiere el reconocimiento real de la actuación de los sindicatos en la empresa y la consecución de un cierto poder sindical en el seno de ellas.

Por ello, con este artículo comenzamos a desgranar determinados tipos de problemas estructurales en las empresa con la voluntad de que sirvan de reflexión entre nuestros militantes.

PROBLEMAS DE UTILIZACION DE MEDIOS PRODUCTIVOS

Para ilustrar este problema de carácter bastante generalizado en las empresas de Euskadi hay que citar un dato. En 1990, las empresas industriales de Euskadi facturaban 1,20 pesetas por cada peseta de inversión global (inmovilizado+stocks), cuando las empresas multinacionales instaladas aquí facturaban 3,6 ptas. por cada peseta de inversión global.

Dicho dato indica que, salvando naturales diferencias entre las empresas de Euskadi, existe globalmente una mejor utilización de los medios productivos por parte de dichas empresas, en relación a las de Euskadi.



En los años 50 y 60, al carecer de un entorno industrial adecuado, se fue instalando la tendencia de integración total de cada empresa y de autosuficiencia en la fabricación del conjunto del producto, lo cual parecía lógico.

Además, en aquellas épocas, las inversiones eran relativamente pequeñas y con expectativas de permanencia de los equipos, con pocos cambios en un largo periodo de tiempo, lo que hacía que no hubiese grandes problemas ni por cuestión de inversiones, ni por costes, al irse desarrollando dicha tendencia, que por otra parte parecía necesaria, al tener las amortizaciones poca incidencia en el coste del producto.

No obstante, la apertura de los mercados, la mundialización de la economía y la rápida evolución tecnológica están provocando, en unos mercados en que hay capacidades excedentarias de producción, una pugna por los mercados para una mayor penetración de cada uno en contra de los demás, lo que conlleva un proceso de especialización e inversiones crecien-

tes, en unas circunstancias en que la indicada evolución tecnológica deja obsoletas instalaciones recientes y todavía en uso en comparación con otros competidores.

RIESGOS, VENTAJAS

En este contexto, el dato indicado anteriormente adquiere una importancia vital por cuanto que el proceso de inversiones crecientes y de amortizaciones aceleradas hace que la incidencia de las mismas en el coste del producto sea muy importante, por lo que es preciso limar las diferencias en la utilización de recursos, ya que una empresa, aunque se pusiese a la altura tecnológica de otra con una diferencia como la indicada en utilización de recursos, sólo podría ir renovando la misma a una velocidad tres veces inferior a igualdad de aplicación de costes, con las consecuencias que de ello se derivan a nivel de productividad y costes, con riesgo de ser eliminada del mercado salvo que existan ventajas comparativas de otro carácter.

Por poner un ejemplo de las consecuencias de este proceso, basta indicar que una máquina de 50 millones par amortizar en 5 años cuesta 10 millones/año en amortizaciones. El que dicha máquina se utilice 1.000 ó .2.000 horas/año equivale a una diferencia de coste de 5.000 ptas./hora de máquina. Otro tanto ocurre con todos los elementos productivos en incluso con la financiación de los stocks.

En estos momentos en que la inversión total media de una empresa nueva metal-mecánica oscila entre 10 y 20 millones por trabajador, la incidencia de la utilización de activos en el coste del producto adquiere una importancia creciente y vital.

Ahora bien, hemos de ser conscientes de que una utilización racional de los medios productivos puede implicar movilidads funcionales, polivalencias, cambios organizativos y de gestión, etc., con lo que el reto ante el que nos encontramos adquiere una diferente dimensión.

JUAN MIGUEL MENDOZA

A los efectos del Estatuto de los Trabajadores, son empresarios “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que recban la prestación de servicios “ en virtud de un contrato de trabajo (A 1.2 ET). Es determinante identificar en cada caso al empresario, pues jurídicamente es frente a quien se asume la obligación de trabajar, pero también frente a quien se puede reclamar el cumplimiento de la obligación de remuneración y demás que derivan del contrato, y quien responde de ello “con todos sus bienes, presentes y futuros” (Art. 1.911 del Código Civil).

El concepto de empresario

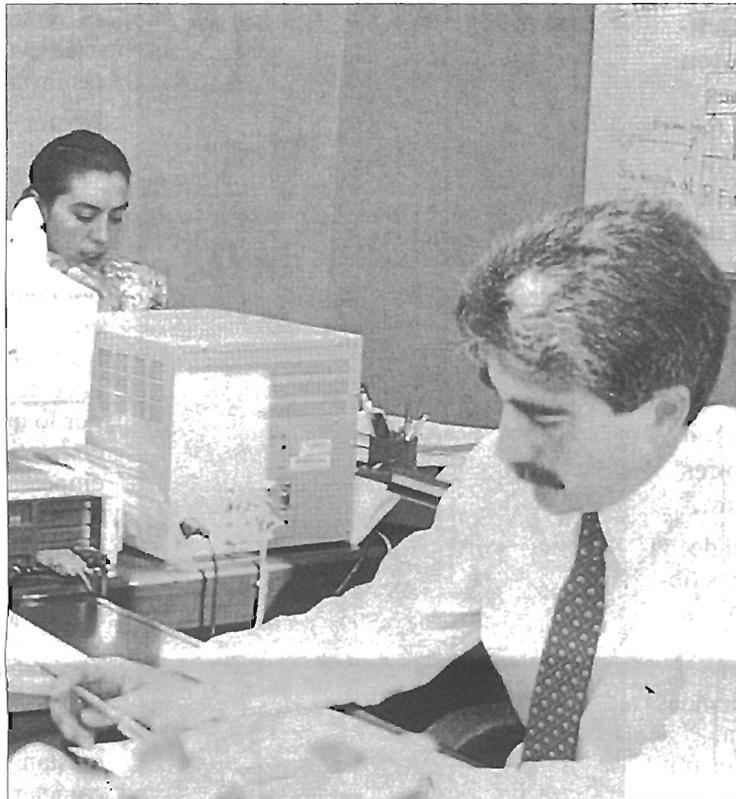
Empresario persona natural puede serlo en principio cualquier persona mayor de edad, o menor emancipada, como sujeto de derechos y obligaciones.

Respecto de las personas jurídicas, lo son las asociaciones, las fundaciones y las sociedades (CC, arts. 35,36 y 37). Y en cuanto a Administración, cara al exterior existe una única Administración del Estado, pero hacia el interior no hay una, sino una pluralidad de Administraciones, titulares todas ellas de relaciones jurídicas, incluida la laboral; junto a la Administración del Estado se alinean las comunidades autónomas, las Administraciones Locales (diputaciones, municipios o ayuntamientos, entidades locales menores), todas y cada una de las cuales cuentan con su propia personalidad jurídica independiente, y un gran número de entidades institucionales o corporativas igualmente personificadas. La Administración es el mayor empresario.

✓ El empresario sin personalidad

El Estatuto admite la posibilidad de ser empresario a las comunidades de bienes, fórmula referida a uniones de personas naturales o jurídicas que son propietarias en común de cosas o derechos.

Usualmente ocurre que estas comunidades carecen de personalidad, y son por tanto incapaces de ser sujetos de derechos. Lo que ocurre es que si la unión no se constituye formalmente y adquiere personalidad, las personas individuales o jurídicas agrupadas son responsables solidarias frente al trabajador del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato; lo que supone que cualquiera de los comuneros puede ser demandado al pago total de las deudas para con el trabajador.



A las Agrupaciones de Interés Económico, de la Ley 12/1991, de 30 de abril, por ejemplo, se les reconoce personalidad jurídica, y también pueden ser empresarios; en este caso, “los socios de la Agrupación Interés Económico responderán personal y solidariamente entre sí por las deudas de aquélla”, y “la responsabilidad de los socios es subsidiaria de la de la Agrupación de Interés Económico” (art. 5).

Las uniones temporales de empresas, de la Ley 18/1982, no tienen personalidad jurídica, pero pueden ser empresarios; la responsabilidad de sus miembros “será en todo caso solidaria e ilimitada”.

✓ Grupo económico de empresas

La responsabilidad solidaria es siempre una garantía para el trabajador; ello no es problemático cuando son patentes los servicios prestados efectiva y directamente a todos los comuneros (comunidad propietarios de

pisos), pero se convierte en cuestión de hecho, y por tanto, de prueba, en muchos casos, dada la variedad de supuestos de hecho.

Se trata de una cuestión compleja, y es un campo propicio para que produzca la elusión de responsabilidades laborales y el fraude de ley. La Sentencia del T.S. de 30 de junio de 1993, resume los criterios que conjunta o alternativamente se vienen manteniendo en la doctrina y jurisprudencia:

–la responsabilidad solidaria se fundamenta en la búsqueda de realidad, más allá de las formalidades jurídicas, evitando que pese sobre el trabajador el deber de indagar relaciones difíciles de descubrir; y en aras de la seguridad jurídica, evitando así empresas ficticias y sin garantía de responsabilidad (SS 3 marzo y 8 oct. 1987)

–responsabilidad solidaria en el grupo de empresas que se presenta con una relación vertical

de dominación y un sistema de gobierno unitario, en un conjunto formado con una evidente vinculación tanto económica como personal (S. 24 jul. 1989).

–la responsabilidad solidaria exige además de la actuación unitaria del grupo de empresas, con unos mismos dictados y coordena con confusión patrimonial, la prestación laboral al grupo de forma indiferenciada y la utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas, en perjuicio de los trabajadores (S. 30 ene. 1990); o sea, funcionamiento integrado de empresas, confusión patrimonial entre ellas, prestación de trabajo indistintamente en favor de las mismas, e intención de eludir responsabilidades mediante la apariencia de diversidad de empresas.

CONDICIONES E IDENTIDAD

Dicha Directiva se refiere a la “obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral”; y entre los elementos esenciales del contrato que el empresario está obligado a poner en conocimiento de trabajador por cuenta ajena se encuentra “la identidad de las partes”. Los estados miembros debían adoptar las disposiciones oportunas para dar cumplimiento a dicha Directiva a más tardar el 30 de junio de 1993 o se debían cerciorar de que los interlocutores sociales la incorporasen a sus acuerdos.

A falta de contrato, sí existe obligación legal, en la legislación española, de extender recibos de salario, haciendo constar entre otros datos la identidad de la empresa, y no sólo el nombre comercial, como a veces ocurre.

J.B. HARRIOLA

Convenios prorrogados. Supuestos de concurrencia. Aplicación de los principios de antigüedad y especialidad

(S. del T.S. de 29 de septiembre de 1.993)

De los hechos declarados probados resulta que se firmó un convenio colectivo entre las partes litigantes, que afecta al sector de derivados del cemento, y en el que concurren todos los requisitos exigidos en el artículo 85 ET para considerarlo como tal.

Dicho convenio, de acuerdo con el artículo 86.3 ET, mantuvo su vigencia después del 31 Dic. 1990 en su contenido normativo y, por tanto, en contenido de las cláusulas del mismo de dicha naturaleza hasta que no se llegara a un acuerdo expreso como consecuencia de la negociación colectiva prevista en el art. 83.1 ET.

Es evidente, pues, que se está ante un supuesto de concurrencia entre este convenio colectivo aplicable al sector de derivados del cemento y el aplicable al sector de la construcción y obras públicas en general, específico el primero y general el segundo, supuesto que debe resolverse por aplicación del principio de antigüedad y de especialidad, en el sentido de aplicar el primero, de acuerdo con el art. 84 ET.

Contrato de obra o servicio determinado. Ineficacia como modalidad contractual con finalidad temporal.

(S. del T.S. de 18 de octubre de 1.993)

Se caracterizan los contratos para obra o servicio determinados porque éstos, la obra o el servicio, han de tener "autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa", y porque "(su) ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta" (art. 2.1 RD 2104/1984 de 21 Nov.). Como afirma el MF en razonado informe, la temporalidad puede predicarse del servicio objeto del contrato, como algo connatural al mismo, cuando tal servicio se consume y concluye con su realización. Ello no se produce en el servicio de tracto continuado, que se caracteriza por la repetición de los actos que lo constituyen con independencia del tiempo durante el cual pueden prolongarse; tal es el supuesto de la litis. Así pues, el servicio de guardería infantil no concurre como esencial esa nota de temporalidad, por lo que

su cobertura no puede ser objeto de un contrato para obra o servicio determinados. Resta señalar que, dados los términos con que se regula este tipo de contratación temporal (véanse arts. 2 y 6 a 10 RD 2104/1984, en relación con el art. 15.1 ET), queda fuera de las previsiones legales el que la duración de tal contrato quede supeditada a la mera voluntad o decisión resolutoria alguna de las partes, pues no hay ningún elemento o dato objetivo en que se fundamente la efectiva limitación temporal del contrato y su finalización, salvo la voluntad de la empresa.

La exposición precedente evidencia que en el supuesto de la presente litis se ha utilizado objetivamente, con independencia de cuál fuer concreta y particular motivación de cada una de las partes, el texto de una norma (en especial el art. 2 del mencionado Real Decreto) para finalidad de específica temporalidad contractual, carente de amparo legal en aquélla. Así pues, concurren en el caso las previsiones de art. 6.4 CC. En consecuencia, los contratos son de carácter indefinido (art. 15, aps 1 a y 7 ET), y las comunicaciones de cese laboral no sino de despido sin causa legal.

Subsidio asistencial de desempleo para mayores de 52 años. Validez de las cotizaciones efectuadas en países comunitarios.

(S. del T.S. de 15 de octubre de 1.993 en Unificación de doctrina)

A efectos de obtención del subsidio de desempleo para mayores de 52 años, las cotizaciones efectuadas en la S.S. de otro país comunitario sirven para cubrir el requisito de los 6 años de cotización por desempleo que exige el art. 13.2.L 31/1984 de 2 Ago. de Protección Desempleo, (modificado por RDL 3/1989 de 31 de marzo), pues así se desprende de lo dispuesto en el art. 67.1 Regl. CEE 1408/71 del Consejo de 14 de Jun. 1971 (aplicación de los regímenes de S.S. a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores por cuenta propia y sus familias, que se desplacen dentro de la Comunidad).

Para la obtención de pensión de jubilación, el período de carencia específica de 2 años dentro de los últimos 8, exigidos por los arts 1.2 y 2.1 L 26/1985 de 31 Jul. y 1.1 b) y 2 RD 1799/1985 de 2 Oct. que la desarrolla en materia de las pensiones de jubilación e invalidez permanente, se debe comenzar a computar a partir de la fecha en que solicitante quedó en situación de desempleo involuntario, y no a partir de aquélla en la que solicitó el subsidio, de acuerdo con reiteradas sentencias de esta Sala, y debe entenderse que las cotizaciones efectuadas por la actora en Francia en ese período sirven para cubrir el período específico de carencia.

Comunicación de cese por finalización de contrato temporal declarado indefinido. Despido improcedente y no nulo.

(S. del T.S. de 2 de noviembre de 1.993 en Unificación de doctrina)

No puede admitirse la nulidad de los despidos, como el de autos, impuestos por el empresario alegando el cumplimiento del término contractual pactado y comunicando por escrito al trabajador dicha circunstancia, y la fecha de sus efectos, si tal causa es inhábil por haber devenido de carácter indefinido la relación laboral constituida, cuando se cumple el requisito de la comunicación escrita de que habla el art. 55.1 ET, por cuanto que la decisión empresarial de rescindir el contrato se efectúa alegando a tal efecto causa específica y dando ello noticia al trabajador, lo que permite que éste pueda adoptar las medidas que estime adecuadas en defensa de sus derechos, impugnando la realidad y eficacia de la causa alegada.

El hecho de que en una sentencia recaída en un proceso por despido concluya que la correcta causa alegada por el empresario no resulta admisible, correcta o válida, no es razón bastante para declarar el despido nulo, pues la nulidad del mismo, en tal supuesto, no se produce de los arts. 55 y 56 ET ni del art. 108.2 LPL.

El calificativo de despido improcedente no es, en absoluto, exclusivo del despido disciplinario, sino que puede aplicarse también, normalmente, a cualquier despido causal, es decir, a cualquier despido en el que el empresario alega una determinada causa de extinción laboral, aunque ésta no sea un incumplimiento contractual comprendido en el art. 54 ET, pues estos despidos deberán ser declarados improcedentes cuando la causa alegada por el empresario carezca de validez, vigencia, operatividad o eficacia.

Nota: Traemos a colación esta sentencia porque decide en unificación de doctrina –bien que en sentido regresivo– un tema muy frecuente y sobre el que los Tribunales Superiores de Justicia han mantenido posturas divididas. El Tribunal Superior de Justicia de Navarra es de los que ha venido defendiendo la declaración de nulidad de los despidos en estos casos, y que no es óbice el hecho de que exista comunicación escrita, cuando la causa alegada en la misma es inexistente; para dicho Tribunal, a pesar de que las causas de nulidad contempladas en el art. 108 LPL no permiten la inclusión de los supuestos de despido nulo por carencia de causa o por abuso de derecho o fraude de ley, debía hacerse una interpretación integradora que deviene de la unidad del ordenamiento para incluirlos.

Sindikalgintza

JOSE MARI ARANBARRI, TESORERO CONFEDERAL DE ELA “ELA ofrece servicios vinculados exclusivamente a su actividad sindical”

Qué es “el sindicalismo de servicios” del que se oye hablar tanto? ¿Por qué insisten algunos en ese modelo? Hemos entrevistado a José Mari Aranbarri, tesorero confederal de ELA, para que nos aclarase conceptos y aportase algunas claves para situar el tema.

–Se repite últimamente la idea del sindicato de servicios, como algo a lo que debería tender el sindicalismo. ¿Qué es lo que encierra ese concepto?

–J.M.A.: El tema del sindicalismo de servicios se remonta a una etapa anterior al estado de bienestar. Antes de la II Guerra Mundial se conocía un sindicalismo fuertemente asistencial, mutualista, porque los niveles de vida eran de tal pobreza que el asociacionismo se volcó en la búsqueda de métodos de supervivencia, de superación de la carencia de vivienda, mejora de las condiciones de trabajo, transporte, etc.

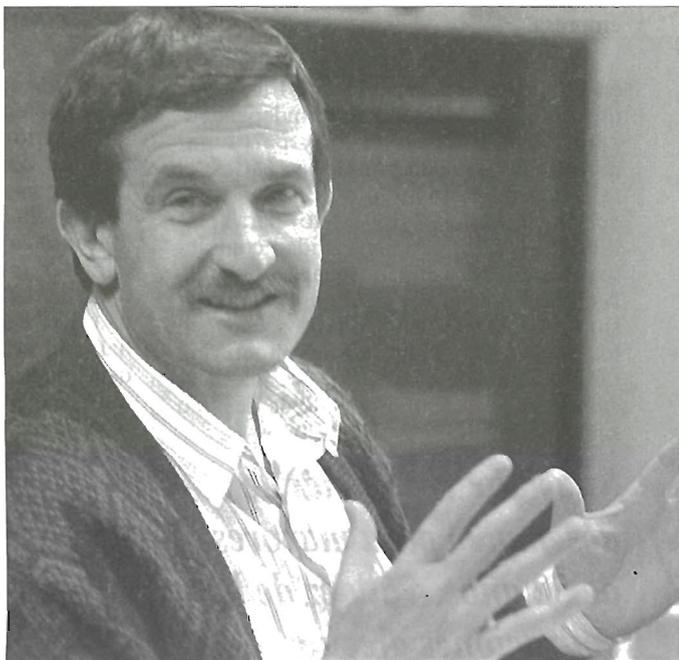
En el nuevo modelo de estado conocido en Europa como ‘estado del bienestar’, además de que entre las partes –Administración, patronal, trabajadores– hubiese un acuerdo tácito de reparto del bienestar, se consagraba el papel del sindicalismo en determinadas áreas, con lo que éste se hacía copartícipe en atribuciones del estado, como el pago del desempleo, participación sindical en la gestión de las empresas, etc.

Ese entramado daba ocasión al sindicalismo para actuar con instrumentos que estaban en el mercado; ello le llevó a crear constructoras, promotoras de viviendas, agencias de viajes, cooperativas de consumo...

SINDICATO EN EL MERCADO

–¿Cuáles son las consecuencias de este modelo?

–Eso ha llevado al sindicalismo consolidado europeo a caer cada vez más en el entramado del propio sistema político-eco-



nómico y en el sistema del mercado. Llega un momento en que el sindicalismo, en ese afán de mejora de las condiciones de vida de todos los trabajadores, quizá pierde el norte, y se convierte en instrumento al servicio de las empresas que ha creado. Eso se ve claramente en el ejemplo alemán, con Neue Heimat como ejemplo de la caída del sindicalismo de servicios: La participación sindical en las 400.000 viviendas que había construido la cooperativa se vendió por un marco.

Al final de este trayecto, el sindicalismo se ha dado cuenta de que las empresas no se pueden dirigir con decisiones sindicales. El sindicalismo tiene que ir al grano, a forzar al mercado para que se genere riqueza suficiente, y ser elemento de pre-

sión para un reparto más equitativo.

¿FINANCIACION?

–¿Hasta qué punto es lícita la pretensión de financiar el sindicato mediante unos servicios?

–Es absurdo crear servicios y montar empresas con la intención de que redunden en beneficio del sindicato, porque la empresa necesita sus remanentes para sí misma; por un lado estás descapitalizando la empresa continuamente, y por el otro te montas en una ficción de financiación, porque caes en la dependencia; ahí se desvirtúa la naturaleza del sindicato, porque se convierte a éste en instrumento para el mantenimiento de las empresas. El sindicalista se convierte en agente de

seguros, viajes... La filosofía que ha prevalecido en ELA es que el sindicalismo para que sea independiente y soberano en sus decisiones, debe lograr la autofinanciación, mediante las cuotas de sus afiliados.

–Hay suficientes ejemplos del fracaso del sindicato de servicios, ¿no es así?

–Sí, también en Alemania se han deshecho de todas las empresas –banca, seguros, etc.– porque han llegado al convencimiento de que eso era una hipoteca para su actividad sindical. Cunde el descrédito entre los trabajadores, que piensan que el sindicato busca más el lucro que el cumplimiento de su labor sindical.

En ELA la naturaleza de los servicios va totalmente vinculada a la labor sindical; más allá de ésta, no hay servicios.

–¿Cuáles son los servicios que puede ofrecer un sindicato?

–El sindicalismo debe ofrecer servicios vinculados a la negociación colectiva y a la acción interprofesional. Debemos tener el mejor equipo y gabinete técnico para hacer frente a la negociación colectiva; formar sindicalistas capaces de competir en el mercado de trabajo; tener una cobertura jurídica competitiva, y una estructura suficiente para llegar a cualquier rincón de Euskadi. Tenemos que crear cobertura, seguridad y solidaridad suficiente para ser respetados a nivel institucional y para que los trabajadores seamos tratados con dignidad.

–¿Y la caja de resistencia?

–La caja de resistencia es un servicio básico para los trabajadores, y ELA es el único sindicato que lo ofrece en nuestro entorno. Tendrá una importancia creciente, porque la reforma de la normativa laboral va a otorgar al empresario potestades mucho más amplias que hasta ahora, y habrá que incluir muchos aspectos de las relaciones laborales, regulados por ley antes de la reforma, en la negociación colectiva, con lo que la conflictividad, y la necesidad de la caja de resistencia, puede aumentar bastante.

GABRIEL ZEBERIO

KANPOKO AHOLKUAK

–Zenbait politikari eta enpresarik sindikatuaren herrikuntza beharraz hitzegiten du, eta bere etorkizuna zerbizuetan datzala:

–Sindikatuaren papera beti izan eta izango da berbera: langileen behar batzuei erantzuteko sortu izan zen. Langileak bere bizibidea ateratzeko soilik bere lana du, eta horren bidez denentzako behar bezala bizitzeko nahiko aberastasun sortzen dela uste du. Sindikalgintzaren papera beti langileen eskubideak defenditzeko konpromezu serioa da, eta horri inoiz ez ihes egitea.

Hori eguneroko bizitzan langileei kobertura eta segurtasuna emanez lortzen da. Horixe da sindikalgintza, eta berak ematen dio langileari borrokarako gogoia, bere interesak defendatzeko adorea.