



En la imagen, un momento del Consejo Nacional del pasado 27 de junio

Negoziaketa eta hauteskundeak dira gure aurtengo erroka bikoitza

Negoiazio kolektiboren egora eta hauteskunde sindikalen prestaketa izan ziren, idazkari nagusiaren txostenarekin batera, ekainaren 27an ospatutako Nazio Kontseiluaren aztergai garrantzitsuenak.

Josemi Unanue, negoziaketa idazkari nazionalak adierazi zuenez, ezinezkoa zaigu orain-

dik aurtengo negoziaketari buruzko balantze bat egitea, zeharo atzeratuta bait doa. Erreforma eta egoera ekonomiko kaskarra hartu zituen Unanuek atzerapen honen arrazoi nagusitzat.

Gaurko egoera erabat berriztat kontsidera behar dela azpimarratu zuen negoziaketa idazkariak, erreforma indarrean jarri ostean aurretik lortutako eta erreformak kendutako zenbait

lan baldintza burruka gogorren ondoren berreskura behar-ko ditugulako.

Ezin da ahaztu, bestalde, Estatutuaren 84 artikulua aldatzarekin euskal sindikalgin-tzaren ekimenak ateak irekiago dituela eta posibilitate hauek erabiltzen jakitea eta erabiltzeko gauza izatea dela aurrean dugun erroka.

(Pág. 4)

ACUERDO DE ELECCIONES SINDICALES EN LA CAPV Y NAFARROA



La conclusión de sendos acuerdos sobre seguimiento y control de las elecciones sindicales en la CAPV y en Nafarroa sitúa el proceso electoral que se inicia el próximo 15 de setiembre en un horizonte de concurrencia y claridad de reglas de juego que debe destacarse. Conforme a los acuerdos suscritos en ambas comunidades por ELA, UGT, CCOO y LAB, se va a garantizar la participación electoral, la inspección de las elecciones celebradas en la pequeña empresa y la fiabilidad y transparencia de los resultados obtenidos.

“Nuestro objetivo ante estas elecciones - declaraba el secretario nacional, Eusebio Alberdi - es el de mantener la tendencia ascendente marcada en todos los procesos electorales anteriores”. Consideró que se trata de un objetivo difícil, ya que el nivel de representatividad alcanzado por ELA es ya muy alto, pero alcanzable si cada persona y cada organización de ELA pone toda la carne en el asador para ello. “Trabajando con ilusión y con método -concluía- vamos a conseguir que estas elecciones sean un paso muy importante en la consolidación de nuestro proyecto sindical”

(Págs. 3, 4, centrales y contraportada.)

ELA Sindikalgintza
 HAZIAREN 1994ko EKAINA / 2004ko URRIAREN 15A



Negoziaketa eta hauteskundeak dira gure aurtenko erronka bikoitza

ACUERDO DE ELECCIONES SINDICALES EN LA CAPV Y NAJARROA



3-4



ARTICULO DE JOSE ELORRIETA EN TORNO A LAS ELECCIONES SINDICALES Y RESUMEN DE SU INFORME ANTE EL CONSEJO NACIONAL

3 LA FIRMA DEL MES

José Elorrieta

4 CONFEDERACION:

Crónica del Consejo Nacional

5 ESKUALDEAK ETA

FEDERAKUNDEAK

6-8 NEGOCIACION COLECTIVA

9 MUJER-EMAKUMEA

10 GAZTEAK-JOVENES

11-14 MINI-GUIA

ELECCIONES SINDICALES

15-16 AZTERGAIK-

LEER Y DEBATIR:

“Crisis industrial y participación”

“Protección social, sindicalismo y conflicto”

17 INTERNACIONAL

18 GARAPENA

19 EKONOMIA

20 PROBLEMAS QUE AFECTAN

AL MUNDO ECONOMICO E INDUSTRIAL (VI)

21 GUIA LABORAL

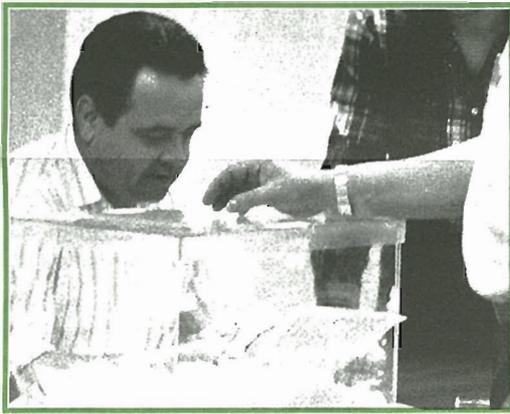
“Empresas de trabajo temporal”

23 JURISPRUDENCIA

24 ENTREVISTA CON JUAN

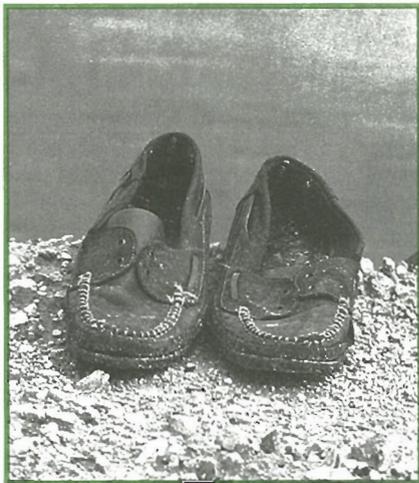
MIGUEL MENDOZA

11-14



MINI - GUIA PARA LAS ELECCIONES SINDICALES:
Escala de representantes, plazos y consejos varios

20



EN NAFARROA, 200.000 PERSONAS EN PARO NO RECIBEN PRESTACIONES DEL INEM

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

Elecciones sindicales, un nuevo paso en nuestro proyecto

En el día a día sindical apenas hay un descanso, una tregua; al contrario, con más frecuencia que la que nos gustaría solemos sentir el peso, si no el agobio, de una sobrecarga de trabajo.

Prácticamente en todos los sectores y en todas las comarcas hay una larga lista de empresas en crisis, en dificultades, que en su conjunto afectan a miles de trabajadores y trabajadoras vascos, cuya situación, a menudo límite, requiere un gran esfuerzo de atención, de acción sindical. La reforma del mercado laboral recientemente aprobada constituye por otra parte un ataque sin precedentes a los derechos y garantías de los trabajadores y trabajadoras, tanto desde una perspectiva sindical como colectiva. La desregulación equivale en este sentido a una mayor precariedad contractual, a unas menores coberturas y a unas dificultades adicionales para la negociación colectiva.

No es nada casual el retraso que en este momento acumulan los convenios de 1994, sin dejar de mencionar la situación creada por el incumplimiento de los acuerdos pactados por parte de la Administración vasca.

Pues bien, por si todo esto no fuese suficiente para saturar nuestra agenda de trabajo, nos encontramos en vísperas de la cita electoral. Concretamente a partir del 15 de septiembre se procederá a la renovación

de los delegados y delegadas de personal y comité de empresa; de sus resultados va a depender la representatividad que cada sindicato pueda acreditar, tanto en las distintas mesas de negociación colectiva como en lo que concierne a la participación institucional.

La cuestión no estriba en si el modelo de elecciones sindicales es el más adecuado para propiciar el desarrollo sindical, sino que debemos afrontar estos comicios como un reto de fundamental importancia. Nos guste más o menos, el hecho es que la legitimación de nuestro proyecto, de nuestras propuestas, están directamente relacionadas con el aval que podamos adquirir en las miles de urnas de todos y cada uno de los centros de trabajo en los que se elige a sus representantes.

Nuestra fuerza real está en las tasas de sindicación, en nuestro nivel de organización, en nuestra capacidad de acción sindical. Pero por paradójico que parezca, los resultados electorales se convierten en referencia obligada para lograr la *audiencia* necesaria ante los distintos interlocutores: administración, patronal y empresa.

La misma exigencia de avanzar en un desarrollo del marco vasco de relaciones laborales gana sin duda consideración y respeto en la medida en que vaya apoyada de una creciente y amplia adhesión de los trabajadores, explicitada en esos resultados de las elecciones sindicales.

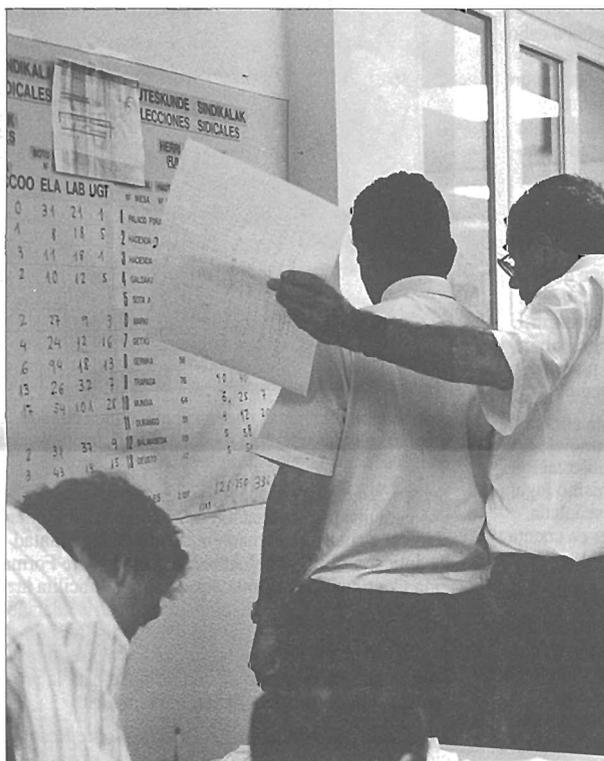
Desde 1980, cuatro han sido las veces en las que hemos revalidado con éxito creciente nuestro liderazgo en la CAPV, y para decir todo, en lo que a Nafarroa corresponde, a pesar de nuestro esfuerzo, si bien hemos obtenido un porcentaje nada desdeñable en este periodo, todavía nos queda por alcanzar esa tasa de representatividad que consolide nuestra posición.

Partiendo de estas realidades, que desde un desglose sectorial nos confieren también la primacía en las siete federaciones, no podemos afrontar las próximas elecciones más que con un objetivo claro: mejorar nuestros resultados, que es tanto como decir mejorar la representatividad de la que partimos. No va a ser fácil, porque el resto de las organizaciones sindicales también están haciendo un

esfuerzo considerable. Pero a la postre dependemos de nosotros mismos.

Será el momento de contrastar el trabajo de los cuatro años precedentes, los progresos que hemos hecho en afiliación, en servicio, en organización. Todo ello es un buen punto de partida, sin duda alguna. Nos queda el resto, el vaciarnos con método y entrega, sin perder ni un

día, ninguna oportunidad, abriendo para ELA muchas nuevas empresas y centros de trabajo en los que el apoyo de nuestros delegados y delegadas tiene que ser sólo el primer paso para seguir avanzando en nuestro proyecto sindical.



JOSE ELORRIETA,
secretario general

RESUMEN DEL INFORME DEL SECRETARIO GENERAL ANTE EL CONSEJO NACIONAL **“Todas las organizaciones y militantes tienen que volcarse en las elecciones”**

En su informe ante el Consejo nacional el secretario general, José Elorrieta, hizo un repaso de los acontecimientos más importantes desde el punto de vista sindical del primer semestre del año.

HUELGA 27-E Y MANIFESTACION “POR EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES”

Destacó la intensa acción movilizadora llevada a cabo por el movimiento sindical y en especial por el sindicalismo vasco. Consideró la huelga del 27-E como un éxito en cuanto a la respuesta de los trabajadores y trabajadoras, al menos en Euskadi, a pesar de la falta de resultados positivos inmediatos. Es necesario evaluar los resultados de estas acciones a medio y largo plazo.

La jornada del 19 de febrero, con la gran manifestación “Por el marco vasco de relaciones laborales” supuso, por otra parte, el acto más importante de una campaña de movilización impulsada conjuntamente con LAB. “Aunque queda todavía mucho por hacer, algunos aspectos del marco vasco de relaciones laborales -señaló- están siendo aceptados incluso por quienes han sido muy reacios a estos planteamientos”.

Se refirió, por último, al 1º de mayo que este año ha tenido un diseño distinto al que había sido tradicional en ELA. “Aunque se hayan salvado las manifestaciones con dignidad, la concentración en un mismo lugar del conjunto de los militantes en fecha tan señalada tiene aspectos positivos que habrá que tener en cuenta de cara a años sucesivos”.

HACER FRENTE A LA REFORMA LABORAL

Elorrieta analizó los cambios normativos introducidos por la reforma laboral, señalando que el objetivo fundamental de esta desregulación laboral es el de romper el relativo equilibrio en la relación trabajador-empresario, en unas circunstancias que por la concurrencia de un gran índice de paro son especialmente desfavorables para el trabajador.

Destacó el gran reto que para el movimiento sindical y en particular para ELA supone hacer frente a esta nueva situación. “La mayor debilidad en que se sitúa al trabajador hace más necesaria que nunca la cobertura del sindicato, pero obliga al sindicato a un esfuerzo de rigor y de respuesta eficaz a las necesidades concretas del mundo del trabajo”.

REFORMA SOBRE ELECCIONES SINDICALES

En materia de elecciones sindicales la reforma obedece básicamente a los intereses coincidentes de UGT y CCOO en orden al reparto de la representatividad. Consideró, no obstante, que gracias al acuerdo alcanzado en la CAPV entre los cuatro sindicatos se dan las condiciones para desactivar los aspectos más antidemocráticos de esta reforma y abordar un proceso de elecciones sindicales con sólidas garantías de concurrencia, garantía y fiabilidad.

En cuanto a Nafarroa, se ha cerrado un acuerdo intersindical de características similares al de la CAPV, lo que fue valorado de forma muy positiva.

LA REFORMA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA COLABORACION INTERSINDICAL

También se refirió a la reforma del artículo 84, sobre estructura de la negociación colectiva, y analizó el proceso seguido así como la intervención y las reacciones de los diversos agentes que han intervenido en esta reforma o se han visto afectados por ella. “De cara al futuro se ofrecen nuevas perspectivas a la negociación colectiva y a una más amplia colabora-



ción intersindical, más necesaria que nunca cuando tenemos que hacer frente mediante los convenios a las consecuencias negativas de la reforma laboral”.

Señaló, sin embargo, que uno de los obstáculos objetivos para una profundización de la colaboración intersindical a cuatro es el mantenimiento de la voluntad de aplicar en Euskadi el Acuerdo estatal sobre Formación Continua. La reforma del artículo 84 facilita la conclusión de un acuerdo sobre esta materia adaptado a la realidad vasca, y la actitud que las distintas organizaciones mantengan en esta materia va a ser una buena muestra del grado de compromiso para la profundización de la colaboración intersindical.

Destacó la próxima firma del Acuerdo sobre Resolución Voluntaria de Conflictos Individuales para la CAPV, como ejemplo de las posibilidades de avance que la autonomía colectiva ofrece.

ELECCIONES SINDICALES

De cara a las próximas elecciones sindicales, el trabajo de ELA se ha desarrollado en tres campos:

- Intentar cambiar el proyecto presentado por el Gobierno al parlamento. En este aspecto nuestro éxito ha sido escaso, aunque alguna mejora se ha conseguido.

- Cerrar un acuerdo sindical en línea con los procesos electorales precedentes. Tanto en la CAPV como en la Comunidad Foral se han cerrado acuerdos sobre seguimiento y control de las elecciones sindicales.

- Trabajo interno de preparación de las elecciones, con un reparto detallado de áreas de responsabilidad y fijación de objetivos.

El secretario general insistió en la importancia, que para nuestro proyecto sindical tienen estas elecciones. Aún cuando conceptualmente no seamos entusiastas de este modelo de representación, hoy es casi la única vía de legitimación y objetivización del respaldo democrático para quienes propugnamos un modelo alternativo al del sindicalismo estatal.

“Es necesario -afirmó- afrontar estas elecciones con una gran preparación y mentalización. Tenemos más afiliación y más medios que en las últimas elecciones y ello es un buen punto de partida. Pero no podemos caer en excesos de confianza. Tenemos que ser exigentes y ambiciosos, porque nuestro listón está ya muy alto y nuestro objetivo es superarlo”.

NEGOCIACION COLECTIVA

En cuanto a la negociación colectiva de este año, se constató el considerable retraso que lleva, ciertamente explicable por la propia crisis económica y las incertidumbres introducidas por el proceso de reforma laboral, pero del que la patronal se está aprovechando descaradamente. En el sector público se ha dado, además, la gravísima decisión de las distintas administraciones de incumplir los convenios firmados, lo que provoca una situación de permanente conflicto.

PARTICIPACION INSTITUCIONAL

El secretario general hizo mención de diversas situaciones relacionadas con la participación institucional, como el desbloqueo del Consejo Económico y Social (CES) de la CAPV, en cuya regulación se han incorporado modificaciones interesantes, la posibilidad bastante avanzada de un acuerdo sobre servicios esenciales, o la constitución de un Consejo Vasco de Formación Profesional al que, por sus gravísimas deficiencias de planteamiento, ELA ha decidido no incorporarse en las actuales circunstancias.

“En el ámbito de las diputaciones forales se perciben algunos signos de apertura a la participación sindical, como la comisión informativa sobre fiscalidad creada en Araba o las perspectivas abiertas con la Diputación de Gipuzkoa en materia de formación continua, signos que no se dan, antes al contrario, en la Diputación de Bizkaia.”

AFILIACION

En materia de afiliación, señaló las dificultades con que nos estamos encontrando para cubrir los objetivos fijados para el presente año, dificultades con las que tiene mucho que ver sin duda la gran destrucción de empleo producida. “A pesar de que en estas circunstancias se pueda considerar muy meritorio un crecimiento neto superior a un punto en el primer semestre, no podemos conformarnos y tenemos que profundizar con rigor en los planes necesarios para garantizar e incluso intensificar nuestro crecimiento neto en afiliación.”

José Elorrieta terminó su informe haciendo un breve repaso de otras responsabilidades confederales como la formación, publicaciones y relaciones internacionales.

ESKUALDEAK / COMARCAS

Araba

Zure lantokian ere euskaraz

Hau da Arabako sindikatuek, ELA tarte an dagoela, euskara lan munduan bultzatzeko antolatutako kanpainaren leloa. Ezin esan erakundeen aldetik laguntza haundirik jaso denik, Foru Aldundiak besterik ez baitie erantzun antolatzaileen eskaerei.

Euskara también en el trabajo

Con este eslogan algunos sindicatos en Alava, entre ellos ELA, hemos lanzado una campaña en favor del euskara en los centros de trabajo. Los sindicatos firmantes consideramos el acuerdo como un gran paso por la recuperación del euskara en Alava. Con esta campaña se pretende apoyar la recuperación de nuestra lengua en el mundo laboral. Todos los trabajadores tienen derecho a aprender euskara y hay que facilitar el camino a quien lo quiera hacer. Por eso vamos a propiciar que nuestra lengua sea objeto de especial atención en la negociación colectiva, con el fin de hacer posible el aprendizaje y el uso del euskara en los centros de trabajo.

EDU MARKINEZ

Lea-Artibai

Charla en la Escuela Profesional de Markina

Por iniciativa del Centro de Formación Profesional Lea-Artibai Teknik-Ikastetxea de Markina, en el que cursan sus estudios 810



alumnos, ha tenido lugar recientemente una charla debate con la presencia de ELA, LAB y ESK-CUIS, a la que han asistido unos cien alumnos del último curso de FP.

Los temas, expuestos por los representantes sindicales y debatidos posteriormente, fueron: "En qué medida afecta a los jóvenes la nueva ley de contratación", con referencia al contrato en prácticas, de aprendizaje y otros; "Reflexión sobre la situación de Lea-Artibai", en cuanto a la situación laboral; de la misma manera, se analizó la situación a nivel de Euskadi y las razones para la huelga general del 27E.

El mayor número de preguntas e intervenciones por parte de los estudiantes se refirió a la nueva regulación de los contratos, porque esta les afectará de inmediato. Sin embargo, las inter-

venciones sobre el resto de los temas fueron escasas o nulas, lo que demuestra el distanciamiento entre el sindicalismo y los jóvenes que aún no se han incorporado al mercado de trabajo.

J.R.

Goierri

Kaleratzeak Legazpiko Udalean

Legazpiko Udalak duela gutxi bi udaltzain kaleratu ditu. EAJ, EUE eta PSE-EEko kideek osatutako gobernu batzordeak erabaki hau hartzeko ekonomi egoera oso larria dela argudiatu dute, eta behin-behineko lanpostuak deusezteko beharrezkoa zela; baina bi udaltzain horiek postu finko baten zereginak betetzen zituzten. Argi dago funtzio-organigramaren baitan zegoen lanpostu bat kendu nah izan dutela. Hori gutxi balitz, legez kanpoko kaleratzea burutu dute; prepotentzia osoz jokaera horrek erakar litzakeen kostuak Udaleko kutxaren gain, hiritar guztion gain alegia, hartu zituzten gainera.

ELAk klase politiko honen jokamolde eta baloreak salatu nahi ditu: langile izanik edo izan direlarik, langileen eskubideak zapuztu nahi dituzte, legearen aurka joanda ere. Non dago lanpostuak mantentzearen aldeko borroka? Ba dirudi errazago zaiola Udalarri lanpostuak taloitegiaren indarrez eta legez kanpo desagertaraztea enpleguari eustea baino.

LEGAZPIKO HERRI-BATURA

FEDERAKUNDEAK / FEDERACIONES

Irakaskuntza

"EL MUNDO" no dice la verdad

Si en duda os habrán sorprendido desagradablemente las informaciones y comentarios publicados en el periódico "EL MUNDO del País Vasco" del 9 de junio, sobre sindicalistas de ELA que -según afirma el citado periódico- se benefician de un sueldo superior al legal en la Universidad del País Vasco. En dicha información se menciona expresamente como beneficiario de la ilegalidad a nuestro militante y presidente del Comité Laboral de la UPV-EHU, Miguel Ramón Henares.

Para conocimiento de nuestras organizaciones y militantes, entre los que estamos seguros de que estas informaciones han creado preocupación, tenemos que decir que tales informaciones son falsas. El salario que perciben tanto M.R. Henares como el resto del colectivo de Maestros de Taller a que se refiere "EL MUNDO del País Vasco" es perfectamente legal ya que es resultado de una demanda judicial de este colectivo contra la UPV-EHU, en la que recayó Sentencia favorable a los trabajadores, y un proceso de valoración de puestos de trabajo realizado por una Comisión de Evaluación de la que formaban parte sindicatos, equipo rectoral y asesores técnicos externos.

Las imputaciones de ilegalidad carecen, por tanto, de fundamento, como se ha hecho saber a la redacción de este periódico, a la que se ha facilitado también amplia información y documentación sobre todo el

proceso, sin que al cierre de este Sindikalintza se haya producido por parte de "EL MUNDO del País Vasco" rectificación alguna.

Es lamentable la falta de rigor y profesionalidad de que en este caso concreto ha hecho gala "EL MUNDO del País Vasco".

Construcción y Madera

Trabajar en condiciones

Este puede ser uno de los eslóganes que nos ha llevado a plantear en la Federación una dinámica encaminada a enseñar, coordinar y poner los medios de que disponemos al servicio de los trabaja-

dores de nuestros sectores para mejorar la seguridad y la salud laboral. Nuestro técnico Rubén Díaz ha impartido un curso de seguridad e higiene laboral en el que han participado técnicos, médicos y militantes de ELA de las cementeras de Euskadi, en un encuentro que por primera vez a iniciativa de la Federación han asistido personas del mundo de la empresa, que han debatido los temas con nuestros militantes. Esta experiencia se ha repetido con delegados de la Construcción en Bizkaia y Gipuzkoa los pasados 15 y 20 de junio.

La preocupación por la salud del trabajador de la construcción, tan castigado por el alto índice de siniestralidad, no puede pasar por alto en el quehacer de ELA, por su vocación de integrarse en planes de prevención que pueden ser concertadas con patronales y demás instituciones. M. CLAZARAL

Servicios Públicos



ELA-Ertzaintza denuncia la actitud antisindical en la Brigada Móvil

Delegados de ELA-Ertzaintza se concentraron el pasado 23 de junio ante las instalaciones de la Brigada Móvil de la Ertzaintza para denunciar la actitud antisindical y antidemocrática del director, señor Betanzos, que ha impedido la entrada al recinto de los liberados de ELA por cuarta vez consecutiva. ELA-Ertzaintza interpreta esta prohibición como un intento de imponer a este colectivo unas condiciones laborales especialmente gravosas, así como una militarización del mismo. No se descarta una intensificación de las movilizaciones si Interior no varía de actitud.

Lo decía José Luis Sampedro en una entrevista de Jesús Quintero hace unos años: “a los nuestros, a los profesionales de la educación no se nos puede desmoralizar. Porque las consecuencias de la desmoralización de los educadores no son dramáticas en el presente (como puede serlo una huelga de transportes), pero sí en el futuro: ¿qué hacemos con unas generaciones maleducadas y mal-enseñadas a causa de unos profesores poco motivados?”

ENSEÑANZA PRIVADA EN NAFARROA

Queremos negociar

Y la verdad es que, hoy por hoy, los trabajadores de la privada de Navarra estamos sacando adelante nuestra tarea educativa con mucho de voluntarismo, con mucho amor al arte, pero en unas condiciones poco acordes con la importancia de lo que hacemos y difícilmente tolerables.

Durante siete años, y a raíz de un acuerdo de 1986, se fueron dando importantes pasos para dignificar nuestro trabajo, principalmente a nivel de salarios. Ahora, con la tan traída y llevada crisis, se ajustan los presupuestos del Gobierno de Navarra y se frena desde la Administración ese camino de mejoras retributivas.

Es cierto que, año tras año, tendremos que seguir luchando para que la financiación del sector se adecúe a las necesidades reales de los centros y de sus trabajadores. Pero también es cierto que nosotros no buscamos sólo una mejora económica. Hay muchos otros aspectos importantes que son básicos para nuestros empleos: jornada, centros en crisis, reforma educativa, contrataciones, profesores de apoyo, euskera, jubilaciones...

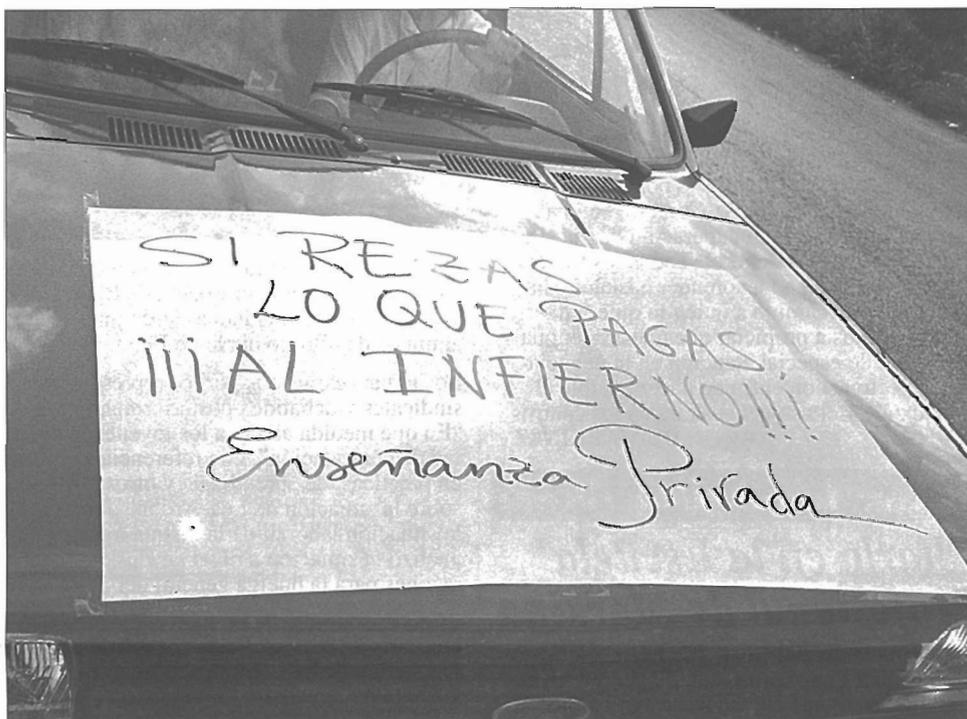
Es por ello por lo que este año, con un presupuesto de Navarra ya aprobado e inmodificable, los sindicatos y patronales nos sentamos a una mesa. Lo hicimos tras la experiencia negociadora de los últimos años, en la que hemos demostrado ser capaces de llegar a acuerdos, que van más allá de los salarios.

Toda la historia reciente permitía abordar este año con la facultad de poder negociar todos los temas... dentro de nuestro propio marco legal.

Navarra disfruta de transferencias plenas en educación, tiene módulos de conciertos y subvención superiores a los del Estado, y en el primer Convenio Estatal de Enseñanza Privada firmado en marzo de este año se deja la puerta abierta a la firma de convenios autonómicos. *En definitiva, tenemos la facultad de que en Navarra todo lo que se haga sea lo que los navarros pactamos.* Pero hasta ahora, para 1994 sólo tenemos el acuerdo salarial que alcanzó la patronal con UGT y SEPNA. Un acuerdo que son migajas de pan... cuando lo que solicitábamos era el mendrugo (no más, porque dicen que no se puede, que no es responsable).

No voy a decir que el diálogo se rompe en cuanto a los demás temas, porque hablar, lo que se dice hablar, se puede hablar siempre.

Pero lo que imprime garantía a los acuerdos que aquí se pueden tomar, lo que es de obligado cumplimiento, lo que es el marco de referencia legal donde los trabajadores tenemos protegidos nuestros derechos, eso no se da.



“
Gure eskakizunak ez dira soilik soldata igoeratarara mugatzen, sektorearen beharrei erantzun nahi diete”

No se da lo que podía haber sido el primer convenio de la enseñanza privada en Navarra. Y todos deben saber que no se da porque no se ha querido. No lo han querido las patronales, y no lo han tenido como objetivo prioritario los demás sindicatos, que aceptan unas conversaciones “por el bien del sector” sin ningún soporte legal.

TREN PERDIDO

Los trabajadores de la enseñanza privada hemos perdido un tren importante en el 94. Eso no impide que se vaya a seguir dialogando para llegar a acuerdos puntuales, pero ¿es eso lo que los trabajadores esperan del hecho sindical?

En este contexto, lo que hoy se acuerde e incluso se firme, mañana puede quedar sin validez. Nada se consolida si no es en el marco jurídico de un convenio. No olvidemos que estamos en un momento histórico donde conquistas que han costado muchos

años de lucha se borran de un plumazo.

Hoy es urgente amarrar. Hay mucho en juego. Y sólo deseo que estas líneas sirvan para entender una postura que ha sido tachada de ilusoria y de alejada de la realidad del sector.

Es muy fuerte malinterpretar la no firma de un acuerdo. Es muy fuerte decir que no nos interesamos por los problemas reales del sector. Es muy fuerte no tolerar la crítica y castigar a quien discrepa.

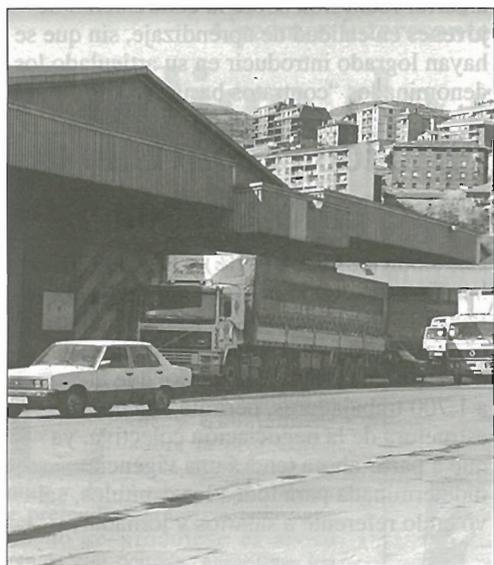
Nos interesa el sector como representantes sindicales que somos.

Nos interesa que los profesionales de la educación (docentes y no docentes), no vivan en la desmoralización, sino en la esperanza de que son defendidos todo lo que se puede.

Y por ello queremos estar presentes allí donde se juegue el pan y el futuro de todos y cada uno de los trabajadores de la enseñanza privada de Navarra. Presentes junto a los demás sindicatos del sector, coincidiendo o discrepando. Presentes junto a la patronal y frente a la Administración cuando haya intereses comunes. Presentes frente a la patronal cuando los intereses no coincidan. Como debe ser. *Para que no se desmoralicen los que trabajan con personas, intentando el crecimiento de éstas.*

JAVIER USGZ
Delegado de ELA

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



F E T A - E T E F

Acuerdo en limpiezas de Cruces

Tras cinco días de huelga, el personal de limpieza del Hospital de Cruces y la dirección de Merusa, empresa adjudicataria de este servicio, suscribieron un convenio para dos años. El acuerdo, que posibilitó la desconvocatoria de la huelga, permite el mantenimiento de una plantilla mínima de 300 personas en el centro sanitario y el abono completo del plus y licencias recogidos en el convenio, al haber retirado la dirección de la empresa su propuesta inicial de recortar prestaciones recogidas en el convenio.

El convenio no prevé incremento salarial para este año, mientras que fija una subida de un punto por encima del IPC sobre todos los conceptos retributivos para 1995.

La Federación de Empleados y Técnicos de ELA ha denunciado la actitud del departamento de Trabajo del Gobierno vasco, que siguiendo las directrices de Osakidetza, impuso un decreto de servicios mínimos por el que se obligaba a trabajar al 90% de la plantilla durante la huelga.

Desconvocada la huelga en Mercabilbao

Tras el acuerdo logrado en última instancia con la patronal de mayoristas de frutas y verduras, ELA retiró la convocatoria de huelga prevista.

El convenio, de dos años, recoge para 1994 un incremento salarial mínimo de un 3,9% para todos los empleados del Mercabilbao. Esta cifra se verá incrementada en un punto en cerca de un 40% de las empresas que operan en el Mercabilbao, ya que un sector importante de estas han acordado incrementar los salarios de sus trabajadores en un 4,9%. Para 1995 la subida salarial será del 3,5%.

Tras el acuerdo salarial se negociarán en las próximas semanas los restantes apartados del convenio, con atención especial a aquellos temas recogidos en la Ordenanza Laboral.

ELA, contra el convenio estatal de agencias de viaje

ELA ha decidido no apoyar la convocatoria de huelga lanzada por los sindicatos UGT y CC OO, con el apoyo de LAB, en defensa del convenio colectivo de ámbito estatal que se está negociando en Madrid. ELA entiende que hay que olvidarse de este convenio centralizado y volcarse en la consecución de un convenio de ámbito vasco, con participación real de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Para la FETA, la situación actual es la típica de un convenio estatal, con los sindicatos centralistas más preocupados en mantener los ámbitos que los contenidos. En consecuencia, una negociación alejada, débil y que sólo sirve para fortalecer las posturas de la patronal.

Firmados los convenios del comercio de Gipuzkoa

ELA, sindicato mayoritario en el sector del comercio de Gipuzkoa, ha suscrito, junto con los restantes sindicatos y la patronal del sector, los catorce convenios existentes en el sector del comercio en Gipuzkoa. En concreto, los convenios firmados son los siguientes: Comercio del Metal; Comercio Textil; Comercio de la Piel; Comercio en General; Comercio de Alimentación; Tintorerías; Industria de Bebidas Refrescantes; Industria y Comercio de Vid; Oficinas y Despachos; Industrias de Pastelería; Comercio de Pastelería; Industria de la Madera; Industria del Mueble y Auxiliares; e Industria del Vino.



Los convenios, que afectan a cerca de 20.000 trabajadores, recogen subidas salariales que oscilan entre el 3,5 y el 4,5% sin "cláusula de desenganche", al haberse suscrito los textos antes de la entrada en vigor de la reforma laboral; los convenios incluyen la ordenanza laboral correspondiente.



Preacuerdo en limpiezas de Alava

Los sindicatos con representación en la mesa negociadora desconvocaron la huelga prevista para el día 8 de junio en el sector de limpieza de Araba, al haberse alcanzado un preacuerdo con la patronal. El acuerdo contempla un incremento salarial del 4% para este año, y el mantenimiento de los apartados de antigüedad y movilidad recogidos en el texto del convenio y que la patronal pretendía eliminar.

M E T A L

Frontal rechazo de ELA-Metal de Araba a la plataforma patronal

ELA-Metal de Araba ha mostrado su total oposición al texto de convenio presentado por la patronal del sector en la última reunión de la mesa negociadora, ya que no sólo presenta una oferta de incremento salarial tan ridícula como el 1,85%, sino también porque asume la aplicación de la nueva legislación antisocial, la individualización de las relaciones laborales y pretende eliminar el movimiento sindical en la empresa.

ELA-Metal hace un llamamiento los trabajadores del sector "a que se vayan concienciando de que habrá que movilizarse para lograr un convenio provincial digno, ya que la propuesta de SEA es "inaceptable".

TRANSPORTE

Huelga en el Funicular de la Reineta

El pasado 4 de junio los trabajadores del funicular de la Reineta de Trapagaran iniciaron una huelga que se prolongó todos los fines de semana del mes de junio en protesta por el incumplimiento sistemático del convenio colectivo por parte del departamento de Transportes del Gobierno Vasco, que además de congelar unilateralmente el incremento salarial para este año, ha vulnerado otros artículos recogidos en el acuerdo, como los referidos al calendario laboral y a la provisión de vacantes.

Huelga de 33 días en Grúas Aldaiturriaga

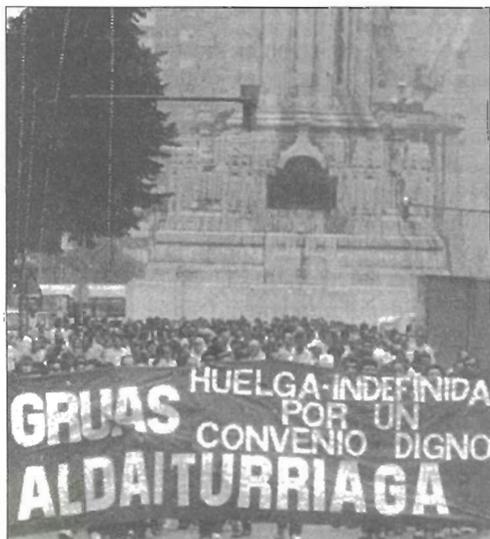
Los trabajadores de Grúas Aldaiturriaga se reincorporaron el pasado 27 de junio al trabajo tras 33 días de huelga, en defensa de su convenio, por el mantenimiento de los puestos de trabajo y en contra de la aplicación de la reforma laboral.

La huelga en esta empresa, que tiene una plantilla de 210 personas, ha incidido en importantes obras públicas (Superpuerto, Corredor del Txorierrri, Metro de Bilbao, etc.).

El convenio, que tendrá vigencia de 3 años, recoge un incremento del 3% para este año, y del IPC en los siguientes años si las pérdidas de la empresa no superan los 25 millones, en cuyo caso la subida será equivalente al 50% del IPC.

El convenio también contempla que en caso de reducción de plantilla ésta se efectuará mediante jubilaciones anticipadas, bajas voluntarias y expedientes de regulación temporal de empleo, por este orden.

ELA ha criticado duramente la actitud de la dirección de la empresa que ha impedido un acuerdo mucho antes.



ELA critica la orden de arbitraje en TCSA

La Federación del Transporte de ELA ha valorado negativamente la actuación del consejero de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco ante la huelga en TCSA (transporte urbano de Bilbao), al emitir una orden de arbitraje obligatorio. Para la Federación, la orden es negativa por la forma en que se ha promulgado y el fondo en que se soporta: "la Administración debiera consultar con las organizaciones sindicales implicadas en el conflicto las medidas a adoptar". ELA también considera absolutamente insuficiente la subida del 2,45% decidida.

ELA estima que esta orden puede sentar "un peligroso precedente que se puede utilizar para desmovilizar una de las vías de presión más importantes de los trabajadores, la huelga", y acusa al departamento de Trabajo de aducir "causas no ciertas para justificar el arbitraje". Se da la circunstancia de que los sindicatos de TCSA nunca han rechazado una posible mediación, y de hecho habían propuesto a la empresa la vía del Preco para dar solución a la huelga.

I K E G A F

Acuerdo en Artes Gráficas de Bizkaia

ELA, que tiene un 40% de representación en la mesa negociadora, ha alcanzado un acuerdo con la patronal del sector de artes gráficas de Bizkaia para la firma de un convenio con una vigencia de dos años. El convenio recoge para 1994 un incremento salarial del 4% en todos los conceptos retributivos, mientras que para 1995 la subida será del IPC correspondiente a este año. La jornada anual queda establecida en 1.752 horas.

En relación a la posibilidad de que algunas empresas puedan hacer uso de la cláusula de descuelgue, se señala que "para que sea válida y efectiva, deberá ser aprobada por la mayoría de los representantes de los trabajadores".

El acuerdo alcanzado con la patronal del sector de artes gráficas de Bizkaia, que afecta a cerca de 3.000 trabajadores, no modifica la anterior redacción sobre la contratación de jóvenes en calidad de aprendizaje, sin que se hayan logrado introducir en su articulado los denominados "contratos basura".

Firmado el convenio del Papel en Gipuzkoa

Los sindicatos ELA (42%) y CCOO (20%) han firmado con la patronal del sector de Papel de Gipuzkoa el convenio colectivo para este año con un incremento salarial del 4,4% en tablas. El acuerdo, que afecta a 1.700 trabajadores, permite una nueva estructura de la negociación colectiva, ya que a partir ahora tendrá una vigencia indeterminada para todos los capítulos, salvo en lo referente a salarios y jornada.



SERVICIOS PUBLICOS

Acaba la huelga de asistencia domiciliaria

La huelga que mantenían las 600 trabajadoras del ASAD (Asociación de Ayuda a Domicilio) fue desconvocada al haberseles abonado la deuda correspondiente al mes de abril y haber recibido desde los ayuntamientos garantías para el pago del salario del mes mayo, que tampoco había sido abonado.

A pesar de que desconvocasen la huelga iniciada en todos los ayuntamientos en que ASAD cubre el servicio de ayuda a domicilio, las trabajadoras de esta entidad tienen previsto continuar con las movilizaciones en defensa del mantenimiento de este servicio.

En opinión de ELA, "es necesario mantener este servicio, que está plenamente consolidado en nuestros ayuntamientos; sería una enorme irresponsabilidad por parte de nuestras instituciones su desmantelamiento paulatino. Es necesario que una entidad sin ánimo de lucro continúe con la gestión de este servicio, que atiende en su gran mayoría a ancianos e imposibilitados".

El día 27 de noviembre de 1991, de conformidad con la resolución del Consejo de Ministros de la Comisión de las Comunidades Europeas, *apareció un código de conducta, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.* Creemos interesante mostrar aquí algunas de las líneas básicas de este Código.

Código de conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo

El objetivo de este código fue proporcionar una orientación práctica para los empresarios, sindicatos y trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Se pretendía garantizar asimismo que no se produjese el acoso sexual, y si ocurría, garantizar los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repitiese.

El Código pretendía fomentar la elaboración y puesta en práctica de políticas y prácticas que estableciesen unos entornos laborales libres de acoso sexual en los que hombres y mujeres respetasen mutuamente su integridad humana.

El informe de los expertos puso de manifiesto que el acoso sexual es un grave problema para muchas mujeres trabajadoras de la Comunidad Europea. La investigación demostró de una manera clara que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado. Al contrario, está claro que para millones de mujeres de la Comunidad Europea el acoso constituye una desagradable e inevitable parte de su vida laboral. Los hombres también pueden padecer el acoso sexual y por supuesto tienen el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.

Los estudios realizados en diversos estados miembros indican la relación que existe entre riesgo de acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo; indican que las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales corren un riesgo desproporcionado. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso. No se puede negar que el acoso motivado por la inclinación sexual mina la dignidad laboral de las personas afectadas y que resulta imposible considerar dicho fenómeno como un comportamiento laboral aceptable.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen



que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

En términos generales, el acoso sexual es un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo.

¿QUE ES ACOSO SEXUAL?

Es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

LAS RESPONSABILIDADES DE LOS EMPRESARIOS

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo pueden contravenir el principio de igualdad de trato a que se refieren los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207 CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo,

a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo...

Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra forma de comportamiento indebido del trabajador, y deben evitar acosar a los trabajadores. Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros. Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado.

Al estar el acoso sexual a menudo en función de la situación de la mujer en la jerarquía laboral, las políticas destinadas a tratar el acoso sexual tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando se unen a una política más amplia de fomento de la igualdad de oportunidades y de mejorar de la situación de la mujer...

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Los trabajadores y trabajadoras tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso sexual. Pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema y se muestran sensibles a él, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros/as no son ofensivas.

Así mismo, pueden contribuir en gran medida a impedir el acoso sexual si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable, y si apoyan a quienes lo sufren y que prevén la presentación de una denuncia.

Las personas objeto de acoso sexual deberían, cuando sea posible, manifestar al autor de tales actos que su comportamiento es indeseado e inaceptable. A veces basta con que una persona se dé claramente cuenta de que su conducta no es bien recibida para que ponga fin a la misma. Si dicha persona persiste en su comportamiento, las víctimas del acoso deberían informar a la dirección o a su representante por las vías adecuadas y solicitar ayuda para poner fin al acoso por medios formales o informales.

CRISTINA ARENAL

“
Arazoari empresari eta
langileek egin behar
diote aurre

“
Eraso sexual baten
berri izanez gero,
sala ezazu

El pasado 4 de Junio la Permanente de ELA-Gazteak se reunió en Donostia para hacer una valoración de las actividades realizadas por los grupos durante estos tres últimos meses. Si bien las acciones no han sido espectaculares, la opinión de los y las representantes era bastante positiva.

Permanente de ELA-Gazteak

En la anterior reunión se acordó elaborar un boletín en el que se recogieran las opiniones de los grupos sobre la Reforma Laboral y las nuevas contrataciones. Así que en una primera fase, los y las jóvenes de ELA-Gazteak han leído, analizado y debatido sobre un material que incluía dos publicaciones, una sobre los contratos 'basura' y otra sobre la reforma laboral, y dos artículos en los que se analiza la reforma bajo distintos puntos de vista. Con todo ello leído y aclarado, los grupos han querido plasmar sus conclusiones en boletines propios.

Actualmente todos los grupos lo han elaborado y están en la fase de distribución. La mayoría de ellos van a repartirlos por las federaciones para que estas a su vez lo repartan en las empresas. En segundo lugar se van a dejar en los centros de Formación Profesional. Por último, algunos han decidido hacerlo llegar a afiliados y afiliadas, e incluso repartirlos en la calle, bien dejándolos en bares, centros juveniles, dándolos en mano directamente o enviándolos a organismos o grupos juveniles. No es que podamos llegar a todo el mundo, pero por lo menos sí a la gente más afectada por todo esto. Sin embargo, también habrá ejemplares en los locales para que os enteréis de lo que piensa la gente joven de ELA.

CONCLUSIONES

Entre las conclusiones más importantes que se han destacado y repetido en todos los grupos habría que citar:

-En primer lugar, se condena al sector juvenil a trabajar siempre en precario, con contratos temporales humillantes en la mayoría de los casos.

-En segundo lugar, empeora las condiciones de trabajo y de vida de cualquier persona (ya esté trabajando o en paro).

-En tercer lugar, se desmantela el Estado de Bienestar.

-En cuarto, se beneficia y da mayor poder a la clase empresarial (ya sea el dueño de un taller o un bar, ya director de una gran empresa).

En definitiva, se nos empuja a vivir en una sociedad más injusta e insoli-



daria. Todos estos argumentos son la base para que todos los grupos afirmen que, ante todo esto, la actitud de la juventud debe ser de lucha y de acción. Aquí no caben la resignación, el desencanto y el pasotismo, sino todo lo contrario, y para ello invitan a los y las jóvenes a participar en los grupos de ELA-Gazteak.

Los asistentes a la reunión de la Permanente hacen, además, hincapié en

la necesidad de organizarse para combatir los ataques que estamos sufriendo la clase trabajadora y, en especial, la juventud; pone como ejemplo lo que ha sucedido en Francia (los estudiantes han estado organizados y han conseguido lo que querían).

Por un lado, y cambiando de tema, en esta reunión de la Permanente se decidió dar por terminada la activi-

dad de ELA-Gazteak hasta después de las vacaciones. Ya en setiembre se dirá qué acciones se han de llevar a cabo, aunque algunos de los grupos van a colaborar con su respectiva comarca en las elecciones sindicales, e incluso alguno o alguna se presentará a delegado o delegada. También como somos conscientes de la importancia de las elecciones, se ha pensado desde el área de Jóvenes realizar una serie de charlas sobre este tema en todos los grupos.

APOYO

Se acordó asimismo que todos los grupos enviaran cartas de apoyo a nuestro afiliado navarro preso y a otro compañero sindicalista encarcelado del sindicato nacionalista canario. Creemos que debemos ser sensibles, solidarios y conscientes de que el problema de la insumisión no se arregla ni con la cárcel, ni la inhabilitación para ocupar cargos en la administración o la retirada del carné de conducir. Por eso debemos mostrar nuestro apoyo de forma sencilla.

Por último, hay que destacar otra serie de actividades de los grupos, tales como las encuestas en los centros de Formación Profesional, charlas en los mismos centros, contactos con otras organizaciones juveniles, cartas a los periódicos, etc...

LUTXI ARRIBAS

IG Metall-eko gazteak gure artean

Joan den maiatzean, IG Metall-eko sindikalari gazte ordezkari bat izan zen gure artean. Orain dela bi urte bezala, gazte horiek gure lurra eta gu ezagutzeko asmoekin heldu ziren eta horrexegatik duela bi urtetako bisitaren antzekoa izan da hau.

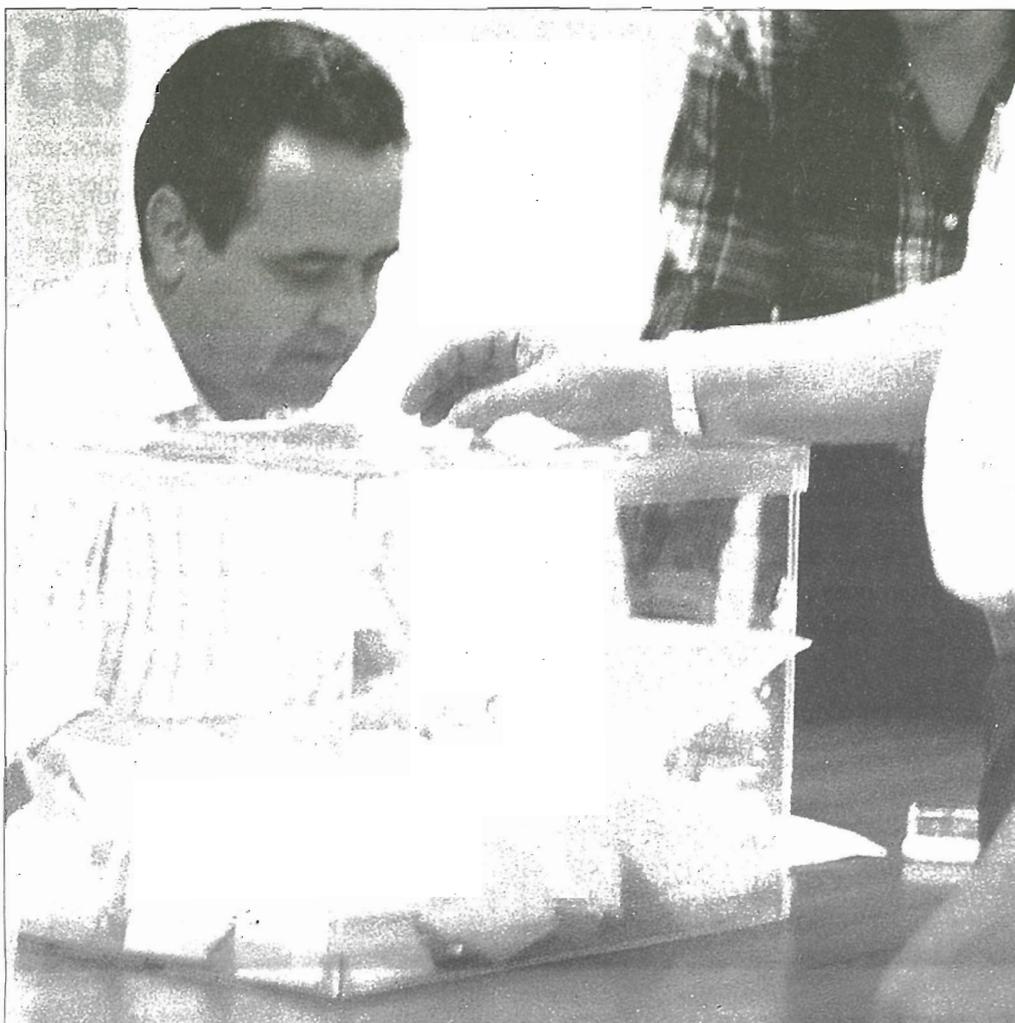
Hiri eta herri asko ezagutu dute (Gernika, Donostia, Bilbo, Beasain, Bermeo...), hemengo erakundeek hartu dituzte (Gernikako Udaletxea, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru aldundiak...) enpresak bisitatu dituzte (CAF eta ITP), ELAko ordezkari, arduradun eta militanteekin egon dira eta Bilbo ta Beasaingo ELA-Gazteak tadeekin hitz egin dute. Gazte metalgileak enpresetan eta gazteekin burututako elkarrizketetan oso pozik geratu dira. Ikusi dituzten enpresetan, azken teknologiaz hornituta daudelako eta lantegi hauekako sindikalgintza harreman eta egiturak ezagutu dituztelako. Gazte elkarrizketari buruz, positiboa izan zela esan behar da, IG Metall-eko kideek Euskalerriko gazteen lanbide egoera jakin ahal izan zutelako; gazte langabezia "konpontzeko" Gobernu zentralak asmatu duen kontratu berriari buruz ere ('zabor-kontratu') berri zabala izan zuten.

Hemengo gazteen egoera larriaz harritu ziren, batez ere, kolokako enpleguaz eta langabezi tasa altuetaz, Alemanian, beren herrietan (Pforzheim eta Karlsruhe), gazte langabezia %8koa (!!!) da. Nahiz eta soldatantzekoak izan beren bizi-mailarekiko, haien gizarte babesak gureak baino handiagoak direla esan behar da ere. Gainera, Alemaniako gazteak gu baino errezago sartzen dira lantegietan, "sistema dual" deritzan horri eskerrak oso ondo prestatuta baitaude. Horrexegatik gure eritziz, lanbide heziketa hobetzea ezinbestekoa da, bestela gure etorkizuna 'zabor-kontratu' delakoekin larria izango da eta.

MINI-GUIA PARA LAS ELECCIONES SINDICALES

Este resumen de la normativa en materia de elecciones sindicales pretende servir de ayuda a los hombres y mujeres de ELA para la preparación y realización de las elecciones sindicales en su empresa y en otras a las que alcance su actividad militante. Hemos querido poner al alcance de todos los aspectos más importantes de la nueva normativa electoral.

Además, hemos editado una Guía más amplia en la que se recoge la normativa electoral (Título II del Estatuto de los Trabajadores) y algunas instrucciones y ejemplos prácticos. Estará disponible para las personas interesadas en los locales de ELA. En los mismos locales podéis también encontrar los impresos oficiales de elecciones y cuanta información más precisa necesiteis sobre la materia. Esperamos que el conocimiento de la normativa permita el aprovechamiento óptimo de nuestras posibilidades en este trascendental proceso electoral.



■ HASTA 49 TRABAJADORES

DELEGADOS DE PERSONAL

- * De 6 a 30 trabajadores: 1 delegado
- * De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados

■ A PARTIR DE 50 TRABAJADORES

Comité de Empresa

*De 50 a 100 trabajadores
5 miembros.

*De 101 a 250 trabajadores
9 miembros.

*De 251 a 500 trabajadores
13 miembros.

*De 501 a 750 trabajadores
17 miembros.

*De 751 a 1000 trabajadores
21 miembros.

* De 1000 en adelante,
dos por cada 1000 o fracción,
con un máximo de 75.

Junta de Personal (Función Pública)

*De 50 a 100 trabajadores
5 miembros.

*De 101 a 250 trabajadores
7 miembros.

*De 251 a 500 trabajadores
11 miembros.

*De 501 a 750 trabajadores
15 miembros.

*De 751 a 1000 trabajadores
19 miembros.

* De 1000 en adelante,
dos miembros por cada
1000 o fracción.

■ PLAZOS DEL CALENDARIO ELECTORAL PARA COMITÉS DE EMPRESA

- ✓ Constitución de la Mesa (Inicio del Proceso electoral)
- * Solicitud del censo
- * Confección de la lista de electores

DIA 0

- ✓ Exposición pública de las listas electorales en los tabloneros de anuncios

TRES DIAS

- ✓ Resolver cualquier incidencia relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.

UN DIA

- ✓ Publicación de la lista definitiva de electores
- * Determinación del número de miembros del comité de empresa que hayan de ser elegidos

UN DIA

- ✓ Periodo de presentación de candidaturas

NOVE DIAS

- ✓ Proclamación y publicación de las candidaturas en los tabloneros

DOS DIAS

- ✓ Presentación de posibles reclamaciones sobre las candidaturas

UN DIA

- ✓ Resolución por parte de la Mesas sobre las reclamaciones a las candidaturas

UN DIA

- ✓ Votación. Deben mediar cinco días como mínimo entre la proclamación de candidaturas y la votación.

CINCO DIAS

Las elecciones, paso a paso

✓ ¿DONDE CORRESPONDE ELEGIR DELEGADOS DE PERSONAL?

En las empresas o centros de trabajo cuya plantilla sea de un mínimo de 6 y un máximo de 49 trabajadores computables.

✓ ¿DONDE CORRESPONDE ELEGIR COMITÉS DE EMPRESA?

En las empresas o centros de trabajo de 50 ó más trabajadores computables (ver escala en la página anterior).

() En la empresa que tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto*

*(**) En las Administraciones Públicas el órgano de representación de las unidades electorales superiores a 49 se denomina Junta de Personal. Las unidades electorales vienen definidas por la propia ley.*

✓ COMPETENCIAS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Las principales competencias y garantías de los delegados de personal y de los miembros de comités de empresa vienen desarrolladas en los artículos 62, 64, 65 y 68 I del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal tienen entre otras las siguientes garantías:

–Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o despidos colectivos.

–No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.

–Disponer de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

✓ DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES

Los trabajadores temporales están representados por los órganos de representación que establece el ET conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

A efectos de determinar el número de representantes que corresponde a una empresa o centro de trabajo, los trabajadores temporales se computan de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los trabajadores temporales con contrato de duración determinada superior a un año se computan como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección; cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más



✓ ¿QUIÉNES SON ELECTORES?

Lo son todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

✓ ¿QUIÉN PUEDE SER CANDIDATO?

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, y sean presentados por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Los trabajadores extranjeros son electores y elegibles en igualdad de condiciones.

() En las elecciones para delegados o Juntas de Personal en las Administraciones públicas no existe requisito de antigüedad para ser elector ni para ser candidato.*

✓ ¿QUÉ SON LOS COLEGIOS ELECTORALES?

En las empresas de 50 ó más trabajadores se forman dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Los puestos del Comité serán repartidos entre los dos colegios según el número de trabajadores de cada uno.

En las empresas de menos de 50 trabajadores no hay colegios electorales

() En las Administraciones Públicas el Colegio electoral es siempre único.*

✓ PERIODO ELECTORAL

Quince meses contados a partir del día 15 de septiembre de 1994.

✓ PAPEL DEL EMPRESARIO

El empresario está obligado a facilitar los medios precisos para el normal desarrollo del proceso electoral. Podrá nombrar un representante que asista a la votación y al escrutinio.

✓ ¿QUIÉN CONVOCA ELECCIONES

Pueden convocar elecciones:

–las organizaciones sindicales más representativas

–las que en un ámbito territorial y funcional específico hayan obtenido el 10 por 100 o más de delegados y miembros de comité

–las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa

–los propios trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario

✓ ¿COMO SE CONVOCAN LAS ELECCIONES?

Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina Pública su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de un mes de antelación al inicio del proceso electoral y un máximo de tres meses, señalando con precisión la empresa o centro de

ELECCIONES SINDICALES

trabajo y la fecha de inicio del proceso electoral.

✓ ¿COMO SE COMPONE LA MESA ELECTORAL?

Estará compuesta por tres miembros:

* **Presidente:** El trabajador de más antigüedad en la empresa

* **Dos vocales:** El elector de más edad y el elector de menor edad. Este último actuará de Secretario.

Serán suplentes los que sigan a los titulares de la mesa en el orden de antigüedad o de edad según sea el caso.

Ninguno de los componentes de la mesa puede ser candidato. Si se presenta le sustituirá en ella su suplente.

Cada candidato o candidatura podrá nombrar un interventor.

**Nadie se puede negar a desempeñar estas funciones, salvo por causa justificada, que se hará constar en acta*

**La mesa adopta sus decisiones por mayoría*

✓ COMPETENCIAS DE LA MESA ELECTORAL

–Confeccionar la lista de electores tomando como base el censo que tiene que facilitarle la empresa

–Asumir las tareas correspondientes según los plazos electorales

–Vigilar el proceso electoral

–Presidir la votación

–Realizar el escrutinio

–Levantar el acta correspondiente

–Resolver cualquier reclamación que se presente

✓ LOS PLAZOS DEL PROCESO ELECTORAL

En las empresas de 50 o más trabajadores (comités de empresa) los plazos serán los que se señalan en el cuadro de la página anterior.

En las empresas de menos de 50 trabajadores los plazos son mucho más sencillos. La mesa tiene libertad de fijación de plazos respetando los siguientes límites:

* Entre la constitución de la Mesa y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

* Entre la constitución de la Mesa y la votación han de transcurrir como mínimo veinticuatro horas.

✓ COMO DEBE SER LA VOTACION

Por cada colegio de 250 electores o fracción se constituye una mesa electoral.

La votación se realizará en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas –que en tamaño, color, impresión y calidad de papel será de las mismas características– en urnas cerradas.

Se podrá votar por correo, respetándose las normas establecidas al respecto.

✓ ESCRUTINIO DE LOS VOTOS

Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa Electoral procederá públicamente al recuento de votos.

Aquellas papeletas en que se haya votado un número mayor de candidatos que puestos a cubrir (en elecciones a delegados), o más de una lista (en elecciones a miembros de comité), se tendrán por nulas.

La asignación de los puestos de Delegados o de Miembros del Comité según la dimensión de la empresa está especificado en el artículo 71 del ET.

✓ ACTA ELECTORAL

–Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

–Firmarán el acta los componentes de la Mesa, los interventores y el representante de la empresa si lo hubiera.

–Cuando hubiere varias mesas electorales dentro de un colegio, las Mesas Electorales de una misma empresa o centro en reunión

conjunta extenderán el acta del resultado global de la votación

✓ ENVIO DEL ACTA A LA OFICINA PUBLICA

–El original del acta junto con las papeletas de los votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la Mesa serán presentadas en el plazo de tres días a la Oficina Pública.

–Se facilitará copias del acta de escrutinio:

–al empresario

–a los interventores

–a los representantes electos

–El resultado de la votación se publicará en el tablón de anuncios.

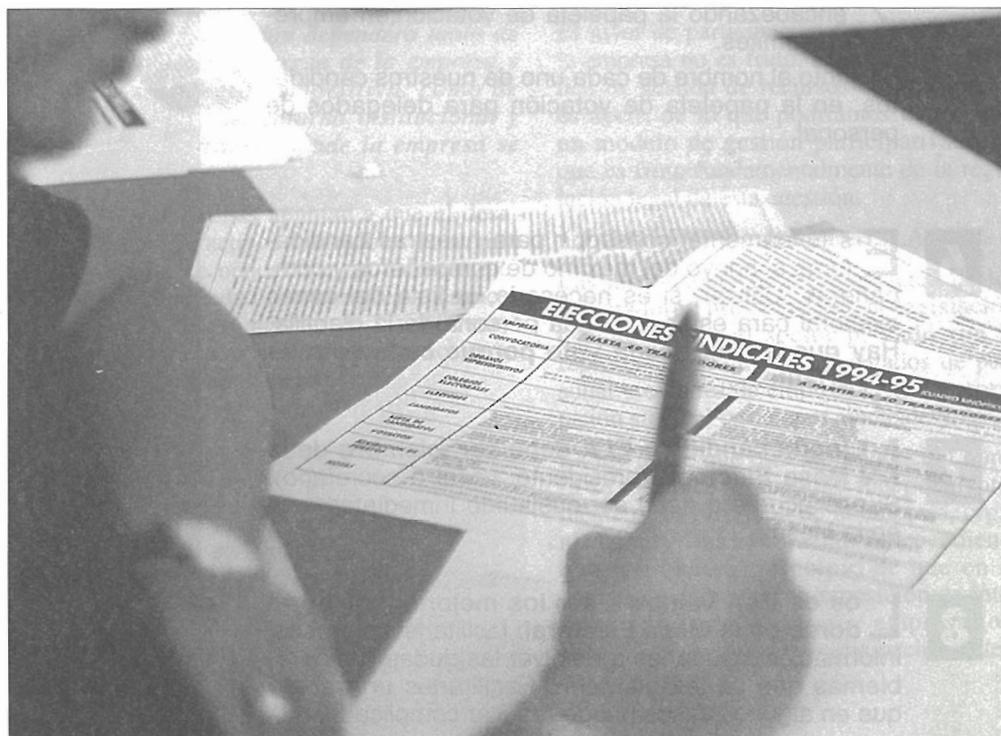
✓ IMPUGNACIONES

Ante cualquier anomalía en el proceso electoral, hay que presentar impugnación ante la Mesa. Si la impugnación fuera denegada, se hará constar tal hecho en el acta electoral como incidencia.

La elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, se podrán impugnar conforme al procedimiento arbitral regulado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

***Nota importante: En caso de cualquier duda consultar en los locales de ELA.**

En todos los locales de ELA están a disposición de todos los militantes los impresos necesarios para el proceso electoral: preaviso, candidaturas, etc.



HAUTESKUNDE SINDIKALAK

■ DOCE PUNTOS A TENER

muy EN CUENTA

- 1** Las elecciones sindicales son muy importantes porque en ellas los trabajadores y trabajadoras deciden qué personas y qué sindicato les van a representar. Todos y cada uno de los militantes de ELA tenemos que trabajar al máximo para que nuestros candidatos y nuestro sindicato reciba el máximo respaldo. **De nuestra entrega, de nuestra ilusión y de nuestra capacidad de iniciativa van a depender en buena medida los resultados.**
- 2** Tenemos que llegar a cada empresa, a cada taller, a cada oficina. Explicar lo necesario que es que hagan elecciones. Buscar candidatos en todas las empresas, animarles y comprometerles. **Ninguna empresa de nuestro entorno puede quedar sin hacer elecciones.**
- 3** Tiene que haber **candidaturas ELA en cada empresa y en cada colegio electoral.** No podemos fallar en esto.
- 4** En cuanto tengamos comprometida la candidatura ELA en una empresa, nos pondremos en contacto con el sindicato para preavisar la elección. **No dejemos para más tarde lo que podamos hacer ahora.**
- 5** Recordar que la **sigla ELA** (sóla, sin añadidos de otros sindicatos, independientes, etc.) tiene que aparecer:
 - ✓ encabezando el impreso de presentación de nuestra candidatura, en todas las empresas.
 - ✓ encabezando la papeleta de votación, en empresas de comités.
 - ✓ junto al nombre de cada uno de nuestros candidatos, en la papeleta de votación para delegados de personal.
- 6** Es fundamental conseguir para nuestras candidaturas el apoyo del máximo de compañeros y compañeras. Utilizar, si es necesario, la lista del censo electoral para estar con cada persona de la plantilla. **Hay que trabajar cada voto porque cada voto es importante.**
- 7** **Ningún candidato ELA debe ser miembro de la Mesa Electoral** (presidente, vocal o secretario). Si eso ocurriera debe ser sustituido inmediatamente en la Mesa.
- 8** **Los de ELA vamos a ser los mejores colaboradores de la Mesa Electoral:** facilitarles impresos, información, ayudarles a resolver las dudas y los problemas que se les planteen. Facilitarles un trabajo que en algunos casos puede resultar complicado.
- 9** Utilizar los impresos oficiales. Rellenarlos con mucha atención. En caso de duda, consultar al sindicato. **El hacer bien las cosas evita impugnaciones y problemas a la hora de dar por válida la elección.**
- 10** **No olvidar las firmas necesarias.** Si algún miembro de la mesa no firma, por las razones que sea, hacerlo constar en el acta.
- 11** **Sobre todo, no falsificar jamás una firma.** Vamos a seguir siendo escrupulosos en esto. Si vemos que otros lo hacen (por ejemplo en las firmas necesarias para presentar las candidaturas) denunciarlo ante la Mesa electoral y pedir la nulidad de esa candidatura o del documento que fuere. Si la Mesa no atiende a nuestra petición, hacer constar la protesta por escrito ante la propia Mesa y ponerse en contacto con el sindicato para la impugnación correspondiente.
- 12** **Asegurarse de que el acta electoral se presente en el registro dentro de plazo.** Para ello, ponerse en contacto inmediatamente con el sindicato.



La Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua publicará próximamente el libro "Crisis de la industria manufacturera en la CAPV: Aspectos estructurales", elaborado por un equipo de profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ESTE) de la Universidad de Deusto, dirigidos por el catedrático Mikel Navarro. Ofrecemos un apartado en el que se recoge una visión en la que se aportan aseveraciones con las que sin sentirnos necesariamente identificados en su totalidad, estimamos que contiene elementos muy válidos para un trabajo de reflexión y análisis tanto en el plano personal como para las organizaciones de ELA.

Crisis industrial y participación

En el momento actual, uno de los principales factores de competitividad en los mercados internacionales lo constituye para las empresas su dotación de activos intangibles. Así ha sido puesto de manifiesto por los principales estudios que han tratado de analizar el porqué del declive de la industria manufacturera norteamericana. También es esa una de las conclusiones que ofrece el estudio elaborado por Peat-Marwick para las Cámaras de Comercio Españolas, según el cual una de las principales razones de la falta de competitividad de las empresas vascas y españolas radica en su escasa dotación de activos intangibles.

Esos mismos estudios han mostrado que la acumulación de activos intangibles, y en particular de capital humano, requiere desarrollar fórmulas de participación del trabajador en las decisiones de la empresa.

PARTICIPACION EN LA EMPRESA

Esta participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa puede presentar múltiples variedades dependiendo, entre otras cosas, de:

- ✓ Sus formas
 - Información, consulta, discusión y negociación, cogestión y autogestión
- ✓ Sus campos de acción
 - Problemas técnicos o de organización del trabajo; empleo, condiciones del trabajo o bienestar de los trabajadores; política económica y financiera de la empresa; política general, estructura o estrategia de la empresa
- ✓ Si el trabajador participa directamente o a través de representantes
 - Sindicatos o representantes del personal
- ✓ Su fuente
 - Concesión empresarial, acuerdo o convenio, o imposición del ordenamiento jurídico

Son múltiples los factores que condicionan la participación de los trabajadores en la empresa y que ocasionan la gran diversidad institucional existente en los distintos países: valores culturales e ideológicos, políticas públicas y legislación, relaciones de poder y conflicto entre los diferentes actores.

Eso hace que no resulte factible transplantar miméticamente formas de participación que han resultado exitosas en unos países a otros. Esto es, el que para llevar adelante una estrategia competitiva basada en el



desarrollo de los activos intangibles sea necesario desarrollar mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa no significa que esos mecanismos deban ser iguales de unos países a otros.

El modo de participar del trabajador en la empresa varía sustancialmente de Alemania a Japón, países ambos que se caracterizan por el peso que tiene en la estrategia de sus empresas el desarrollo de los activos intangibles.

La idoneidad y efectividad de una forma u otra de participación dependerá tanto de la configuración interna de la empresa y de su estrategia competitiva, como de otras facetas del entorno institucional y económico general donde la empresa se desenvuelve.

Todos los análisis apuntan a que el desarrollo de los activos intangibles hace más necesario que nunca avanzar hacia estructuras de propiedad más complejas, capaces de articular los intereses de las diferentes partes implicadas en la empresa: accionistas, trabajadores, bancos.

De tales estructuras de propiedad se derivan derechos de control que hacen que dichas partes, cuando la gestión de la empresa no es satisfactoria y ésta no presente una evolución satisfactoria, puedan pasar a desempeñar un papel de reorganizadores antes de que se llegue al valor de liquidación de la empresa.

En el caso de España y de la CAPV todos los analistas coinciden en afirmar que el nivel de participación de los trabajadores en la empresa es bajo.

El nivel de participación del trabajador en la empresa no es fruto, además, de la política de gestión de recursos de la empresa, es decir, de lo que podríamos denominar un modelo de gestión participativa, sino que es fruto fundamentalmente de la regulación legal de esta cuestión.

LO QUE DICE LA LEGISLACION

Las instituciones de representación de los trabajadores previstas por la legislación española para el sector privado son la representación unitaria (delegados de personal y comités de empresa) y la representación sindical (secciones sindicales).

La ley prevé que esta representación obrera se organice y funcione independientemente de la dirección de la empresa, organización y funcionamiento independiente que responde al principio de que en la empresa existe una contraposición de intereses entre trabajadores y empresarios. Esto es, el modelo de participación externa.



Langileen parte hartzea lehiagarritasuna hobetzeko puntu bat da

Basado en el control obrero a través de comités de empresa fundamentalmente, este control se articula como un modelo de confrontación negociación y que es propio de Italia, Francia y con matices diferenciales del Reino Unido.

La legislación, —en particular, el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical—, establece un campo de acción “formalmente cuantioso” para las instituciones de representación de los trabajadores. Sin embargo, *ese papel de competencias no ha conducido a que los trabajadores y sus representantes hayan ejercido el papel reorganizador o dinamizador de la gestión empresarial al que anteriormente nos referíamos. ¿Por qué?*

Si empezamos por los trabajadores, hay que reconocer que no favorece que las competencias de participación reconocidas por la legislación jueguen un papel dinamizador el que, tal como muestran estudios sociológicos llevados a cabo en el País Vasco, “*la mayoría de los trabajadores consideran que las cuestiones que afectan a la marcha de la empresa, pero que exceden a lo estrictamente laboral, no les despierte interés, al considerar que no es asunto de su competencia, sino cometido y obligación de los órganos directivos*”.

VISION SINDICAL

Tampoco la representación sindical ha superado generalmente esa visión o cultura participativa del trabajador. *En general, los sindicatos han participado de una visión esencialmente conflictiva de las relaciones laborales, sin llegar a asumir plenamente que, aun existiendo una contraposición de intereses, también existe un principio de comunidad: la necesidad de que la empresa sea competitiva, como condición esencial para el mantenimiento de la actividad y del empleo en la misma.*

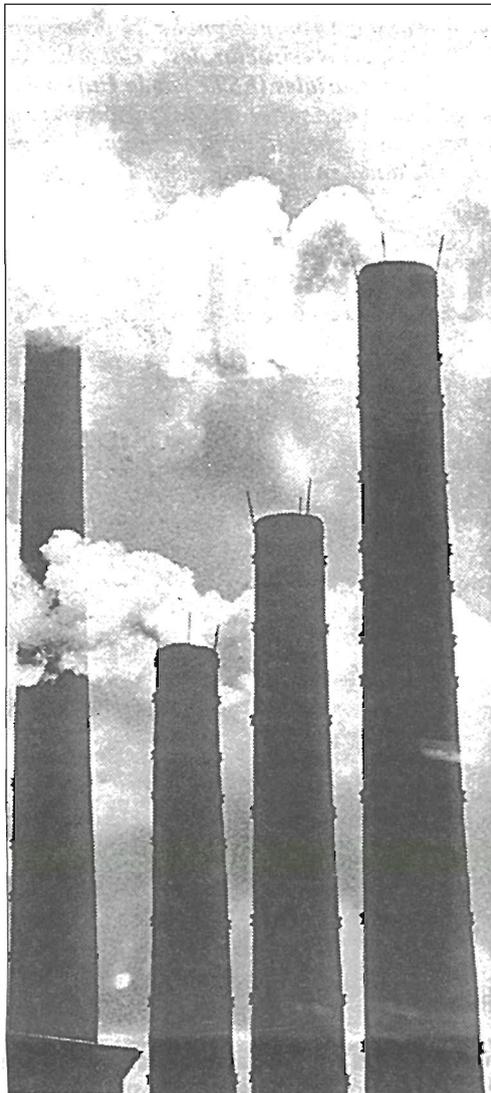
En consecuencia, *los sindicatos han tendido a hacer uso de los cauces de participación que les confería la legislación con fines exclusivamente reivindicativos y de vigilancia y control, pero no reorganizadores y de participación en la gestión.*

Es preciso reconocer que, en los casos que los cauces de participación previstos por la legislación se convierten exclusivamente en mecanismos de reivindicación y de búsqueda de mayores cotas de poder, en lugar de impulsores de procesos de reorganización, se convierten en fuentes de rigideces y de restricciones para llevar a cabo la permanente adecuación de la gestión a las cambiantes circunstancias del entorno.

MODELO SINDICAL ESTATAL

Esa actitud sindical es fruto, como decimos, en buena parte de la cultura participativa que en ellos ha predominado. Pero es resultado, asimismo, del modelo seguido por los sindicatos estatales mayoritarios: excesivamente politizado, dividido y enfrentado, fuertemente centralizado, impulsor de una negociación colectiva pobre...

En parte fruto del modelo sindical seguido, *los sindicatos españoles son débiles, en afiliación y recursos, y no están capacitados técnicamente para desarrollar, paralelamente a su actividad en el marco sectorial y económica general, un efectivo sindicalismo “a pie*



de fábrica”, desde el que desempeñar el papel reorganizador repetidamente mencionado.

REALIDAD Y ACTITUD DE ELA

El sindicato vasco ELA, mayoritario en la CAPV, se aparta en muchos aspectos del modelo seguido por los sindicatos estatales: es un sindicato cuya fuerza principal radica en su afiliación; que gracias a las mayores cuotas de sus afiliados y a su buena gestión se encuentra mejor dotado de recursos técnicos y financieros; que desde antiguo había establecido la incompatibilidad de cargos sindicales y políticos; que fundamenta más su actuación en la negociación colectiva y con mayor capacidad de prestación de servicios a pie de fábrica... No obstante, también la cultura participativa prevaleciente en este sindicato hasta fechas recientes ha sido un tanto reacia a participar de modo activo en la gestión de las empresas.

Ultimamente, sin embargo, este último sindicato manifiesta una voluntad más expresa de colaborar en los procesos reorganizadores. Así, Juan Miguel Mendoza (1994), responsable de acción económica industrial, tras analizar las fuentes de pérdida de competitividad de las empresas vascas, refiriéndose a los factores internos o propiamente empresariales, manifestaba lo siguiente: “Estamos en disposición de anticiparnos a los acontecimientos y abordar la solución de los problemas cuando todavía se está a tiempo, pero requerimos de una cierta correspondencia patronal. En definitiva, debemos evitar llegar a etapas terminales de ajuste y de fáciles propuestas de

reducción salarial, que por sí solas no conducen a nada. Debemos afrontar ambas partes, con valentía y sin complejos, mecanismos pactados de adecuación o transformación racional de las empresas”.

LA POSTURA EMPRESARIAL

Pero si la participación no ha cumplido el papel que podría haber cumplido, eso se debe también, y probablemente en mayor medida que a los trabajadores y sindicatos, a la actitud del empresario vasco. Como reconocía el propio Vizcaíno (1991), presidente entonces de la Confederación Empresarial Vasca CONFEBASK, “también el mundo empresarial comparte en buena parte esta clara diferenciación de funciones”, es decir, también considera que lo que excede a lo estrictamente laboral no es competencia de los trabajadores y de sus representantes, sino que es cometido o función exclusivamente suyo.

En el empresariado vasco ha primado una visión totalmente jerarquizada de la empresa, en lugar de una visión de la empresa como estructura compleja que debe articular e integrar los intereses de los diferentes agentes en ella implicados, accionistas, trabajadores, bancos... y en la que la participación constituye una vía fundamental para la obtención de ventajas competitivas.

Ello es fruto de una cultura o visión determinada, de una concepción determinada del liderazgo; pero es fruto también de la escasa formación técnica o profesionalización de la gestión de recursos humanos en las empresas vascas.

EL PAPEL DE LA ADMINISTRACION

No es preciso señalar que *las actitudes de una y otra parte contrarias a una participación real de los trabajadores en la gestión de las empresas se reforzaban mutuamente. Y conviene añadir que la actitud de la Administración, a pesar de las vías formales que para la misma había abierto el Estatuto de los Trabajadores, tampoco la favorecía.*

En efecto, los cauces de participación formalmente previstos, por ejemplo, los relativos a los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre la situación económica de la empresa, con frecuencia eran ignorados, sin que por parte de la Administración se adoptaran medidas efectivas para su efectivo cumplimiento por parte de las empresas.

PARTICIPACION DINAMIZADORA

Señalemos, por último, que *el papel de dinamizador que, a través de la participación, pueden desempeñar los trabajadores y sindicatos habría de plantearse, no sólo en las empresas, sino también en un marco supra-empresarial: en la definición de elementos de la dirección económica de los sectores o ramas, por medio de la negociación colectiva preferentemente; en instituciones públicas que afectan a los trabajadores (p.ej. consejos económico-sociales) y en la dirección de centros de la administración pública relacionados con el trabajo; e incluso en la discusión y concertación de la política económica del país.*

Protección social, sindicalismo y conflicto

Estamos sujetos a una permanente presión de ideas neoliberales que pretenden asociar la “desregulación” de las condiciones de trabajo y la “flexibilidad” como factores imprescindibles de una economía capaz de generar empleo. Se intenta demostrar la “inviabilidad” de los sistemas de protección social logrados por el esfuerzo del movimiento sindical a lo largo de los años. También se emiten mensajes que afirman haber descubierto la superación del conflicto de intereses. En consecuencia se aboga por la desaparición del sindicalismo, o por su neutralización.

En aras del realismo no podemos pasar por alto las mutaciones de todo tipo que se están dando. Tenemos que prever sus efectos no solamente para tomar posturas defensivas, sino para lograr una correlación de fuerzas más favorable. La primera condición es la de no dejarnos arrastrar por el ambiente de apatía. No es complicado situar los mensajes en función de los intereses defienden.

En una apuesta permanente por la autoformación tenemos que utilizar cuantos elementos tengamos a mano para ir avanzando en una gradual cualificación sindical en todos los terrenos.

Al paio de textos de diverso origen vamos a picotear en varias cuestiones que nos afectan. Son referencias ajenas que nos deben ayudar a repensar algunas cosas y visualizarlas con unos tonos de contraste.

¿ADIOS A LA PROTECCION SOCIAL?

La supresión de la Seguridad Social, la bajada de salarios, la reducción de las conquistas sociales: Esta es la única receta que proponen los liberales para salir de la crisis y del paro. Así comienza un reciente artículo publicado en el periódico “Le nouvel observateur”, que compara tres países:

–Inglaterra, con el 9,8% de paro, que tras Thatcher se ha convertido en la patria del liberalismo.

–Francia, con el 12,2% de paro, donde la legislación es más flexible de lo que se piensa.

–Alemania, con el 8,2% de paro, que permanece fiel a una reglamentación negociada.

Francia: Balladur, el primer ministro, pensó que el contrato de inserción podría ayudar a los parados jóvenes. Como si hubiera que elegir muy rápido entre dos opciones: tener pobres que trabajan o parados a los que hay que indemnizar.

Pero en los últimos diez años se ha flexibilizado mucho. Desde 1986 no se necesita ningún tipo de autorización de los poderes públicos para despedir; existen múltiples posibilidades y variadas para hacer contratos por períodos determinados, etc. Y todavía más: por razones económicas un empresario puede proponer a sus asalariados bajarles el sueldo, ¿lo rechazan? ¿De patitas a la calle! Y todavía más, desde la aprobación del plan quinquenal sobre el empleo, el tiempo parcial puede anualizarse. Eso quiere decir que los patronos pueden fijar los períodos del año en lo que los trabajadores tienen que trabajar por tres o cuatro horas, a condición de avisarles con una semana de antelación. Los trabajadores sólo pueden rechazar esta petición dos veces.

Inglaterra: El gobierno británico se jacta de haber provocado el descenso de las cifras del desempleo gracias a la flexibilidad. Falso. “Entre enero y septiembre de 1993, hay 40.000 empleos menos a jornada completa. Los de tiempo parcial han aumentado en 100.000. A priori podría pensarse que este nuevo reparto del trabajo beneficia a más personas. Pues bien, no es así, ya que los empleos suprimidos afectan especialmente a los empleos no cualificados, hombres cuyas esposas no trabajan.

En los últimos quince años, los ingresos de los más pobres han bajado en un 14% y los de los más ricos han aumentado un 6%.

Alemania: Los sindicatos y la patronal han tomado la costumbre de reunirse para discutir sobre todo en cada rama profesional. “Aquí –explica un investigador del Centro de Información y de Investigación sobre la Alemania Contemporánea– los debates sobre la flexibilidad no son tan histéricos como en Francia, como prueba el caso de Volkswagen. Esto es debido a la defensa del empleo, por lo que han aceptado las reglas encaminadas a limitar la subida de los salarios reduciendo paralelamente las horas de trabajo”.

Comentario de un investigador francés: “Ya nos gustaría tener en Francia un sistema parecido al alemán pero no tenemos sindicatos fuertes y nuestra patronal no lanza ningún tipo de proposiciones. Por lo que, progresivamente, nos encaminamos hacia el modelo inglés”.

Una declaración con mucha miga para amasar también en estos lares.

ALGUNAS PAUTAS SINDICALES

Enzo Friso, secretario general de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) plantea algunas cuestiones.

–¿Qué se ha logrado en estos diez años de agresividad antisindical? Hace más de diez años que el mundo se llena la boca con política “thatcherista”, “reaganista”, etc. Hace más de diez años que sin cesar se reduce o se intenta reducir la llamada “influencia de los sindicatos”. ¿Qué se ha logrado en estos diez años? Se calcula que el desempleo afecta actualmente a un 30% de la población activa del mundo. En los países industrializados la cantidad de personas sin empleo supera los 35 millones y la situación empeora. 750 millones de personas del mundo en vías de desarrollo no encuentran trabajo y unos mil millones viven con menos de un dólar diario.

–**Economía y sindicalismo fuertes.** He aquí el saldo de diez años de neoliberalismo. Se ha querido esconder una verdad histórica: en las economías fuertes siempre ha habido sindicatos fuertes, capaces de garantizar una repartición equitativa de la riqueza y, por lo tanto, el progreso social sin el cual no existe verdadero desarrollo económico.

–**Animo e iniciativa.** Es muy importante que en esta época de abatimiento y frustración, no nos dejemos ganar por el desaliento frente a la gravedad del problema y no adoptemos una posición defensiva. Por el contrario, debemos reaccionar y retomar la iniciativa. Debemos optar por una estrategia para combatir victoriosamente las teorías neoliberales.

–**El futuro del sindicalismo.** Quienes hasta hace poco predecían el declive del sindicalismo se equivocaron rotundamente. Pero el futuro no será necesariamente fácil. Si no retomamos la iniciativa, el diálogo tripartito en el seno de la OIT se

transformará en una codificación progresiva de nuestro desastre, de la pérdida de conquistas logradas en un siglo de luchas.

CONFLICTO DE INTERESES

Tratan de convencernos de que la armonización de intereses y el individualismo suponen la panacea de la modernidad y se nos recomienda huir de planteamientos reivindicativos de carácter colectivo. Esta frecuente cantinela cuestiona la esencia del sindicalismo: el asociacionismo y la reivindicación colectiva; la solidaridad.

El presidente del CRL de la CAPV, Alberto Esteban, aborda el conflicto de intereses con un planteamiento interesante del que recogemos unos apuntes:

El conflicto: elemento del sistema

El desarrollo de la relación de trabajo se enmarca en una situación de conflicto permanente; manifiesto o latente, pero conflicto en último término.

Así, el conflicto de intereses viene a ser algo inserto en la relación de trabajo, configurándose como un elemento más del sistema de relaciones laborales, como algo necesario o, al menos, de inevitable reconocimiento.

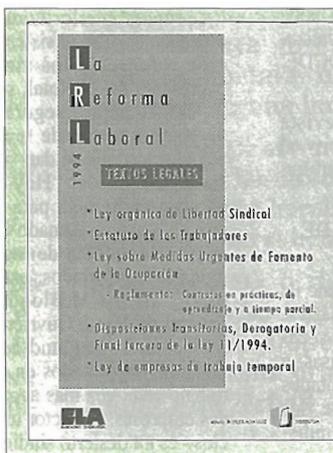
El conflicto de intereses en un sistema de relaciones de trabajo es algo inherente a él, que si bien puede llegar a incorporar consecuencias negativas, también actúa como elemento dinamizador del sistema, permitiéndonos descubrir lo que no debiera haberse hecho, o aquello que pudiera haberse mejorado por haberse hecho mal o insuficientemente bien; en último término, como fuente de mejora y de progreso.

Es precisamente por esto, por lo que todo sistema de relaciones laborales ha de atender, entre otras, la finalidad de regular y administrar, para su encauzamiento y solución, el conflicto inserto inevitablemente en la relación de trabajo, y orientarse en orden a minimizar sus consecuencias negativas y aprovechar al máximo las oportunidades que indudablemente habrá de incorporar.

El conflicto hoy: más complejidad

Si en la raíz de todo sistema de relaciones laborales está la consideración del conflicto, éste se presenta hoy investido de notas de especial complejidad, que hacen más problemática su superación. Por eso, resulta aún más apremiante la exigencia a los agentes sociales de aplicarse no tanto en su desaparición, sino en su regulación y canalización en el marco de las instituciones de las que se hayan dotado.

Los agentes sociales están llamados a desempeñar sus respectivos papeles no sólo en defensa y promoción estricta de sus intereses, sino en garantía de una justa y equitativa distribución de la riqueza obtenida, así como de los costos implícitos en las políticas de ajuste que haya que desarrollar.



LOS TEXTOS DE LA REFORMA

Un instrumento actualizado para la parcela jurídica del trabajo sindical; un elemento útil para ser tenido a mano con comodidad por la militancia en su quehacer sindical. Esto es lo que pretende ser el documento publicado con el título de “La Reforma Laboral: Textos legales” por la Fundación Manu Robles-Arangiz Instituitua.

Contiene la redacción actualizada del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tras las modificaciones introducidas por la llamada Reforma, junto a otros textos de más reciente implantación e interés directo para el mundo sindical. Además se incluyen comentarios del Gabinete Técnico de ELA destacando los aspectos más importantes de los cambios. La asequible presentación acompaña al interés de los contenidos.

Hoy por hoy, la sindicación en Francia es la más rezagada de la Comunidad Europea. La debilidad mayor del movimiento sindical francés radica en su falta de unidad, pues en efecto hay hasta cinco confederaciones principales y una multitud de sindicatos autónomos". (El Trabajo en el Mundo, OIT, 1993).

¿Desindicalización en Francia?

A ningún otro país industrializado dedica tan pocas líneas el informe de la OIT. No es extraño. Una publicación francesa sindical titulaba así un artículo acerca del sindicalismo francés: "El Pulgarcito de Europa". El responsable sindical que lo firmaba, M. Créchet, concluía: "Una evidencia se impone: el sindicalismo francés es específico. Es el más dividido, el de peor salud, el más ideológico, pero también el más aislado de los centros de concertación y negociación" (Syndicalisme, 19-XII-91).

LOS CINCO GRANDES

Son cinco las confederaciones reconocidas como representativas. Junto a su siglo añadimos el número de afiliados que le asigna el Instituto Sindical Europeo (La Syndicalisation en Europe occidentale, 1993). 1. CFDT (Confederación Francesa Democrática del Trabajo), 571.000 afiliados; 2. CFTC (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos), 250.000 afiliados; 3. CGT-FO (Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera), 1.015.000 afiliados; 4. CGT (Confederación General del Trabajo), 1.030.000 afiliados; 5. CFE-CGC (Confederación Francesa de Encuadramiento-Confederación General de Cuadros), 240.000 afiliados

Entre las cinco confederaciones sumarian 3.105.400 afiliados. Esta cifra parece a todas luces excesiva. Un estudio más reciente (Nouvel Observateur, 28 abril/4 mayo 1994) cifraba en 1.800.000 el número total de afiliados a las cinco confederaciones.

Las tres primeras confederaciones (CFDT, CFTC, CGT-FO) están afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La CGT se ha mantenido como miembro de la Federación Sindical Mundial (FSM), internacional cuyo núcleo principal lo constituirían los sindicatos de Europa central y occidental.

La representatividad comparativa de estas cinco confederaciones queda reflejada en los resultados de las elecciones para miembros de los comités de empresa. Con todo, estas cifras se refieren únicamente al sector privado y a empresas con más de 50 trabajadores. En 1991 la participación de los trabajadores en estas elecciones fue del 64%. A pesar de esa representación, la mitad de los 30.000 comités de empresa están hoy dirigidos por equipos no sindicalizados.

LA DESINDICALIZACION

Fuera de ciertos periodos excepcionales los niveles de sindicalización en Francia nunca han sido elevados. Pero a lo largo de los años 70 y sobre todo en los 80 la afiliación sindical ha caído de forma notable. En los años 70 perdió 5% de su afiliación sindical. Esta caída se acentuó en los 80 con una reducción del 41,6%. Las mujeres representan un 29% de los efectivos totales del sindicalismo francés.



ELECCIONES PARA MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESAS

SINDICATO	1981	1989	1991
CGT	32,0%	23,0%	20,4%
CFDT	22,3%	20,3%	20,5%
FO	9,9%	11,6%	11,7%
CFE-CGC	6,1%	5,9%	6,5%
CFTC	2,9%	4,4%	4,5%
Otros	4,1%	5,6%	5,6%
No sindicados	22,2%	29,1%	30,9%

La tasa de sindicalización nunca fue muy importante en Francia. Entre 1930 y 1950 subió del 10% al 30%, para iniciar una caída importante en la década siguiente. Entre 1960 y 1970 su tasa de sindicalización se mueve en torno al 20%. Del 70 al 80 baja del 22% al 19%. A lo largo de la década de los 80 desciende hasta el 12% y continúa su caída hasta menos del 10%. Es la caída más profunda en la tasa de sindicalización entre todos los países de la OCDE, seguida de EE UU.

El estudio antes citado de la revista *Nouvel Observateur* atribuye hoy al sindicalismo francés una tasa de afiliación del 7-8%.

EL 'FENOMENO OSCURO DE DESINDICALIZACION'

El mal de la desindicalización viene de lejos. Lo decía J.R. Bloch ya en 1911. El sindicalismo francés sólo raras veces llega a ser un movimiento de masas: a pesar de que el 77% de los preguntados contesta en un reciente sondeo que "los sindicatos son un intermediario indis-

pensable entre los asalariados y los empleadores", las limitaciones orgánicas y representativas del sindicalismo francés son palmarias.

¿QUÉ PIENSAN LOS FRANCESES?

"La fuerza del sistema alemán está en que los compromisos se realizan entre los propios interlocutores sociales. Al otro lado del Rin el sistema de negociación refuerza a los sindicatos". Al expresarse así N. Notat, responsable de la CFDT, piensa seguramente en los diversos sistemas de representación y negociación que se dan solapados en el sistema francés. "Hay que ser muy altruista en Francia para sindicarse, ya que un acuerdo firmado en un sector o empresa beneficia de todas maneras a todos los asalariados, estén sindicados o no", afirma M. Blondel, secretario general de Force Ouvrière. "No hemos sabido ver la amplitud de los cambios. Estamos implantados en un mundo del trabajo cada vez más acotado: las grandes empresas. El sector terciario -servicios- es un desierto sindical: no era cla-

se obrera", se lamenta A. Obadia, número dos de la CGT.

Los sindicalistas admiten que cada vez con más frecuencia los sindicatos son rebasados, ignorados o desautorizados por sus propias bases naturales. Se les exige a los sindicatos situarse más cerca de los trabajadores: "La demanda de los asalariados es tal hoy día que los sindicatos no pueden permitirse perder la sintonía con este giro. Es preciso que detengan esta espiral regresiva con una actuación fuerte, un verdadero llamamiento a la unidad de acción", estima R. Mourianx, especialista en cuestiones sindicales.

¿OTRO FUTURO?

Junto al 77% que cree indispensables a los sindicatos, hay un 71% que no los considera adaptados a la realidad actual del mundo del trabajo. Pero un 66% piensa que estar afiliado sindicalmente es el mejor medio de defender sus derechos y condiciones de trabajo. Estos datos son el resultado de un sondeo realizado en febrero de este año.

Curiosamente, en Alemania, donde existe una experiencia de cogestión, hay menos interés por ella -un 55% que en Francia -el 70% de los encuestados está a favor-, donde esta experiencia no se ha dado. En Alemania, un 54% estima que los sindicatos están excesivamente politizados, mientras que en Francia ese porcentaje se eleva al 83%.

La "desindicalización" es un fenómeno complejo que algunos vinculan con las dificultades generales experimentadas por el sindicalismo europeo en los años 70 y 80, y que han incidido con mayor fuerza en el sindicalismo francés. Otros van más allá y ven en la "desindicalización" una severa advertencia sobre su modelo sindical, que, de no corregir el rumbo, habría entrado en crisis. Critican en este modelo un excesivo institucionalismo, un lamentable alejamiento de la realidad laboral concreta, una peligrosa vulnerabilidad a las maniobras patronales en las empresas, el que sean escenario de una verdadera deserción militante a lo largo de los 70 y 80, sus serias deficiencias organizativas, etc. Los vacíos representativos han concedido espacios a la formación de estructuras reivindicativas informales (las coordinadoras).

Los intentos de cambiar de rumbo son hoy claros. Un responsable sindical, (J. Bontems, secretario general adjunto de la CFDT) comentando los resultados de una campaña de afiliación, escribe: "Progresivamente se impone una cultura nueva que hace del afiliado una persona que cuenta verdaderamente, una persona a la que se le pide su opinión, a la que se invita a las reuniones. En otros términos. Detrás de estas palabras está la idea del sindicalismo de afiliación que progresa".

ITURRIAGA

Cuando el Sur llega al Norte



Cada vez que hablamos de cooperación, de cooperación al desarrollo, y sobre todo después de la campaña del 0,7%, somos cada vez más conscientes del gran desequilibrio existente entre el Norte y el Sur.

Nos damos cuenta de que el desarrollo del Norte y el de los países del Sur es fuente de desequilibrios que pueden desembocar en fenómenos tales como el de la migración.

En cualquier comunidad o sociedad en la que el ritmo del progreso no sea tan rápido como las aspiraciones de sus habitantes, en términos de ingresos, empleo, calidad de vida, etc., la insatisfacción que estas carencias pueden generar inciden más o menos directamente en las corrientes migratorias.

MILLONES DE DESPLAZADOS

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), actualmente cerca de 70 millones de personas trabajan o viven en países extranjeros. A esta importante cifra hay que sumar la de los 12 millones de refugiados, que, víctimas de catástrofes naturales, militares o políticas, se ven obligados a

abandonar sus países. En general, se trata de personas que por motivos tales como los bajos salarios, el desempleo o simplemente (?) la esperanza de una vida mejor se aventuran de manera legal o clandestina, de forma permanente o transitoria, hacia otros confines de la Tierra.

Aunque algunos trabajadores se plantean la migración como medio para conseguir algún logro muy concreto a

corto plazo y otros lo hacen como ocupación estacional, millones de personas se proponen establecerse de modo permanente en un nuevo país.

FRENO A LA INMIGRACION

Desgraciadamente, a partir de mediados de los años 70 muchos países industrializados frenaron la inmigración de modo enérgico, pero todavía existen trabajos tan 'sucios' como para que sólo personas inmigrantes acepten llevarlos a cabo.

En muchas ocasiones, estas personas, así estén en situación legal, son víctimas de una discriminación que aunque no sea de derecho se traduce en grandes dificultades en cuestiones como la posibilidad de acceder a una vivienda digna, de reunirse con sus familias o la posibilidad de jubilación.

La OIT ha adoptado varios convenios con el objeto de proteger a los trabajadores y trabajadores emigrantes y a sus familias. Pero además de esta protección, es importante que se articulen los medios para que los migrantes potenciales puedan serlo por elección voluntaria.

Debemos encaminar todos los esfuerzos a acelerar el desarrollo de los países del Sur para que todos los ciudadanos puedan vivir en sus comunidades naturales sin tener que probar suerte en otro lugar.

AMAIA BETELU

Kexuak bai, baina ekintzak?

Sarri askotan kexu da bat baino gehiago: Europara gero eta etorkin gehiago datorrela, hemen nahiko arazo ba dugula eta ezin dela lan merkatua zabaldu, ogia kenduko baitigute 'kanpokoek'... Agian inork ez luke bere herritik aldegin nahiko, gure arbaso edota aitona-amonetako askok Ameriketara joan nahi izan ez zuten bezala, baina beharra eta gosea indartsuagoa da eta hirugarren mundua deitzen diogun hortako milioika pertsona (eta halakoak direnik ez dezakegu ahaz) guregana bultzatzen ditu aberastasunaren deiari jarraiki.

Gure ongizate maila ez da badaezpadakoa, ezta zerutik etorria. Munduko baliabideak oso desberdin daude banatuta, energia eta dirurik gehiena Ipar hemisferioan darabilgu eta. Horrexegatik nolabaiteko zorra daukagu herri behartsuekiko.

Zer jana eta bizimodu egokia guregan aurkitzera etortzen jarraituko dute milioika lagunek beren herrietan ekonomia garatzen laguntzen ez badiegu behinipein. Hasiak gara gure aberastasunaren apur batzuk ematen, baina oraindik askoz ere gehiago egin daiteke eta egin beharko da. Ez da zerbait ematea, itzultzea baizik.

El Gobierno central ha venido aplicando una política de continuos recortes sociales en los últimos años, en especial en las prestaciones por desempleo. Basta recordar a este respecto el conocido 'decretazo', que dio lugar a una hulega general de 24 horas en Euskadi, así como las medidas aprobadas con los Presupuestos Generales de 1994, que han supuesto que las prestaciones del Inem se tengan que someter a retención en el IRPF y pagar Seguridad Social.

Nafarroa: 20.000 personas en paro sin cobrar nada del INEM

Las consecuencias de estas medidas son evidentes. Por un lado, cada vez menos gente tiene derecho a coberturas del Inem (al endurecer los requisitos muchas personas se quedan sin protección). Por otro, la cuantía de lo que se cobra del Inem para quienes tienen derecho a ello son cada vez más bajas.

En Nafarroa la consecuencia más directa de esta política es que existen casi 20.000 personas que están demandando un empleo y que no tienen ninguna cobertura del Inem.

De esta manera, se constata que el 48,5% de quienes están en el desempleo no perciben ningún ingreso del Inem.

MANIPULACION

Para llegar a esta triste conclusión nos hemos basado en la información suministrada por el propio organismo oficial. Hemos visto también cómo en él se lleva a cabo un ejercicio de manipulación de los propios datos, en el sentido de no contabilizar como personas en paro a quienes sí lo son.

Así, el Inem tiene inscritos como demandantes de empleo a los siguientes colectivos, a pesar de lo cual no aparecen en la cifra final de paro registrado:

-Expedientes de suspensión y reducción, 827 personas.

-Demandantes de empleo coyuntural, 1.586.

-Demandantes de trabajos a tiempo parcial, 804.

-Estudiantes, 4.396.

-Demandantes de empleo compatible con la prestación, 2.426.

Todos estos colectivos están compuestos por personas en paro (algunos incluso reciben ingresos del Inem), sumando en total 10.039, que habría que añadir a las 30.008 personas que aparecen en las cifras oficiales. Pero no sólo sucede que hay 20.000 personas sin coberturas del sistema de protección por desempleo en Navarra, sino que, viendo la evolución del último año, es claro que cada vez son más quienes se



PARO Y COBERTURAS DEL INEM

	Personas	%
Paro marzo 94	40.047	100
Cobertura prestación	11.291	28,2
Cobertura subsidio	9.316	23,3
Cobertura TOTAL	20.607	51,5
Sin cobertura	19.340	48,5

Fuente: Elaboración propia según datos del Inem

encuentran en esa situación y cada vez es más bajo el nivel de protección del Inem.

Así, hace un año había 15.779 personas paradas sin ingresos, un 45% del total de quienes carecían de un puesto de trabajo.

En marzo de este año la cifra llegaba ya a 19.430, un 48,5% del total.

Estos datos nos muestran que existen grandes necesidades sociales que están sin cubrir. En lugar de atenderlas, la acción del

Gobierno va en la dirección contraria.

De este modo, las bolsas de pobreza y de marginación se están disparando, corriendo grave peligro de llevarnos a una situación explosiva. También en Navarra.

MIKEL NOVAL
JOSE MARI OTAEGI

EL COMITE NACIONAL APRUEBA UN DOCUMENTO CONTRA EL FRAUDE FISCAL

En su reunión del 27 de junio el Comité Nacional aprobó un documento sobre la situación fiscal en Euskal Herria. Este documento, elaborado por el Gabinete Técnico confederal, constata la falta de transparencia en materia de información fiscal, analiza la situación de los distintos impuestos (IRPF, Sociedades e IVA) y la participación de los distintos colectivos y propone una serie de medidas necesarias para corregir la actual injusticia fiscal, medidas que empiezan por el reconocimiento del problema del fraude y la elaboración de una información fiscal suficiente.

Quienes queráis disponer del informe íntegro podéis pedir-

PROBLEMAS QUE AFECTAN AL MUNDO ECONOMICO-INDUSTRIAL (VI)

Producción de bienes de gran consumo

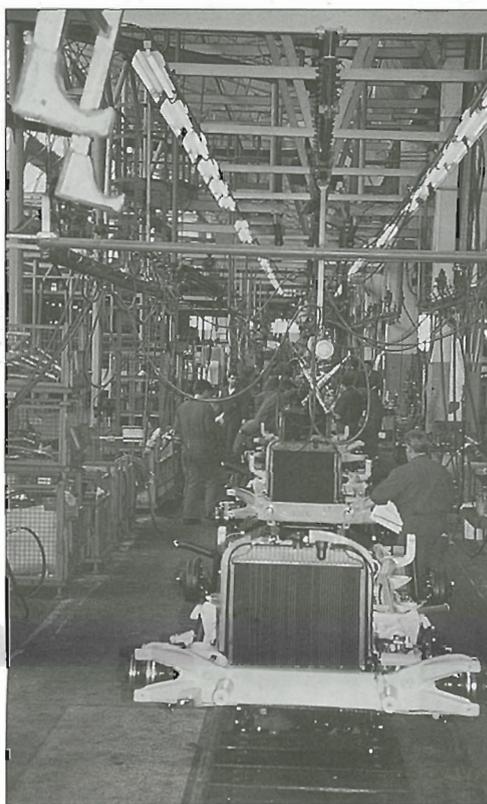
Cuando nos referimos a bienes de gran consumo nos estamos refiriendo tanto a las grandes cadenas de distribución alimentaria como a producciones de bienes en cadena como automóviles, electrodomésticos... Con la mundialización de los mercados, en este tipo de bienes se está produciendo un proceso de oligopolización acelerada de la oferta hacia el público en general, pero a la vez un proceso de oligopolización de demanda hacia sus suministradores que es el que se quiere tratar en esta reflexión.

Cada vez menos productores o distribuidores de productos, mediante un acelerado proceso de fusiones, absorciones e integraciones, frente a innumerables productores-suministradores distribuidos por toda la geografía mundial, conceden a aquéllos una capacidad de compra y de imposición de condiciones no conocidas hasta la fecha, máxime teniendo en cuenta los excedentes de capacidad productiva que existen en casi todos los productos.

Tomemos como ejemplo el automóvil, aunque esta reflexión, con matizaciones, puede servir para otros sectores. Hay muchas marcas de automóviles pero cada vez en menos manos. Se está hablando de que para finales de siglo no habrá más de 8 ó 12 productores en el mundo. La capacidad de montaje supera en unos 10 millones de vehículos al consumo real (40 sobre 30 millones), con lo que cada conglomerado podría poner en el mercado más vehículos que los actuales.

En estas circunstancias se desata una batalla por las cuotas y el control del mercado que implica una batalla de precios y servicios que trasladan a sus suministradores, en lugar de abordarla ellas mismas.

Las reducciones de costes que persiguen, para mantener su batalla por el incremento de la cuota de mercado, se traslada a los consumidores de diferentes maneras:



1. PRECIOS Y DESLOCALIZACION

Exigiendo reducciones directas de precios bajo amenaza de encontrar otros suministradores, que siempre existen, dados los excedentes de capacidad productivos y la facilidad de transferencias de tecnología entre países. La alternativa suele ser dejar de producir, o ceder. Y en este último caso muchas empresas optan por la vía fácil de la deslocalización y de las posibilidades de explotación de mano de obra en otros países, sin tener en cuenta otras circunstancias que apuntan por otras vías de solución.

2. STOCKS

La financiación de stocks se traslada a los suministradores mediante el sistema "just in time" (justo a tiempo) para que suministren o, al menos, facturen los materiales utilizados cada día, cuando no se les exige que monten los subconjuntos directamente, asumiendo todo el riesgo de montaje. El extremo se plantea cuando el fabricante de vehículos exige el montaje de los subconjuntos en la cadena y paga por vehículo terminado, con lo que el fabricante se convierte en distribuidor y traslada a sus suministradores la totalidad de los riesgos, incluso los de sus propias decisiones.

Una consecuencia directa de esta política es que para controlar este sistema hacen falta pocos proveedores, con lo que productores de reducido tamaño tienen que agruparse para vender, o vender a un productor de subconjuntos o de mayor tamaño, con lo que se convierten en suministradores de segundo orden con la consiguiente caída de márgenes.

3. INVERSIONES

La inversión en equipamiento productivo es otro coste importante, y tanto mayor cuanto más cambios de modelos existen, lo cual está acelerándose en los últimos años. En consecuencia, se eliminan los equipamientos productivos que no sea la cadena de montaje, exigiendo piezas más acabadas o subconjuntos terminados, con lo que se traslada al suministrador no sólo la carga de la inversión en equipamientos, sino el riesgo de cambios de producto cuando se habla de instalaciones automáticas o semi-automáticas que no hayan podido ser amortizadas.

Podría continuarse describiendo formas de trasladar riesgos y costes a los suministradores, pero entendemos que, como primera reflexión, es suficiente. La tentación de los suministradores es la más fácil: trasladar a los trabajadores, vía reducción de condiciones laborales y salariales los costes añadidos o las disminuciones de márgenes, sin tener en cuenta que se puede convertir en un proceso interminable en cascada que pretende ajustar los salarios permanentemente a la baja, lo cual no es posible, no sólo por razones económicas, sino también por las convulsiones sociales que se provocarían.

Sólo mediante la agrupación y el consorcio de los suministradores será posible conseguir fuertes conglomerados de oferta que enfrentar a los gigantes oligopolistas para impedir imposiciones excesivas. De otra manera se camina hacia los cuasi monopolios mundiales ante los cuales ni gobiernos, ni empresas, ni consumidores y trabajadores tendrán capacidad de reacción, lo que exigiría un nuevo reequilibrio en la sociedad y en la economía mundiales.

JUAN MIGUEL MENDOZA

El día 22 de junio entra en vigor la Ley 14/1994, de 1 de junio (BOE del 2 de junio), "por la que se regulan las empresas de trabajo temporal", empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otras, con carácter temporal, trabajadores contratados por ella.

Empresas de trabajo temporal

Con ello se modifica lo que hasta ahora constituía cesión ilegal de trabajadores e incluso delito de tráfico ilegal de mano de obra. Termina también el monopolio del INEM en la actividad de intermediación en el mercado de trabajo. Pero el paso dado no redundará, desde la perspectiva sindical, en el compromiso de "mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo" de acuerdo con el Convenio 88 de la OIT, ni en la garantía de la igualdad de posibilidades en el acceso al mercado de trabajo de todos los trabajadores. Sin embargo, sí que contribuye a precarizar aún más el empleo.

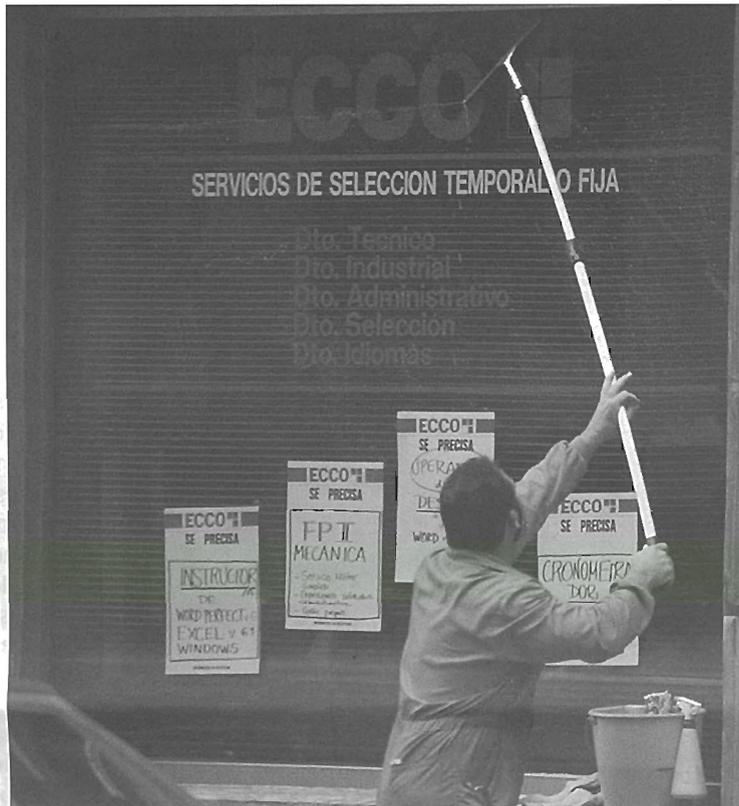
La actividad de las empresas de trabajo temporal es una actividad lucrativa permitida, de cesión temporal de trabajadores, pero *no son agencias de colocación*, cuya existencia con fines lucrativos sigue estando prohibida; en cualquier caso, la nueva ley establece taxativamente la nulidad de toda cláusula del contrato de trabajo temporal que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

CESION LEGAL DE TRABAJADORES

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse a través de empresas de trabajo temporal *debidamente autorizadas* de acuerdo con la nueva ley. El departamento de Trabajo de los gobiernos autónomos es órgano competente para conceder la autorización, cuando el ámbito de actuación de la empresa de trabajo temporal coincida con el de la comunidad autónoma.

La cesión de trabajadores al margen de empresas de trabajo temporal autorizadas constituye tráfico prohibido de mano de obra. Sus consecuencias son las mismas que hasta ahora derivaban del derogado artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores:

—responsabilidad solidaria del traficante y del empresario real sobre las obligaciones contraídas con los trabajadores y la Seguri-



dad Social (salarios, cotizaciones, prestaciones, responsabilidad por obligaciones de seguridad e higiene...) "sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan" (...)

—derecho de los trabajadores sometidos al tráfico ilegal a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria, a su elección.

CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICION

Es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria y que tiene por objeto la cesión del trabajador. *Únicamente puede celebrarse* cuando se trate de *satisfacer necesidades temporales* de la empresa usuaria, en estos casos:

✓ realización de obra o servicio determinado (por el tiempo que subsista la causa);

✓ exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (con una duración máxima de seis meses);

✓ sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo (por el tiempo que subsista la causa);

✓ para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

No se pueden celebrar contratos de puesta a disposición:

✓ para sustituir a trabajadores en huelga;

✓ para la realización de los trabajos peligrosos que se determinen reglamentariamente;

✓ cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas de los artículos 50, 51 y 52-c del Estatuto;

✓ para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

RELACIONES ENTRE TRABAJADOR Y ETT

La empresa de trabajo temporal es la que contrata al trabajador, bien por tiempo indefinido, bien por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. En este segundo caso el trabajador tiene derecho:

✓ a ser remunerado según el puesto de trabajo a desarrollar, según lo establecido en el convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal o, en su defecto, en el convenio colectivo correspondiente a la empresa usuaria. (Entendemos que el criterio sindicalmente aceptable era el de que se debiera el salario del convenio colectivo de la empresa de trabajo temporal, siempre que dicha remuneración no fuese inferior a la que pudiera corresponder en aplicación del convenio de la empresa usuaria);

✓ a recibir una indemnización a razón de doce días de salario por año de servicio.

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA USUARIA

1. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y de informar con carácter previo al trabajador sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo así como de las medidas de protección y prevención. Y ello por exigencia además de la Directiva 383/91 de la CEE sobre protección de los trabajadores eventuales o de empresas de trabajo temporal.

2. La empresa usuaria es responsable *subsidiaria* de las obligaciones salariales y de seguridad social para con el trabajador.

Pero dicha responsabilidad es *solidaria* cuando el contrato de puesta a disposición se haya realizado para supuestos distintos de los estrictamente permitidos por la ley. Estos incumplimientos, por tanto, además de constituir infracciones administrativas graves o muy graves sancionables según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, acarrearán la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria; no determinan, sin embargo, el derecho del trabajador a adquirir la condición de fijo, a diferencia de lo previsto para el supuesto de cesión de trabajadores al margen de las empresas autorizadas de trabajo temporal.

BIZENTE HARRIOLA

Contrato de interinidad. Conversión del contrato en indefinido por imposibilidad de reincorporación del sustituido.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1994)

Una interpretación del artículo 4.2 b) RD 2104/1984 de 21 de noviembre (contratos de trabajo de duración determinada y de trabajadores fijos discontinuos), que previene que los contratos de interinidad se considerarán indefinidos cuando no se hubiera producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal establecido, viene a afirmar con carácter general la primacía de la condición resolutoria en la configuración normativa del contrato de interinidad y crea también, y con el mismo carácter general, y sin perjuicio de los supuestos especiales, una expectativa para el interino de conservar su puesto de trabajo cuando no se produzca la incorporación del sustituido, ya que *si la condición resolutoria de la reincorporación no se produce en el plazo señalado, o su cumplimiento se hace imposible, la relación laboral se consolida*, cesando únicamente la interinidad, sin que este efecto connatural al contrato pueda, en principio, ser eliminado por una cláusula contractual a término.

Abono de intereses en supuestos de sentencias condenatorias. Excepción de la Hacienda Pública, que no alcanza a una Diputación Foral.

(Sentencia del T.S. de 6 de noviembre de 1993)

Siendo la obligación de pago de intereses de demora que impone el art. 921 LEC una obligación que se genera *ope legis*, es decir, por propio imperativo legal, sin necesidad de que sea declarada expresamente en sentencia, en aquellos supuestos en que las mismas no digan nada, correspondiendo no obstante la aplicación de los intereses, si el Juzgado de lo Social que las ejecuta dicta auto en el que no los reconoce, contra el mismo cabrá, al contradecir dicho mandato, recurso de suplicación, en virtud de lo dispuesto en el art. 188.2 TA LPL.

El art. 921.4 LEC, que ordena la aplicación del interés legal del dinero elevado en dos puntos porcentuales en las condenas al pago de cantidades líquidas establecidas en sentencia judicial, se configura como una regla general que alcanza a todos los supuestos, cualesquiera que sea su naturaleza, caracteres y condiciones de la persona, física o jurídica, que resulte condenada, con la única excepción de la Hacienda Pública, según dispone el art. 921.5 LEC, excepción que en modo algu-

no ampara a las diputaciones, tanto provinciales como forales, pues siendo la Hacienda Pública una institución totalmente diferente de las diversas haciendas locales, es evidente que lo dispuesto en el art. 2 LGP, las mismas se configuran como instituciones ajenas y distintas de aquella, en la que no se comprenden ni integran en forma alguna.

(...)La norma que hay que acatar y aplicar es el art. 921 LEC, y ello aun cuando la entidad condenada sea una diputación, en el caso la de Guipúzcoa, pues, de un lado, la Norma Foral 17/1990 de 26 Dic. (régimen financiero y presupuestario del Territorio Histórico de Guipúzcoa) no prevalece sobre aquel artículo y, de otro, el establecimiento en su art. 25 de unas disposiciones de contenido similar a los arts.42 a 46 LGP no produce la consecuencia de que esa diputación quede comprendida en la excepción que establece el art. 921.5 LEC, conclusiones éstas que en modo alguno vulneran ni la disp.adic. 1ª CE, ni el art. 37 LO 3/1979 de 18 Dic. (EA País Vasco).

Indemnización por despido. Devengo de intereses de la misma durante la tramitación del recurso de la empresa, aunque se abonen salarios mientras tanto.

(Sentencia del Tribunal Supremo, de 7 de febrero de 1994)

La regla del art. 921.4 LEC, a tenor de la cual, cuando una resolución judicial condene al pago de cantidad líquida, esta devengará en favor del acreedor, desde que aquella fuera dictada hasta que sea totalmente ejecutada, un interés anual igual al interés legal del dinero incrementado en dos puntos, *resulta de aplicación a la condena de abonar una cantidad líquida en concepto de indemnización por despido* cuando se ha optado por el pago de dicha indemnización.

Según ha manifestado reiteradamente la jurisprudencia, los denominados intereses procesales cumplen una doble función, resarcándose con ellos, de una parte y en sentido amplio, el perjuicio que para quien ha vencido en juicio se deriva de la demora en la ejecución de una sentencia judicial favorable, protegiendo así el interés de obtener satisfacción material de su pretensión, sin el deterioro de la depreciación monetaria, y por otra, adquiriendo un alcance disuasorio de la interposición de recursos infundados, como pone de relieve el recargo de dos puntos sobre el interés legal del dinero, funciones ambas que se mantienen en supuestos de condena a indemnizar por despido, pues en estos casos, aunque es cierto que el daño derivado del cese sólo se produce a partir de éste, ello no elimina el perjuicio que se deduce del transcurso del tiempo sobre el importe de la indemnización fijada en la sentencia y que ha sido calculado

a partir del salario y de los servicios acreditados en el momento del despido, *actuando la función disuasoria aunque durante la tramitación de los recursos se abonen los salarios*, pues el empresario puede percibir la prestación del trabajo como contrapartida a dicho abono.

Descuentos por huelga. Improcedencia de aplicar la parte proporcional correspondiente a los días festivos.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1994)

El art. 6.2 RDL 17/1977 de 4 de marzo establece que durante la huelga se entiende suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario, precepto que ha sido interpretado en el sentido de que la retribución que se descuenta por cada día de huelga no sólo comprende el jornal diario, sino lo que constituye salario diferido, como son las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional correspondiente a la retribución del descanso semanal del periodo en que se haya producido la huelga.

En el asunto enjuiciado, habiendo durado los paros semanales por huelga sólo un día, recayendo cada uno de ellos en semanas distintas, procede descontar al trabajador de su salario la parte proporcional correspondiente al sábado y domingo de esa semana, ya que al trabajar sólo de lunes a viernes por una distribución de la jornada que se concentra en cinco días de actividad, el sábado viene a constituir una extensión del descanso semanal regulado en el art. 37.1 ET.

Los días festivos establecidos en el art. 37.2 no responden de manera directa e inmediata a la necesidad de descansar después del trabajo, sino que su significado consiste en la plasmación legal del derecho al descanso retribuido en determinados días del año en que se produce la celebración de acontecimientos de orden religioso o civil en los que, sin trabajar, se cobra salario, por lo que *no se les puede aplicar en caso de huelga el régimen de descuento proporcional que sufre la retribución del descanso semanal* por ausencias injustificadas durante una semana concreta y distinta a la del festivo, pues ello supondría exceder las facultades que concede el art. 44.2 RD 2001/1983 de 28 de julio (regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos), aplicándolo a supuestos no previstos en el mismo.

Sindikalgintza

JUAN MIGEL MENDOZA, INDUSTRI POLITIKARAKO IDAZKARI NAZIONALA

“Hauteskundeetarako akordioak emaitzak fidagarriak egiten ditu”

ELA, UGT, CC OO eta LABek sinatu berri dute datorren irailean hasiko diren hauteskunde sindikalei buruzko akordio bat, 1980az gero Euskal Autonomi Elkartearen (EAE) izan den ohiturari eutsiaz. Elkarrizketa honetan Juan Migel Mendozak dioen legez, hauteskundeetako emaitzak fidagarriak izan daitezten lau sindikatuek konpromezu bat eta kontrol sistema bat gauzatu dute akordioan, eta berau Eusko Jaurlaritzari luzatu diote, hautes-prozesua horren arabera antola dezan

–Zein da hauteskundeetarako akordioaren jatorria?

–ELAk beti uste izan du hauteskunde sindikalen fidagarritasun eta gardentasuna bermatzeko modurik onena hauteskundeetan parte hartzen duten sindikatuek burututako kontrola dela. Duela hamalau urte, 1980ko hauteskundeetarako hain zuzen, ELAk akordio bat proposatu zuen: hautes-prozesuaren jarraipen eta kontrolean sindikatuen partehartzea ziurtatzea zen bere helburua. Sindikatuek arauak errespetatzeko konpromezua hartu zuten berorren bidez, eta emaitzen ikuskaritza ziurtatzen zen (izan ere, estatuko beste zenbait tokitan iruzurraren salaketak ibili ziren).

–Prozesu honen inguruan ez al dago ziurtasunik?

–Arazoa zera da, papera oso gogorra denez astakeriarik haundiena ere, agoantzen duela. Erregistroan jasotzen diren akten (agirien) edukia benetako dela bermatzen ez duen sistemak ez du errealitatea behar bezala ezagutzeko aukerarik ematen. Egiaztapen prozesu hori enpresa ttikietan ikusi zen batez ere beharrezko.

–Nola egin daiteke hori?

–Administraritzak ikuskatzaileak izendatu ditzake, eta horiek sindikatuen laguntzaz (arau jakin batzuk jarraituz) emaitzak benetakoak direla frogatzeko. Sistema honekiko zenbait erresistentzia sortu zen, baina argi geratu da 1980az gero EAEko emaitzak fidagarriak izan direla: inortxok ere ez ditu zalantzan jarri.

–Akordioak zer aurrerapen dakar?



–Hauteskundeak amaitu bezain pronto emaitzak aldarrikatzea posible egiten du sistema honek, eta denek ontzat ematea. EAEn emaitzak berehala ezagutu izan ditugu beti; bien bitartean, estatuan beroien inguruko eztabaida gordinak urtebete iraun zuen, nolabaiteko irtenbidea eman zitzaion arte. Urteetako esperientziak adierazi digu hauteskunde kontrol hau ona dela, eta hori jaso behar zela uste izan dugu, eta Euskadiko lau sindikatu nagusiek sinatzea lortu dugu, hau oso pozgarria dela deritzogu.

–Akordioaren bidez zer lortu da?

–Lehenik, hauteskunde sindikalen ikuskaketa eta egiaztapen sistema bermatzea (batez ere enpresa ttikietan).

–Zein da bere edukia?

–Akordioa lau sindikatu konpromezua da zenbait arau errespetatuko ditugula, eta Administaritzari hauteskunde sindikalak gure ustez nola antolatu behar diren adierazi diogu: Erregistroa, kontaketa, e.a.

Gainera, hauteskundeetarako ba-tzordean erabakiak aho batez hartu beharko dira; horrelakorik ezean, gaia arbitraia baten bidez konponduko da. Gehiengo izanik ere, inposaketarik ez da gertatuko.

–Zer gertatzen da Nafarroan?

–Nafarroan lau sindikatuak antzeko akordio batetara ailegatu gara, lehen aldiz. Dударik gabe hauteskunde emaitzak guztiz fidagarriak izango dira, lurralde honetan ere.

Nuevas perspectivas

El cambio más importante en las elecciones sindicales se refiere a los plazos que han existido para su realización: Hasta ahora, se han venido celebrando cada cuatro años en un periodo de tres meses. Después de estas próximas elecciones, que se desarrollarán en quince meses, no habrá periodo electoral, sino que los delegados se irán renovando según el ritmo de cada empresa o centro de trabajo. En consecuencia, el sistema de control y verificación pasará a ser permanente y las elecciones también tendrán un lugar fijo en nuestra agenda.

ALDE BERRIAK

–Aurrekoekiko aldaketak daude. Zergatik?

–Estatuan UGT eta CC OOek 1990 ondoren akordio bat sinatu eta Gobernu zentralari lege bihurtzea proposatu zioten. Lege-testu berriak beharrezko egin zuen EAEko akordioa zenbait puntutan berriztatzea, aurretik guk salatu egin bainuen akordio hori, hutsune nabarmenak zituelako (ez zen erabat demokratikoa). ELA saiatu da, alderdi politiko eta gobernuarekin izan dituen harremanetan, akordioaren alderdirik antidemokratikoenak aldatzen, baina legea ez da egokia. Dena den, gure akordio sindikalaren funtsezko egitura mantendu behar zela uste izan genuen.

HAUTESKUNDE BEREZIAK

–Aurtengorako zer azpimarratuko zenuke?

–Hauteskundeek oso garrantzi handikoak dira, epe jakineko azkenak direnez. Ezin dugu despistatuta ibili: ahal den toki guztietan hautagaiak aurkeztu behar dira, lehenbaitlehen. Aurrerago beste enpresa batzuk ere landu beharko ditugu. ELAren lehenasuna finkatzeko unea da, eta ahal bada, zabaltzekoa, globalki, eskualde eta sektoreka. Nafarroan ere antolaketa eta afiliatuen aldetik ezagututako gorakada ikusita gorantz egingo dugula ziur naiz. Horrek militante guztien ahalegin osoa eskatzen du: beren enpresatan ELAren ordezkariak aurkezten eta ingurukoetan, lagun zein ezagunen bidez, hautagaiak lortzen saia daitezten.

–Zein dira hauteskundeetarako helburuak?

–Hauteskundeetan bi helburu betetzen dira: enpresan ordezkariak hobereana aukeratzea; sindikatu indartsu baten babesa eskatzen du horrek. Bestalde, sindikatu bakoitzaren ordezkariak maila neurtzen da. ELAk sendotu eta gehitu egin behar du bere nagusitasuna. Noski euskal sindikalgintzaren lehenasuna azpimarratutako da.

J.MENDIA