



AZAROAK 7RAKO EUSKADIN 3.960 ORDEZKARI ERREJISTRATU DITU

ELAk hautatutako ordezkarien erdia lortu du

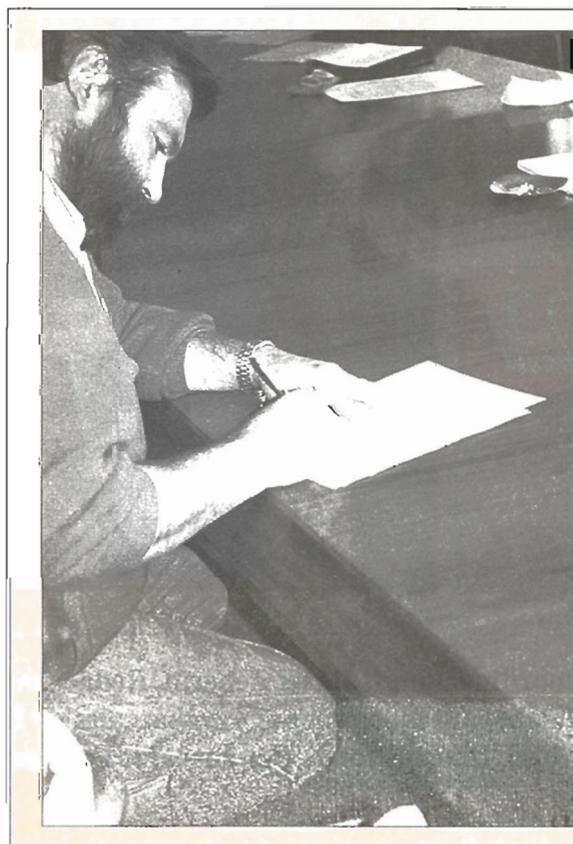
Azaroak 7ra arte errejistro ofizialean aurkeztu diren hautes-aktetako datuen arabera, ELAk orain arte oso emaitza onak lortu ditu hauteskunde sindikaletan, langileek guztira hautatu dituzten 3.960 ordezkarien ia erdia sindikatuaren izenean aurkeztu baita. Komite Nazionala-

rentzat emaitza hauek hautes-prozesuko lehen epe honetarako finkatutako helburuak ederki bete dituzte.

ELA nagusi da EAeko lurralde eta federakunde guztietan zehar. Nafarroan, berriz, datu guztien arabera ordezkaritza maila dezentegite igo daiteke.

Aipagarria da, bestalde, ELAren lehen txanpa izaugarria, batez ere Gipuzkoan. Erritmoa moteltxegoa baita Bizkaia eta Araban. Arrazoi hau dela eta, hauteskundeak enpresa askotan 1995ko lehen hiruhilekoan barna luzatulo dira. Ekin berriro lanari!

(12.-13. orr.)



OCASION DE ORO PARA LA FORMACION CONTINUA

El Parlamento de Madrid ha aceptado en comisión una enmienda del PNV por la que se ha acordado recoger expresamente en la Ley de Presupuestos la previsión de que un eventual acuerdo de formación continua distinto al estatal actualmente vigente tenga la cobertura económica correspondiente con cargo a la cuota de formación profesional.

Esta modificación viene condicionada por la reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que contempla la posibilidad de acuerdos que concurren con el de ámbito estatal, y abre nuevas perspectivas al Acuerdo de formación continua para la CAPV que desde ELA se ha propuesto (ver el artículo de Josemi Unanue en la pág. 8). La posibilidad legal y la previsión de cobertura financiera están, por tanto, ahí. Ahora corresponde a Confebask -que tiene entre manos nuestra propuesta articulada de Acuerdo- y al resto de los sindicatos posicionarse sobre un tema de tanta importancia para el futuro de nuestro capital humano.

Otra noticia que está también relacionada con la formación continua es la conclusión de un Acuerdo sobre esta materia para el territorio de Gipuzkoa, acuerdo que al cerrar la edición se encuentra pendiente de firma. En su artículo de la página 3 José Antonio Cestona nos informa de las características del acuerdo guipuzcoano.

Sindikalgintza



ELAK hautatutako ordezkarien erdia lortu du

Azkeneko hautaketa... ELAK hautatutako ordezkarien erdia lortu du. Hain zuzen, ELAK-ek 1994ko azaroaren 14an eginiko hauteskundeetan... ELAK-ek 1994ko azaroaren 14an eginiko hauteskundeetan... ELAK-ek 1994ko azaroaren 14an eginiko hauteskundeetan...

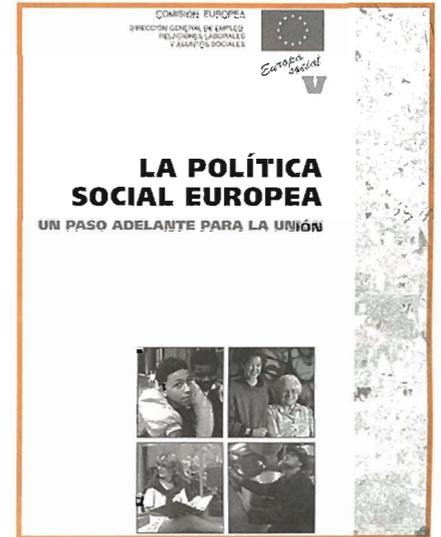


OCAISION DE ORO PARA LA FORMACION CONTINUA

El Parlamento de Madrid ha aprobado un convenio... OCAISION DE ORO PARA LA FORMACION CONTINUA. El Parlamento de Madrid ha aprobado un convenio... OCAISION DE ORO PARA LA FORMACION CONTINUA. El Parlamento de Madrid ha aprobado un convenio...

6

EL LIBRO BLANCO SOBRE POLITICA SOCIAL EUROPEA, ¿UN PASO ADELANTE?



3 LA FIRMA DEL MES
J.A.Cestona

4 CONFEDERACION:
Crónica del Comité Nacional

5 ESKUALDEAK

6 NOTICIAS DE
LA CES

7 MUJER / EMAKUMEA

8-9 NEGOCIACION COLECTIVA

10 LAN MUNDUA /
MUNDO LABORAL

11 GAZTEAK / JOVENES

12-13 ELECCIONES
SINDICALES 94-95

14 FORMACION:
¿Qué objetivos para el 95?

15-17 AZTERGAIK-
LEER Y DEBATIR:

18 INTERNACIONAL:
El sindicalismo de Africa

19 GARAPENA

20 EKONOMIA

21. LAS CUENTAS ANUALES
DE LAS EMPRESAS

22 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

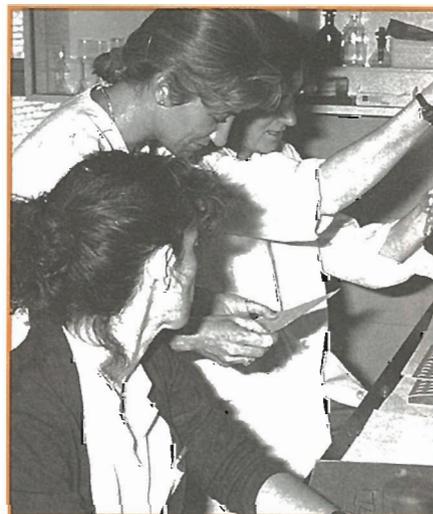
24 ELKARRIZKETA:
Cristina Arenal

12-13



**RESULTADOS
DE LAS
ELECCIONES
SINDICALES**

22



**GUIA LABORAL:
MODIFICACION
SUSTANCIAL DE
LAS CONDICIONES
DE TRABAJO**

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

Un buen modelo

El Acuerdo sobre Formación Continua para Gipuzkoa, que a la hora de escribir estas líneas se encuentra listo para la firma, es en mi opinión una buena noticia, al menos por dos razones: porque consolida un buen modelo de formación continua y porque se sustenta en un importante nivel de interlocución y de reconocimiento mutuo entre administración, patronal y sindicatos.

El modelo de formación continua que desarrolla el acuerdo de Gipuzkoa continúa el más que apreciable trabajo llevado a cabo en este campo bajo los auspicios de la Diputación y procura adaptarse a la estructura empresarial, social y formativa del territorio, abordando el tema de la formación continua desde una decidida voluntad de eficacia. Intenta, además, sortear los riesgos que un modelo como el administrado por el Forcem puede plantear, alejando la posibilidad de cualquier aprovechamiento o instrumentación de la formación continua por sus administradores.

Los principales rasgos definitorios de este modelo de formación continua son los siguientes:

✓ Es una **formación de demanda**, es decir, que parte de una permanente y sistemática actividad de prospección de la realidad de las empresas, a través de la cual se vayan identificando y previendo las necesidades de formación y reciclaje de los trabajadores y trabajadoras guipuzcoanos y ajustando a dichas necesidades las ofertas de formación.

✓ El acuerdo pretende promover la participación de las **pequeñas empresas** de los beneficios de la formación continua. Las grandes empresas, con departamentos de formación propios en muchos casos, pueden apañárselas –y de hecho lo hacen– para desarrollar sus planes de formación, beneficiándose de las importantes ayudas públicas destinadas a tal objeto. El principal vacío formativo se da en la pequeña empresa y es ahí precisamente donde el acuerdo pretende desarrollar su mayor virtualidad.



✓ A los **centros de enseñanza** corresponde jugar un papel decisivo en la formación continua. Tenemos que aprovechar nuestra comparativamente buena infraestructura de formación profesional –en el sentido más amplio del término– y potenciar las iniciativas que de la relación escuelas-empresas vayan surgiendo.

✓ La utilización de los recursos económicos puestos al servicio de la formación continua debe ser **eficaz y transparente**, para lo que se ve necesario un seguimiento estricto del destino de dichas ayudas y la eliminación de intermediarios entre el ente gestor y los destinatarios últimos.

✓ Se pretende, por último, un **modelo integral**, que comprenda y coordine la totalidad de la formación conti-

nua que se imparta en Gipuzkoa y evite duplicidades en programas y ayudas.

Señalaba al principio que la segunda razón para la valoración positiva de este acuerdo era el nivel de interlocución y de compromiso alcanzado entre las tres partes (Administración, patronal y sindicatos), conscientes de que el objetivo perseguido requiere del concurso de todos.

Este compromiso tripartito, por muy lógico que sea, resulta especialmente reseñable cuando la administración que interviene es una diputación, ya que nuestras instituciones forales están siendo especialmente remisas, cuando no claramente herméticas, a la participación de lo que se ha dado en llamar agentes sociales y, en particular, de los sindicatos en las acciones y estructuras que promueven.

En este contexto hay que dar todo su valor al hecho de que la Diputación de Gipuzkoa y, en concreto, su Departamento de Economía, haya considerado necesario que los sindicatos de trabajadores sean colaboradores y partícipes en el proyecto de extender la formación continua al mosaico de empresas de Gipuzkoa.



JOSE ANTONIO CESTONA
Secretario general adjunto
Responsable de Acción Institucional

“Mejoraremos los resultados de 1990”

En su reunión del 31 de octubre, el Comité Nacional de ELA ha tratado, entre otros, los siguientes temas:

ELECCIONES SINDICALES

El Comité Nacional ha analizado con detalle el proceso de elecciones, iniciado el pasado 15 de setiembre, y ha hecho balance de este primer mes y medio.

En las primeras semanas se ha alcanzado ya un tercio del total de los representantes elegidos en el último proceso electoral, que se celebró a finales de 1990, lo que demuestra que, a pesar de haberse establecido un período electoral de 15 meses, la mayoría del personal de las empresas vascas va a renovar sus representantes en los primeros meses del proceso.

El Comité Nacional ha destacado la normalidad y el alto grado de concurrencia entre las distintas organizaciones sindicales, y la participación de los trabajadores que se está registrando.

Los datos de las actas electorales presentadas en el registro oficial hasta el viernes, día 28 de octubre, arrojan un balance rotundamente favorable a ELA ya que con un total de 3.656 representantes (3.463 en la CAPV y 193 en Navarra) ha logrado más de la mitad del total de los delegados elegidos. Unos resultados que para el Comité Nacional cumplen ampliamente las expectativas fijadas para esta primera fase del proceso electoral.

En la presentación de estos datos ante el Comité Nacional, el secretario general, José Elorrieta, junto a la constatación de los buenos resultados obtenidos, ha querido resaltar el carácter parcial de estos resultados. “No sería adecuado –ha dicho– querer sacar conclusiones definitivas de unos datos parciales, aunque ya significativos, pero pienso que todo apunta a que ELA repetirá e incluso mejorará los resultados del último proceso electoral, en el que el sindicato obtuvo una amplia mayoría”.

Elorrieta ha destacado, por otra parte, que sigue siendo una incógnita el número total de delegados que se van a elegir en este proceso, aún cuando las empresas que, contando con un censo laboral suficiente, no elijan representante sindical vayan a ser pocas. El secretario general ha atribuido esta incertidumbre a la caída de empleo derivada de la crisis industrial y a la precarización de los contratos de trabajo.

ACUERDO SOBRE FORMACION CONTINUA EN GIPUZKOA

El Comité Nacional da el visto bueno al proyecto de acuerdo tripartito (Diputación, Adeg y sindicatos) sobre formación continua en este territorio, acuerdo que recoge los principios de eficacia, transparencia y participación tripartita en la gestión de la formación continua. Se destaca la receptividad y la buena disposición demostrada por el departamento de Economía de la Diputación de Gipuzkoa en la negociación de este Acuerdo. Se considera que las líneas básicas del modelo de formación conti-



nua que se recoge en este acuerdo son válidas para el modelo que debe implantarse en todo Euskadi.

ACUERDO DE FC PARA LA CAPV

Se informa de las reuniones que se están manteniendo con la patronal vasca Confebask para llegar a un acuerdo sobre formación continua en la CAPV. Los escollos principales se sitúan en el diferente papel que se reconoce a los centros de enseñanza en la promoción e impartición de la formación continua.

Paralelamente se están manteniendo contactos políticos con el fin de garantizar que cuando se firme este acuerdo sobre formación continua pueda tener la cobertura económica correspondiente con cargo a las cotizaciones obligatorias. En este sentido se ha encontrado un apoyo total en el PNV, que se ha comprometido a presentar una enmienda a la Ley de Presupuestos mediante la que se garantice aquella cobertura.

ELA asistió al 49 Congreso de la USS

Los pasados días 3 al 5 de noviembre tuvo lugar en la localidad helvética de Montreux se realizó el 49 Congreso de la Unión Sindical Suiza (USS), al que asistió como invitado Eustakio Uranga, responsable de la Interprofesional. Los principales temas abordados fueron: La igualdad entre mujeres y hombres; el paro y reparto del trabajo; la seguridad social, y la modernización de las estructuras de la USS. Se resaltó la necesidad de adaptación para poder hacer frente a los retos actuales a los que hoy deben hacer frente trabajadoras y trabajadores.

Los congresistas de la USS aprobaron también dos resoluciones, en las que expresan su apoyo a la integración suiza en la UE, y piden que el comercio mundial esté al servicio de las personas trabajadoras.

NEGOCIACION COLECTIVA

Los responsables de las distintas federaciones profesionales informan del estado en que se encuentra la negociación de los convenios pendientes.

El secretario nacional de negociación colectiva, Josemi Uanue, presenta un informe sobre el descuelgue salarial. Se ve necesario consensuar una fórmula, para incluirla en los convenios, que garantice la renegociación de las condiciones salariales en la empresa cuando se hubiera decidido la procedencia del descuelgue salarial.

LANTZEN

Se aprueba la propuesta del comité ejecutivo de transferir la titularidad de la revista “Lantzen” a la Fundación Manu Robles-Arangiz, en lo sucesivo editora de esta publicación. En esta nueva época la publicación se seguirá dirigiendo a los cuadros del sindicato, pero también a los estudiosos (investigadores, profesores, estudiantes...), formadores de opinión y personas y entidades relacionadas con lo sindical y lo social.

En cuanto a su contenido, pretende ser reflejo de estudios, seminarios, actividades del entorno del sindicato, bajo el impulso, organización y cobertura de la Fundación Manu Robles-Arangiz y recoger trabajos del Gabinete Técnico confederal, artículos de responsables del sindicato, así como colaboraciones externas, y documentos o artículos a los que no se tenga acceso por los circuitos normales.

La periodicidad del nuevo Lantzen será de tres o cuatro números al año y en su consejo de redacción está presente, además de la Fundación, el gabinete Técnico y el departamento de publicaciones.

NUEVO GOBIERNO

Ante la previsión de la formación de un nuevo gobierno en la CAPV se decide empezar a trabajar sobre las propuestas de actuación que debamos presentar.

Donostialdea

La formación de los parados, abandonada por todos

Quizá sea fácil de entender, pero imposible de aceptar lo que está ocurriendo con la formación de los parados, tanto jóvenes como adultos.

El Inem gasta un dinero, repartido entre varios programas diferentes. No se hace un seguimiento de los resultados y del itinerario personal de los alumnos. Los ayuntamientos y el Gobierno Vasco dedican "algunos fondos" a hacer "algunas cosas" y nosotros nos quedamos mirando.

De lo que hacen UGT y CC OO, mejor no hablar. En Donostia, como en el resto de Gipuzkoa, existe una oferta de formación continua digna. Esta oferta se encuentra coja si no somos capaces de articular cursos de formación y un sistema de orientación y de seguimiento para parados. ¿Cuánto dinero haría falta para que esos centros de formación profesional puedan tener una oferta válida y útil para las personas desempleadas?

Una financiación mixta, totalmente asumible y coordinada entre Inem, Gobierno Vasco y Diputación debe hacer frente a esta lamentable realidad. Los problemas competenciales hay que resolverlos, superarlos u olvidarlos...

Desde ELA debemos trabajar para que esta situación injusta, lamentable, pero a la vez superable, cambie de forma radical y sea un instrumento de integración para todos nuestros parados y paradas.

X.U.

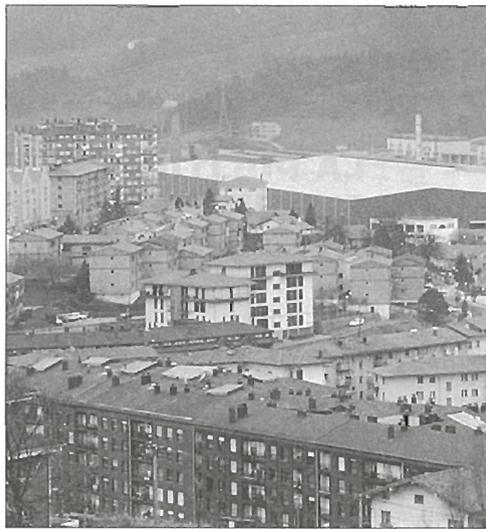
Goierri

Emaitza onak hauteskundeetan

Aurrera darraite gurean ere hauteskunde sindikalek. Lehen hilabete t'erdi honetan, batez ere lantegi txikieta-ko langileak izan direlarik hauteskundeak burutu dituztenak, oso emaitza positiboak izan ditugu. Goierriin aukeratu diren ordezkari erdiak baino gehiago ELAk lortu ditu, gainontzeko sindikatuengandik dextenteko diferentzia markatuaz.

Orain lau urte egin ziren hauteskundeetan ELAk ordezkari guztien %44a lortu zuen. Ikusten denez, oraingoz orduko emaitzak gaintitu ditugu, enpresa haunditxoek egin gabe badaude ere. Aipatzekoak dira baita ere lehen aldiz ordezkariak lortu den enpresa berrietako emaitzak. Asko kosta arren batzuetan sartzea lortu da, oraindik beste zenbait gelditzen diren arren.

JOXERRAMUN MUNDUATE



Margen Dcha-Eskumaldea

Consolidación electoral

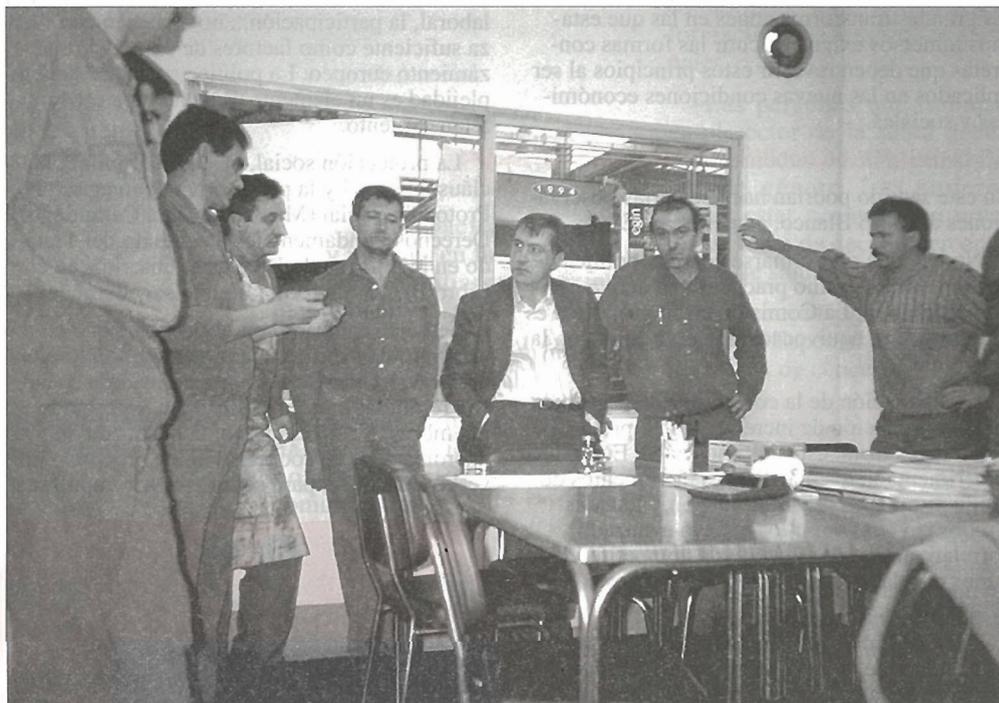
En un primer análisis desde el inicio del proceso electoral, hemos destacado en primer lugar el fuerte ritmo

imprimido a las elecciones para delegados de personal por parte de todas las federaciones, lo que ha supuesto para estas fechas un número de delegados equivalente al 50% sobre la representación total obtenida en 1990, y un 65% de representatividad sobre el conjunto de delegados de la comarcal. Si bien en este momento el ritmo ha descendido, podemos considerar que para finales de año estaremos cerca de los resultados previstos.

Por otra parte, debemos resaltar que el aumento global de la representatividad supone una mayor consolidación de ELA entre los trabajadores, si tenemos en cuenta que la nueva normativa facilita una mayor concurrencia en todas las empresas.

El dato más negativo del proceso electoral estaría en la actitud antisindical —todavía hoy— de algunos empresarios, que ante la posibilidad de que la presencia del sindicato pueda modificar el actual status de relaciones dentro de la empresa, siguen empeñados en la promoción de delegados 'independientes', utilizando para ello medidas de presión verdaderamente inaceptables en los tiempos actuales.

R.S.



Jose Elorrieta hamaika enpresetako ordezkariarekin elkarrizketatu da azken asteotan. Enpresetako egoeraren berri zehatza jasotzeko parada izan du Elorrietak bilera hauen bitartez, eta bide batez, hauteskundeetako hautagaien kezka ezagutu ditu. Arlo eta neurri ezberdinetako lantegitako ordezkariarekin elkartu da idazkari nagusia, eta horretan jarraitzeko asmoa du datozen asteotan ere.

El Libro Blanco sobre política social europea, ¿un paso adelante?

De aquí a fin de año se discute en las diferentes instituciones de la Unión Europea y entre los interlocutores sociales (patronales y sindicatos principalmente) el Libro Blanco sobre la política social europea.

Este documento, una vez aprobado, servirá de base a la elaboración de un nuevo programa de acuerdo social europeo. Paralelamente, aunque más adelantado, se procede a programar lo aprobado en el "Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo". En ambos se comparte el criterio de que "competitividad y progreso social son las dos caras de una misma medalla". El desarrollo económico y el progreso social en modo alguno pueden desvincularse.

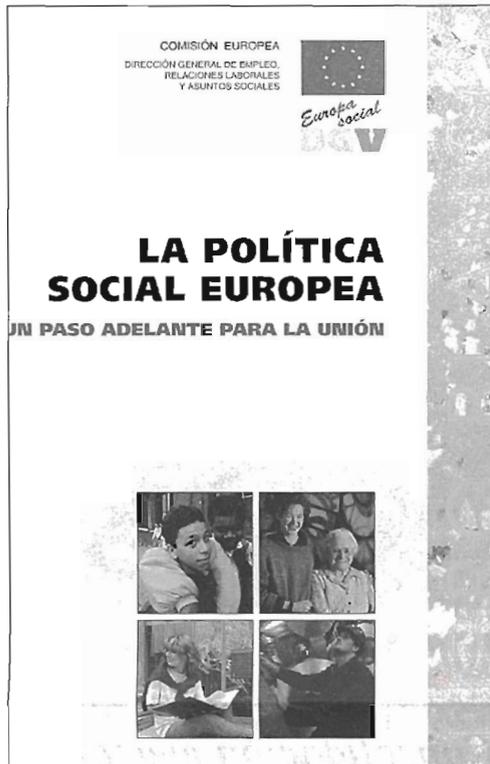
Recuerda la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que en el Libro Blanco sobre el futuro de la política social europea la Comisión defiende la tesis de que hay que proteger y desarrollar el modelo social europeo: "Las contribuciones al Libro Verde confirman que hay ciertos valores compartidos que forman la base del modelo social europeo. Estos valores incluyen la democracia y los derechos individuales, la negociación colectiva libre, la economía de mercado, la igualdad de oportunidades para todos y la asistencia social y solidaridad. Estos valores están recogidos en la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores".

Si hay acuerdo relativo en la necesidad de preservar y desarrollar el modelo social europeo, las grandes transformaciones en las que estamos inmersos exigen discutir las formas concretas que deben revestir estos principios al ser aplicados en las nuevas condiciones económicas y sociales.

OBSERVACIONES SINDICALES

En este sentido podrían hacerse varias observaciones al Libro Blanco, advierte la CES.

- ✓ No hay que conformarse con una política de gestión del paro, sino practicar una activa política de empleo. La Comisión en su propuesta es muy tímida y, equivocadamente, la centra en la economía.
- ✓ La afirmación de la competitividad asentada en la consecución de incrementos de productividad no es justa: estos últimos años, Europa ha experimentado los más fuertes incrementos de productividad en relación a Japón y Estados Unidos sin que, por ello, se haya avanzado correlativamente en materia de competitividad y, por otro lado, con efectos desastrosos sobre el empleo.
- ✓ No se aborda con seriedad el tema de la reducción y de la reorganización del tiempo de trabajo y de la organización del trabajo con vistas a un mejor reparto del empleo y a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- ✓ Se advierte, en la concepción de la política social de la Unión Europea, un deslizamiento hacia menos legislación y mayor implicación de los interlocutores sociales. Pero la revalorización



zación del papel de los interlocutores sociales y del diálogo social no debe conducir a un abandono de su responsabilidad por parte del legislador.

- ✓ Materias como la formación, la cualificación laboral, la participación... no aparecen con fuerza suficiente como factores de éxito del relanzamiento europeo. La política social en su complejidad es un elemento esencial para este relanzamiento.
- ✓ La protección social, el salario mínimo, la cláusula social y la perspectiva de integrar el Protocolo Social (Maastricht) y la Carta de los Derechos Fundamentales en el texto del Tratado en la reforma de 1996 están inscritos en el Libro Blanco de forma imprecisa y débil.
- ✓ Se dejan espacios con el riesgo de que el principio de subsidiariedad sea aplicado de forma perversa: las actuaciones en materia social son remitidas casi en exclusiva a los estados miembros. Y, sin embargo, la búsqueda de coordinación, de cooperación, de procurar convergencias debe, para ser eficaz, ser impulsada



y reforzada por actuaciones de los órganos de la Unión Europea.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) concluye que "en conjunto el Libro Blanco sobre Política Social Europea es seductor por su presentación pero insuficiente por su contenido". Todo va a decidirse ahora en la elaboración del programa de Acción Social.

TEMOR

Este Libro Blanco sobre Política Social Europea comenzó siendo una propuesta (Libro Verde) sometida a debate y aportaciones. La CES, en nombre de los sindicatos europeos, después de discutir la propuesta, realizó una aportación extensa al debate y al futuro texto de este Libro Blanco en la que ya expresaba el temor de que la futura política social europea significara en realidad un retroceso social en aras de una restauración de la competitividad económica. Al contrario, "en el contexto actual, afirma la CES, todas las políticas deben ser convergentes en la lucha contra el paro, y deben colocar a los ciudadanos y a los trabajadores y trabajadoras en el centro del proceso de relanzamiento europeo.

CINCO PRIORIDADES

La política social europea, afirma la CES, debe girar en torno a cinco prioridades.

- 1. El empleo.** El derecho al trabajo, de un trabajo para todos, es un componente esencial del modelo social europeo. La educación, la formación profesional, los servicios de empleo, el desarrollo del empleo en sectores nuevos, una nueva concepción del tiempo de trabajo, formas de trabajo más diversificadas... deben ser algunos de los instrumentos de una política activa de empleo en coordinación con las políticas económicas, regionales e industriales.
- 2. Normas sociales y protección social.** La solidaridad es el fundamento del modelo social europeo. La CES exige un nivel mínimo de normas sociales y la inserción en los acuerdos comerciales internacionales una cláusula de respeto a los derechos del hombre en el trabajo.
- 3. Igualdad de oportunidades e igualdad de trato.** Eliminar toda discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad...
- 4. Afirmer la democracia social y el papel de los interlocutores sociales.** La información, la consulta y la participación son elementos constitutivos mínimos de la democracia económica y social. El diálogo social debe mejorar progresivamente en calidad y debe asentarse en la descentralización.
- 5. Los derechos sociales en el trabajo.** La revisión del trabajo prevista para 1996 debe ser la ocasión de integrar en el Tratado de la Unión Europea los Derechos Sociales Fundamentales de la Carta Comunitaria.

V. BENGUA

De los dos subtemas: "Igualdad en el trabajo" / "Igualdad en la sociedad", en los que se dividió la VI Conferencia Mundial para la Mujer celebrada en la Haya del 25-28 de Octubre vamos a resaltar algunas de las conclusiones y recomendaciones que en el informe final aparecen referidas a la igualdad en el trabajo. Conclusiones y recomendaciones que no son novedosas y que se repiten siempre que se habla de conseguir la igualdad, pero que no por ello debemos dejar de mencionar.

CONCLUSIONES DE LA CONFERENCIA MUNDIAL PARA LA MUJER

"La igualdad cambiará el mundo"

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

-Es necesaria una instancia responsable de la igualdad de oportunidades, capaz de poner en vigor legislación, políticas, recoger quejas y aumentar los programas de acción positiva.

-Políticas de empleo y mercado laboral que eliminen el lenguaje sexista en las ofertas de empleo, promuevan la acción positiva en el lugar de trabajo, y estimulen la participación de mujeres en ocupaciones no tradicionales a través de programas de aprendizaje y formación especializada.

2. MEDIO AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SANO

-Priorizar en la negociación colectiva la consecución de un ambiente de trabajo seguro y salubre. Educar a las personas trabajadoras para que den prioridad a la salud sobre los beneficios financieros.

-Derecho de las trabajadoras embarazadas a cambiar de puesto de trabajo cuando el actual pone en peligro su salud o la de su hijo/a.

-Políticas para combatir el acoso sexual.

-Mejora de la eficacia de los procedimientos de quejas.

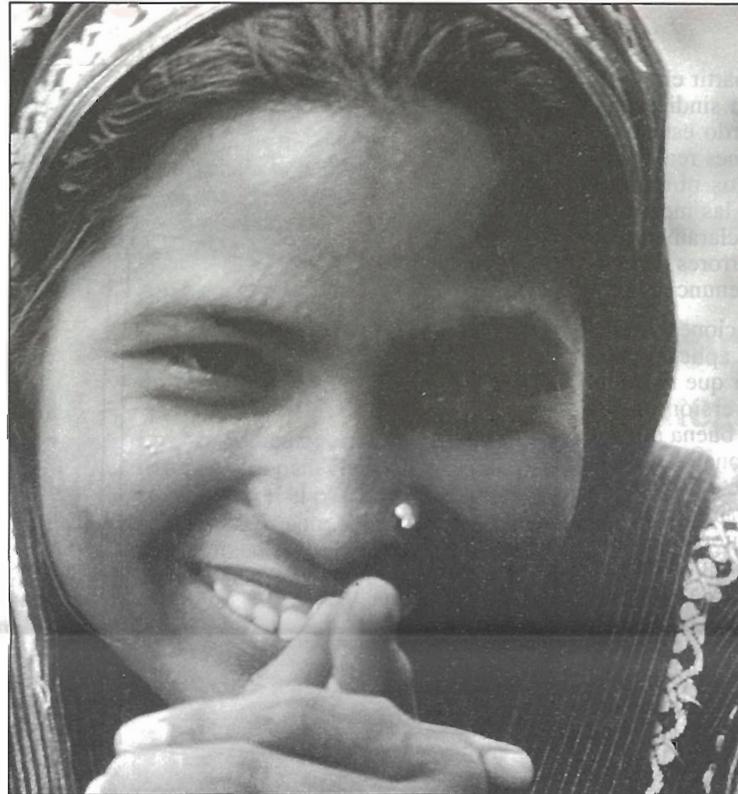
3. ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

-Impulsar modelos de empleo que permitan a mujeres y hombres combinar compromisos profesionales y familiares manteniendo su calidad de vida

-Igualdad de derechos laborales y de protección social para las personas que trabajen a tiempo parcial y las que lo hacen a tiempo completo.

4. FEMINIZACION DE LA POBREZA

En los países desarrollados se está produciendo un aumento de mujeres pobres: mujeres que



educan solas a sus hijos/as y mujeres mayores.

5. MANO DE OBRA INVISIBLE

-Trabajo a domicilio: es necesaria una estructura legal que garantice a estas personas los mismos beneficios que las que trabajan a tiempo completo en materia de:

-contratos de trabajo

-derecho a afiliarse a sindicatos y a la negociación colectiva

-protección contra la discriminación en el empleo

-salud y seguridad en el trabajo

-salario

-seguridad social

-acceso a la formación

6. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

-La participación de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares debe ser más equitativa:

-Alentar a los hombres a tomar licencia parental.

-Cambiar la imagen tradicional de las mujeres y de los hombres en los medios de comunicación.

7. PERMISO POR MATERNIDAD

-Respeto de las normas mínimas de protección de la maternidad y de licencia por maternidad

-Esta licencia debe ser como mínimo de cuatro meses retribuidos, sin restricciones a su disfrute.

-Provisión de guarderías de buena calidad y accesibles para los padres y madres, cerca de sus hogares y lugares de trabajo.

8. EDUCACION

-Tema clave en la Conferencia. Es un derecho al que hay que garantizar igualdad de acceso para hombres y mujeres, estableciéndose una "segunda oportunidad" a través de la educación de adultos para quienes no han podido estudiar.

-Tener en cuenta la ayuda especial que necesitan las mujeres en cuanto al cuidado de los/as niños/as, transporte y apoyo económico, y la necesidad de formación en áreas no tradicionales.

-Las personas que trabajan en el sector de la salud deben ser formadas en una sensibilidad de género. Las mujeres deben estar presentes en niveles de toma de decisión en entidades de salud.

-Licencias para controles médicos. Especial atención a la detección de cánceres.

9. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Consideración legal de delito. Las empresas deben tomar medidas para evitar el acoso sexual en el trabajo. Colaborar con los sindicatos en la educación e información sobre este problema.

”
Denbora partzialeko langile guztiek lan eskubide eta babes osoak izan behar dituzte

”
Familiako eginbeharretan gizon eta emakumeen arteko berdintasuna areagotu behar da

CRISTINA ARENAL

Un análisis objetivo de los resultados tras dos años de funcionamiento del Acuerdo Estatal de Formación Continua confirma plenamente la valoración que en su día realizamos en ELA, que motivó nuestro rechazo y negativa a suscribir el acuerdo cerrado en 1992 entre la patronal española, UGT y CC OO.

Es urgente un acuerdo vasco sobre formación continua

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

Además de no compartir el modelo de participación sindical que establecía el acuerdo estatal, el análisis de los planes realizados y de los resultados obtenidos que se reflejan en las memorias de la propia entidad, ponen claramente de manifiesto los importantes errores de concepción que hemos venido denunciando.

Sin entrar en otras consideraciones y críticas, en lo que se refiere a su aplicación en Euskadi tenemos que señalar que no se ha realizado una adecuada inversión de los recursos económicos, ni una buena utilización de los recursos profesionales y de la red de centros educativos que existen en el país. El propio diseño formativo y el carácter centralista del acuerdo estatal deja a nuestras pymes prácticamente fuera de las acciones formativas que se desarrollan.

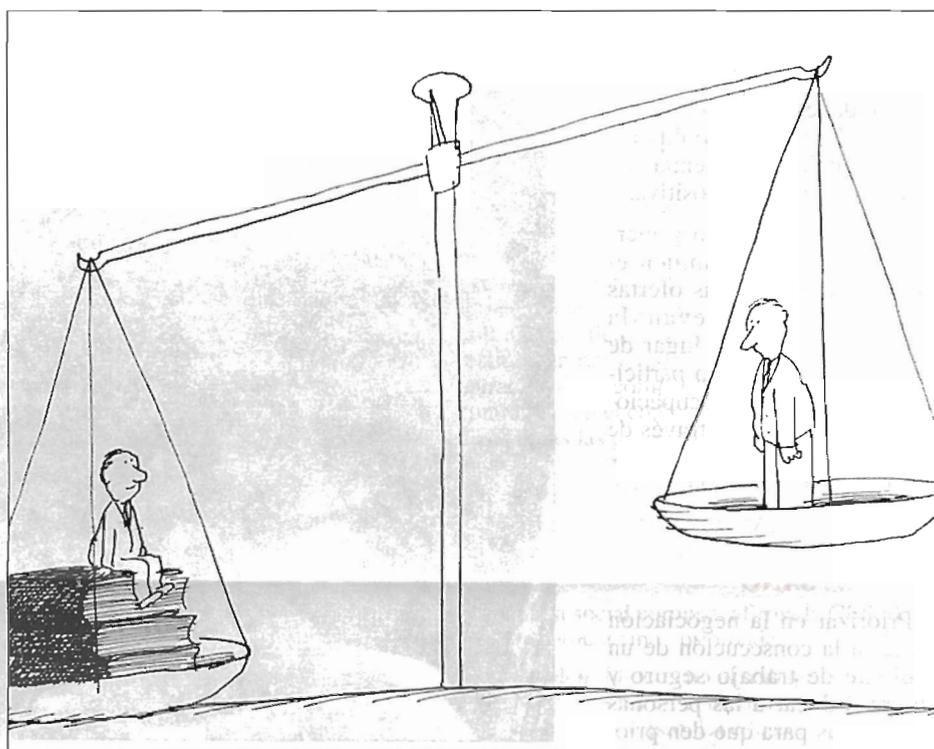
Por ello, porque el acuerdo estatal ha demostrado no ser un buen instrumento y porque estamos ante un aspecto importante que tiene que ver con la mejora de la capacitación profesional de los trabajadores, con el problema principal de Euskadi —el paro—, y porque es un factor que incide directamente en la mejora de la productividad, el desarrollo en Euskadi de un buen sistema de formación continua es uno de los objetivos que tenemos en ELA.

Y este objetivo, cuya consecución hasta hace pocos meses planteaba algunas dificultades legales, hoy es factible. Hay que señalar que tras la reciente modificación en clave descentralizadora del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, no existe objeción legal alguna para que en Euskadi se suscriba un Acuerdo Interprofesional de Formación Continua que, en el ámbito de la CAPV y con la misma jerarquía y rango legal, sustituya al acuerdo estatal.

MODELO INTEGRAL

Disponiendo del instrumento jurídico para cerrar un acuerdo en Euskadi, las organizaciones e instituciones implicadas deberíamos estar de acuerdo en la importancia que tiene acertar en un modelo formativo y de gestión adecuados a las características y necesidades del país. En nuestra opinión, este diseño formativo, además de contemplar e integrar los planes elaborados por las grandes empresas, debería desarrollar políticas activas, priorizando acciones dirigidas al conocimiento de las necesidades de los distintos sectores productivos y de las pymes.

Queremos impulsar un modelo que no se limite a recepcionar y atender solicitudes,



sino que, también y sobre todo, trate de dinamizar la demanda, detecte necesidades y fomente la inquietud por la formación entre empresarios y trabajadores.

Un modelo formativo profesionalizado que utilice la infraestructura de centros docentes del sistema educativo, ya que consideramos que es a éstos, y en particular a los centros de formación profesional, a los que corresponde atender con sus medios las necesidades de formación continua.

Un modelo integral que posibilite la convergencia en una única entidad de gestión de los recursos financieros que provienen de las cuotas obligatorias de formación profesional que se generan en Euskadi y de las partidas que para estas actividades

se incluyen en los presupuestos de las administraciones públicas.

TRANSPARENCIA Y EFICACIA

Un modelo de gestión basado en la utilización eficaz y transparente de los recursos económicos puestos al servicio de la formación continua y de composición tripartita entre la Administración vasca, patronal y sindicatos.

Son muy importantes las valoraciones positivas, el relieve y los compromisos que las distintas organizaciones e instituciones sociales estamos manifestando últimamente en relación a la formación continua. Pero sería necesario dar un paso más. Es un buen momento para que las partes interesadas (Gobierno vasco, partidos políticos, Confebask y sindicatos) coordinemos en nuestros respectivos ámbitos de actuación y de responsabilidad las acciones necesarias para elaborar, financiar y poner en funcionamiento un proyecto de Formación Continua propio y más eficaz.

“

*Nahi dugun ereduan
baliabideen erabilpena
eraginkor eta gardena
izango litzateke*

JOSEMI UNANUE
Secretario nacional
de Negociación Colectiva



TRANSPORTE

Huelga y acuerdo en viajeros de Bizkaia

Tras una semana de inactividad total en el sector, la Federación del Transporte de ELA desconvocó la huelga indefinida que habían emprendido los trabajadores de transporte de viajeros el pasado día 2 de noviembre. La decisión se tomó cuando la patronal aceptó no incluir en el convenio los dos reglamentos comunitarios que posibilitarían el aumento de la jornada diaria para el personal de conducción, y la distribución irregular de la misma. Para ELA esa pretensión era innegociable, dado que "la única manera de prevenir y evitar accidentes es la regularización de la jornada del profesional".

El preacuerdo alcanzado indica que "para los tiempos de conducción y descanso, ambas partes se someten a lo que disponga la nueva reglamentación que sustituya a la actual ordenanza de Transportes; hasta entonces, la jornada del conductor se realizará dentro de un periodo máximo de 12 horas".

La Federación del Transporte ha destacado que el preacuerdo de convenio contempla la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores en 1994 y 1995, gracias al incremento equivalente al IPC real.

ELAk Gipuzkoan ez du bidaiari alorreko hitzarmena sinatu

ELAk eskatzat jo du Gipuzkoako bidaiari garraio sektoreko hitzarmena, UGT, CC OO eta patronalak sinatu berri dutena. Izan ere, Garraio Federakundeak esan duenez, hitzarmen horrek inongo errebisiorik gabeko %3,5eko soldata igoera, dieten izozketa eta zigor kapituluaren zorroztea aurrikusten ditu.

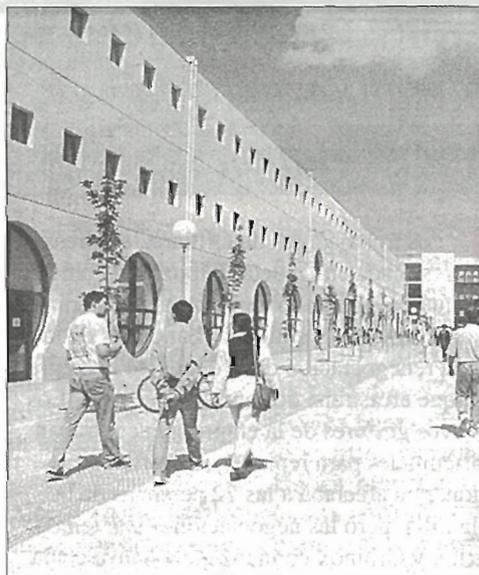
SERVICIOS PUBLICOS

Contra la congelación salarial en Navarra

Para la Federación de Servicios Públicos de Navarra la propuesta de congelación salarial realizada por el Gobierno foral "es una huida hacia adelante, tratando de ocultar la falta de ideas y proyectos en defensa de unos servicios públicos más amplios y mejores". Con argumentos que culpabilizan y hasta criminalizan a los trabajadores de la Administración, señala la Federación de Servicios Públicos, se pretende congelar por segundo año consecutivo sus salarios, sin contrapartidas serias a cambio.

Ante este nuevo ataque a la negociación colectiva, los sindicatos han reaccionado con movilizaciones que se prolongarán en las próximas semanas, si el Gobierno de Navarra no modifica su actitud.

Las Mesas de negociación —una para funcionarios y otra para contratados laborales— se constituyeron el pasado 14 de octubre a petición de ELA, ante el inicio del debate presupuestario en el Parlamento y la amenaza de una congelación salarial.



Equiparación de los funcionarios de la UPNA

Los sindicatos ELA, UGT y CC OO y la gerencia de la UPNA han firmado un acuerdo por el que se equiparan las retribuciones de los funcionarios de la administración y servicios de la Universidad a las del personal del Gobierno de Navarra con puestos similares. El acuerdo regula también diversas condiciones de trabajo de los funcionarios.



FETA - ETEF

Paralizada la negociación en oficinas y despachos

El pasado 24 de noviembre quedaron rotas las negociaciones en el sector de oficinas y despachos de Bizkaia ante la actitud de la patronal, que pretendía partir en dos el convenio, dejando fuera de las negociaciones a los trabajadores de las empresas de ingeniería e informática.

Firma en Torrefactos de Bizkaia

ELA y la patronal del sector de torrefactos del café han suscrito un convenio de dos años. El acuerdo recoge un incremento salarial equivalente al 4% para este año y del IPC para el próximo. Entre otras mejoras, el acuerdo prevé el pago del 100% en caso de baja por accidente de trabajo desde el primer día, o desde el trigésimo en caso de enfermedad, y el pago por los empresarios de un 50% de las multas impuestas a los repartidores.

IRAKASKUNTZA

Atzerapenak ordainketa delegatuan

Irakaskuntza Federakundeak Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza sailari protesta egin dio ordainketa delegatuan atzerapenak gertatu direlako. "Bai nominak egiteko orduan eta baita ordaintzeko garaian ere, akats ugari sektore honetako langileei beren soldatak normaltasunez jasotzea galerazi die. Halaber Gizarte Asegurantzarekin arazoak ari gara ikusten, eta horrek irakaskuntza pribatuko patronalek era susmagarrian txalotu zuten sistema honi buruzko zalantzak sortertzen dizkigu", adierazi du Irakaskuntza Federakundeak.

■ MARCIAL UCIN

ELA-Metal lamenta que la nueva acería no se instale en Lezo

La Federación del Metal de ELA en Gipuzkoa lamenta la decisión adoptada por la dirección del Grupo Siderúrgico Ucin de montar una nueva acería en Bayona en vez de en Gipuzkoa, a pesar de las propuestas concretas que las distintas administraciones realizaron a este grupo para intentar que la planta se quedara en Euskadi.

Ante las manifestaciones realizadas por el grupo Ucin sobre el mantenimiento de las instalaciones de Azpeitia, Lasao y Zumarraga, y sus propósitos de realizar nuevas inversiones, ELA-Metal adelanta que exigirá y velará por el mantenimiento del empleo actual y la realización de las inversiones prometidas.



Zestoako irakasleak, ELAko arduradun batekin izan zuten bileran.

■ ERTZAINZA

El Comité Sectorial rechaza los motivos de la manifestación de Bilbao

El Comité Sectorial de la Ertzaintza ha rechazado energicamente los supuestos motivos de la convocatoria de HB de una manifestación en contra de este cuerpo el pasado 5 de noviembre en Bilbao. Una convocatoria que, en opinión del Comité Sectorial de ELA, es manipuladora y deliberadamente confusa.

Mientras se dice que se quiere avanzar por el camino del diálogo -afirma el comité sectorial- HB insulta gravemente y descalifica a la Ertzaintza, y se puede entender sin mucha dificultad que justifica los ataques y atentados de todo tipo de que las personas que integramos la policía vasca estamos siendo objeto, y hasta que anima a que se continúe por esta vía.

El Comité sectorial recuerda que la Ertzaintza es una institución de autogobierno que actúa con la legitimidad que le da la voluntad mayoritaria de este pueblo, dentro de los márgenes de la ley y sometida a los controles democráticos.

El Comité sectorial quiere manifestar que el problema no es el supuesto "hostigamiento y represión" que ejerce la Ertzaintza, sino la pervivencia de ETA y la voluntad de los convocantes de esta manifestación de debilitar y desautorizar a quienes tienen la obligación de luchar contra ella.

■ ORBINOX

La Federación del Metal aprueba la nueva etapa

Los trabajadores de Orbinox, empresa situada en Anoeta (Gipuzkoa), han tenido que llevar a cabo movilizaciones para presionar a diversas entidades bancarias en favor de la renegociación de la deuda de la empresa, que arrastraba dos años de pérdidas. Los nuevos gestores de la empresa encontraban dificultades para replantear la difícil situación, que afectaba a las 72 personas de la plantilla, pero las negociaciones han tenido éxito, y Orbinox comienza una nueva etapa, en la que adoptará la forma jurídica de una sola empresa (hasta ahora estaba dividida en cuatro) para evitar duplicidades.

ELA-Metal ha manifestado que apoya la nueva línea de gestión: "Todos somos conscientes de que el futuro será duro y que tendremos nuestras fricciones, pero ello no quita para apoyar la nueva trayectoria de la empresa". Orbinox, dedicada a la producción de sistemas para control de fluidos, llegó a tener 108 trabajadores en plantilla, en 1992. Mientras que el año 1991 fue positivo -obtuvo 81 millones de beneficios-, en 1992 y 1993 se produjeron importantes pérdidas (193 y 100 millones).

■ IKASTOLAK

Hezkuntza Saila, Zestoako sei irakasleren aurka

ELAko Iraskaskuntza Federakundeak gogor salatu du Hezkuntza Sailak Zestoako ikastolako sei irakasle kanporatzeko eman duen agindua. Irakasle horien lan egoera ez dago guztiz argi, Urolako Izarraizpe Kooperatibako guttiengo talde batek ikaste txea sare publikoan sartzeko erabakia inpugnatu egin baitzuen.

ELAk salatu duenez, Hezkuntza Sailak emandako hitza jan egin du, sei langileok beren postua mantenduko zutela agindu baitzuen lehen sinatutako akordio batetan, horrela publikazio aurreko egoera errespetatuaz. Gainera, ELA-Irakaskuntzak berriro eskatu dio sare publikoan sartzearen aurkako taldeari inpugnazioa erretira dezala, eta istiluari itenbide bat eman dakiola.

Recientemente teníamos noticia de que el Ministerio de Trabajo (?) había decidido regular la formación para las personas jóvenes que estén trabajando con un contrato de aprendizaje. Como bien sabemos esta cuestión era la asignatura pendiente dentro de esta modalidad contractual y había habido varias denuncias porque no se cumplían los requisitos legales. Después de 10 meses de andadura y 150.000 personas jóvenes que han sido contratadas con estos contratos basura, nos vienen ahora con la regulación de la formación.

Parches para una chapuza

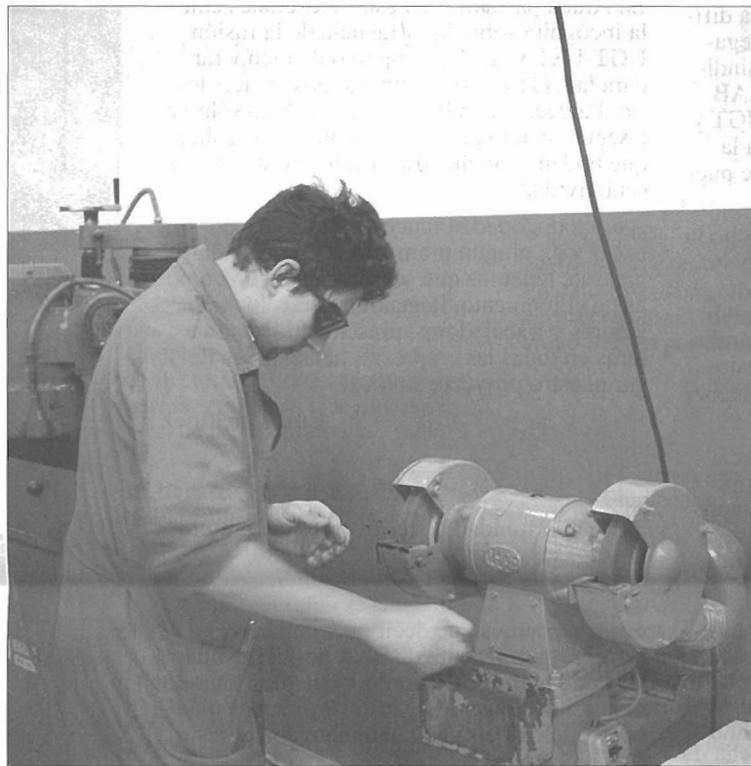
En primer lugar, los legisladores calculan que el coste de esta formación supondrá más de 5.000 millones de pesetas al año, que serán financiadas por el Forcem. Todavía no vamos a sacar ninguna conclusión, sino que simplemente nos vamos a limitar a poner sobre el mantel lo que hay.

Esta orden ministerial regula también los requisitos de los centros que podrán impartir las clases de formación para aprendices. La mayoría de las academias privadas y centros de formación tendrán la posibilidad de dar las clases teóricas. Las razones que se aducen para recurrir a estos centros es que "hay una fragmentación tanto territorial como funcional", y en este sentido estos centros se adaptarían mejor a una especialización y comarcalización. Así, por su parte, en la orden se afirma que están capacitados para impartir este tipo de formación pero no dicen por qué.

TEMARIO

En principio, los centros deben buscar un temario o contenido a esa formación teórica para albañiles, dependientes, camareros/as o administrativos/as. Este es el quid de la cuestión, ya que si cumplen los requisitos en cuanto a los aspectos formales (local, licencias, etc.), lo que nos preocupa es lo referido a los contenidos teóricos, porque se puede caer en cursos muy generales.

La verdad es que no somos muy optimistas en este punto porque la práctica generalizada ha sido la de pasar olímpicamente de este asunto, y en varios casos hemos constatado que no se ha respetado para nada, ni siquiera el 15% mínimo para formación teórica. De esta forma tenemos ejemplos



en los que no se ha cumplido y se ha presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo, que ha levantado actas de infracción. En este contexto hay tres cuestiones que se nos plantean, una vez regulados los centros que impartan la formación teórica:

a) Que se sigan cometiendo irregularidades. Creemos que

ya no hay excusa para no cumplir si ya hay unos centros para impartir clases de formación; no obstante nos podremos encontrar con infracciones.

b) Que haya una formación teórica para todas las ocupaciones que vayan surgiendo. Habrá que ver si la hay para casos como lavacoche para mano, por poner un ejemplo,

porque habrá ciertas ocupaciones en las que será difícil encontrar un contenido teórico acorde con la ocupación.

c) Qué va pasar con los que ya han sido contratados y se les ha terminado el contrato (actualmente se han registrado en el INEM 5.889 contratos de aprendizaje en Euskadi). Hay una gran laguna en el sentido de que se deja la puerta abierta a que se dé esa formación o no. La regulación estipula que en los casos anteriores a esta orden ministerial se pueda subsanar en un plazo previsto mediante el pago de todas esas horas trabajadas y que correspondían a la formación teórica. Es decir, que si habías trabajado las 40 horas semanales sin realizar por ejemplo el 15% de la formación, se te debe pagar la diferencia hasta llegar al salario mínimo interprofesional o al salario-convenio, según como tengas establecido en tu contrato.

FUERA OBJETIVOS

Así tenemos un contrato que desde un principio decíamos que no iba a servir para la inserción laboral y para la formación sino para contratar a jóvenes en unas condiciones muy favorables para los empresarios. No están cumpliendo el objetivo primordial para el que fueron legislados sino para satisfacer los deseos de los contratantes de tener una mano de obra muy barata. Sin embargo, lo más grave es que sea el Gobierno quien está dando estos pasos en favor de los de siempre y no salir en defensa de quienes están en peores condiciones.

LUTXI ARRIBAS

Gazteen hitza

Joan den urriaren 15an Parisen CFDT sindikatuak batzar haundi batean 2.300 gazte biltzea lortu zuen. Helburua gazteen kezka, eritzi eta ideiak argitzea zen eta batez ere haiei gaurko sindikalismoa nolakoa den edo nola dagoen erakutsi nahi zieten, dena den helduek hitzaldi nagusiak esan gabe, gazteak benetako protagonistak izan zirelako. Edozein motako gazte egon zen: ikasleak, langileak, langabetuak; edonongoak; afiliatuak, afiliatu gabe; guztiak beren desberdintasunekin aurreiritzirik gabe mintzatu ziren, adibidez: lan, ikasketa, etorkizuna, emakume desberdintasuna, arrazakeria, sozial babesa, ekologiak etab... Orduan, zein zen gairik importantea? Haien ustez guztiak garrantitsuak dira baina axola duena ez dira ideiak; aitzitik, lanari ekin behar zaio.

A fecha 7 de Noviembre, ELA había obtenido en el conjunto de Euskadi 3.960 delegados, prácticamente la mitad del total de los elegidos, lo que confirma que ELA, sin ninguna duda, seguirá siendo el sindicato ampliamente mayoritario. A continuación recogemos, territorio por territorio y federación por federación, la valoración de este primer tramo del proceso electoral.

ELA ha logrado

GIPUZKOA

En este territorio el número de representantes elegidos supera ya el 50% del total de delegados de las elecciones anteriores.

Es todavía pronto para hacer valoraciones definitivas, pero se perciben algunas tendencias. Parece claro, por ejemplo, que será difícil que se supere el número total de delegados de 1990. En cuanto a los distintos sindicatos, los datos apuntan a que ELA y LAB mejorarán su porcentaje. En cuanto a UGT y CC OO, tras un inicio muy flojo, queda la incógnita del grado de recuperación que puedan alcanzar.

En poco más de mes y medio se han hecho la mitad de elecciones, pero aún queda mucho. Ahora nuestro trabajo es doble, presentar candidaturas en las empresas donde preavisan los demás sindicatos, pero no olvidándonos de seguir preavisan en las que se nos han caído o tenemos posibilidades de obtener delegados.

Hay que destacar, finalmente, la influencia de la precariedad laboral y la cada vez más negativa actitud de muchos pequeños empresarios ante las elecciones sindicales.

Xanti Ugarte

BIZKAIA

El rasgo más significativo del proceso de elecciones sindicales en Bizkaia, hasta el momento, es su ritmo, no tan rápido como en el resto de territorios de la CAPV. A fecha de 31 de octubre, sólo se había elegido el 33% del total de delegados de 1990, cifra claramente inferior a la media del resto de territorios, aunque, eso sí, hay que tener también en cuenta que es en este territorio donde mayor número de representantes se elige. Esta lentitud, entre comillas, va a tener dos consecuencias: la primera de ellas es que van a quedar pendientes de realización un número importante de elecciones para el primer trimestre de 1995. Y la segunda, que esta relativa lentitud de las elecciones en Bizkaia —el territorio en el que más representantes se elige— relativiza los resultados globales obtenidos hasta ahora.

En todo caso y con la prudencia debida, hay que valorar positivamente los resultados obtenidos con más de la mitad de los elegidos hasta ahora.

En resumen, se está trabajando bien, pero no podemos dormirmos en los laureles porque queda todavía un ingente trabajo por delante.

ARABA

En mes y medio de elecciones sindicales se han elegido ya los primeros mil delegados de Araba, algo más de la tercera parte del total de los elegidos en 1990. La valoración que hacemos de los resultados obtenidos hasta el momento es satisfactoria: en estos momentos somos el primer sindicato con casi

el doble de representatividad que nuestro inmediato seguidor, la UGT, y a mucha distancia de CC OO y LAB. Sin duda estamos recogiendo los frutos de nuestro trabajo sindical de los últimos cuatro años, del trabajo a ras de suelo, de estar cerca de los trabajadores, de hacer un sindicalismo realista.

En Araba partíamos en estas elecciones con la incógnita sobre la influencia de la fusión UGT-UST y su claro objetivo de recuperar para la UGT el primer puesto en este territorio. Parece, sin embargo, que ELA no sólo va a seguir siendo primer sindicato alavés, sino que podemos incluso aumentar nuestra representatividad.

Así y todo, quedan muchas elecciones por hacer y en ningún momento podemos bajar la guardia, tenemos que seguir trabajando como hasta el momento, llegando a todos los trabajadores y trabajadoras, presentando candidaturas en todas las empresas, haciéndoles llegar nuestro proyecto sindical.

Edu Markinez

NAFARROA

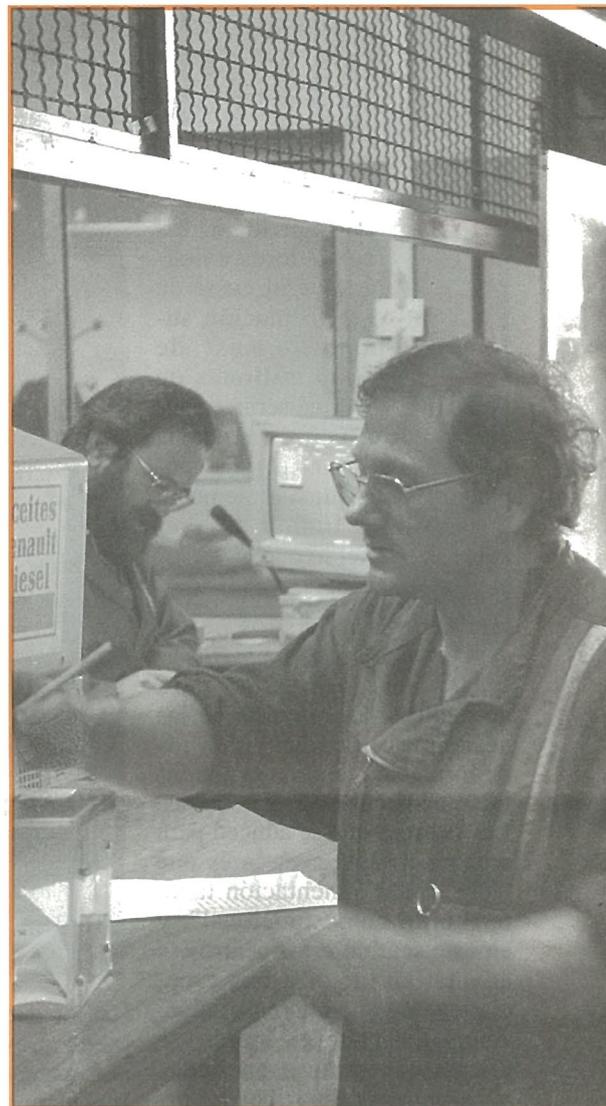
La oportunidad histórica fruto del amplio consenso sindical sobre el control y seguimiento de las elecciones sindicales se desvanece. A casi dos meses del inicio del mismo tenemos que decir que, aun con esfuerzo permanente de ELA por desarrollar los contenidos del acuerdo, no hemos logrado ni la sensibilización de las instituciones ni la consecución del funcionamiento con el resto de sindicatos.

La comisión de elecciones sindicales creada a consecuencia del acuerdo sindical no funciona. Si la comisión no funciona, el papel de la inspección queda totalmente limitado. Si no hay garantía inspectora por el mal funcionamiento de la Comisión, se generaliza la impugnación del proceso en innumerables empresas y pasa al arbitraje lo que pudiera resolverse en la Comisión. La administración no se entera, excepto cuando les hacemos ver que de seguir el proceso así dentro de un mes podemos asistir a un desastre del proceso electoral irreconducible.

Al margen de este importante problema, podemos decir que las elecciones llevan el ritmo incorporado en el calendario electoral acordado por los sindicatos. Esta es una característica especial que no se da en el resto de los territorios históricos.

El mes de noviembre será un mes intenso ya que se incorporan al proceso electoral sectores que hasta ahora no lo había hecho, como IKEGAF o el grueso de la construcción. Desde nuestra situación a finales del mes de octubre podemos decir que estamos manteniendo un buen ritmo y unos buenos resultados.

Jose Mari Otaegi



DELEGADOS REGISTRADOS

	ELA	UGT	CC OO	L
ARABA	450	240	142	1
BIZKAIA	1.616	387	390	3
GIPUZKOA	1.682	246	367	6
CAPV	3.748	873	899	1
NAFARROA	212	482	160	
TOTAL	3.960	1.355	1.059	1

a mitad de los delegados elegidos

CONSTRUCCION Y MADERA

La primera y más importante valoración es que estamos avanzando para que la negociación colectiva se desarrolle en Euzkadi. Este es el objetivo que nos trazamos al inicio del proceso electoral.

Sin embargo, no podemos bajar la guardia, hay que seguir en la misma dirección hasta el final. La reflexión realizada en torno a la negociación colectiva es estratégica. Nos queda como trabajo pendiente, arduo, por supuesto, el sindicalizar la negociación colectiva, el sindicalizar las elecciones sindicales, el seguir consolidando nuestra presencia. **Luis Mari Arana.**

METAL

A fecha de 31 de octubre, es decir, en sólo mes y medio de elecciones sindicales, la Federación del Metal ha superado ya los mil delegados, situándonos ya en casi el 50% de los que alcanzamos hace cuatro años. Creo que no es exagerado decir que estas cifras revelan un éxito electoral generalizado en todos los territorios y sectores, en empresas pequeñas y de comité, y nos hacen prever que nuestro nivel de representatividad va a aumentar.

El fuerte ritmo electoral que está llevando a cabo la Federación del Metal obedece a la necesidad de emplear cuanto antes todo nuestro esfuerzo en prestar atención a la crisis de la industria metalúrgica. De lo visto hasta el momento podemos aventurar las siguientes conclusiones:

- Los sindicatos representativos en el sector seguirán siendo cuatro.
- ELA ganará otra vez las elecciones e incluso puede aumentar su ventaja.
- La presencia de "otros sindicatos" y "no afiliados" disminuirá. **Juan Olaskoaga.**

ENSEÑANZA

Cuando todavía faltan por hacer muchas elecciones la tendencia apunta a que ELA seguirá siendo el sindicato mayoritario del sector en la CAV. En Nafarroa nuestro objetivo es el de incrementar nuestra representación.

En la CAV, los sectores de Ikastolas, Enseñanza Privada y Autoescuelas tienen bastante avanzado el proceso. En los sectores dependientes de la Administración (Pública, Laborales de Educación de Cocina, Limpieza, Educación Especial, Privada e Ikastolas Publicadas) los procesos se iniciarán el 21 de noviembre, con votaciones previsibles al final de año.)

Resultados hasta el momento:

Enseñanza Privada: ELA, 204 delegados; UTEPE, 20; UGT, 5; CCOO, 2; LAB, 8; SIVE, 3; USO, 1; Independientes, 2.

Ikastolas: 78 ELA, y 78 LAB.

Autoescuelas: ELA, 5.

En total, a fecha de principios de noviembre, ELA, 287 delegados; LAB, 86; UTEPE, 20, y UGT, 5. **Jesús Mari Larramendi.**

TRANSPORTE

Las elecciones en nuestra federación están condicionadas por la desaparición de todo un subsector, como el de Aduanas, y el importante descenso de delegados en el de pesca.

Así y todo, a fecha de 28 de octubre, ELA había obtenido 215 delegados en el conjunto de Euzkadi, situándose como el primer sindicato del sector, con el 57% de la representatividad en Gipuzkoa, el 46% en Araba, y el 40% en Bizkaia y Nafarroa. El ritmo de elecciones, sin embargo, es muy dispar: En Gipuzkoa todo parece indicar que en diciembre van a haberse realizado la mayo-

ría de las elecciones. En Araba y en Nafarroa, van según lo previsto. Bizkaia es el territorio con un ritmo electoral más lento, comparativamente.

Es destacable, también, la gran participación en las elecciones realizadas en el sector de pesca. Por ejemplo en bajura, cuando ya está prácticamente finalizado el proceso ELA ha obtenido 53 delegados, LAB, 29 y 4 CC OO. **Juan Cruz López**

IKEGAF

Hasta el momento las elecciones se desarrollan según las previsiones. Para finales de octubre, ELA había obtenido ya 253 delegados en el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca, lo que supone el 47,8% del total de los representantes elegidos. Nos siguen, a bastante distancia LAB, con el 19,7%; CCOO, con el 15,1% y UGT, con el 12,1%.

Todo hace prever que se van a elegir más delegados que hace cuatro años, y que el proceso se va a extender hasta entrado el 95. En definitiva, somos optimistas y creemos que vamos a mejorar nuestra representatividad, aunque sin olvidar que tenemos un arduo trabajo por delante. **José Mari Bergara**

FETA-ETEF

Los resultados hasta ahora confirman la supremacía de ELA en los sectores de servicios que se organizan en la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación (FETA).

La arrancada fue muy fuerte y ese ritmo nos permitió marcar ante los otros sindicatos unas diferencias que aún se mantienen. Así, de los 2.215 delegados elegidos en total en la FETA, 927 son de ELA, lo que representa un 41,9% en el conjunto de Euzkadi. En lo que respecta a la CAV, donde los ritmos son más intensos que en Nafarroa, por el distinto acuerdo intersindical en ese territorio, la diferencia es más favorable a ELA ya que de 1.729 delegados, 845 son nuestros, y a distancia está UGT con 311 o CC OO y LAB con 211 y 210 respectivamente.

A pesar de que aún quedan bastantes elecciones por realizar, se pueden destacar ya algunas cuestiones:

- El avance global en Nafarroa, con presencia en sectores nuevos, como el de Limpieza.
- La primera posición en Araba, por delante de UGT, que fue el primer sindicato en el sector en 1990.
- Una representatividad superior al 50% en la gran mayoría de los convenios.
- La consolidación en Bizkaia de la mayoría en comercio y oficinas y gran avance en sectores como hostelería y limpieza.

SERVICIOS PUBLICOS

Cuando se ha elegido ya más de la mitad de los representantes que se eligieron en 1990, podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores del sector público de la CAV sigue manifestando su adhesión a nuestro proyecto.

De los 1.010 representantes elegidos al día 8 de noviembre, que suponen un 51% de los que se eligieron en 1990, 545 corresponden a ELA, un 54% del total.

Los resultados en el ámbito de la CAPV son los siguientes:

- Administración Local: de 513 elegidos, ELA ha logrado 322, el 63%.
- Administración Autónoma: De 158 elegidos, ELA ha logrado 95, el 60%.
- Osakidetza: de 186 elegidos, ELA ha obtenido 57, el 31%.
- Sanidad Privada: de 71 elegidos, ELA ha logrado 50, el 70%. **José Mari Larrañaga.**



L 7-11-94

OTROS	TOTAL
156	1.105
240	3.008
98	3.009
494	7.122
96	1.038
590	8.160

Para finales de 1994 se habrán realizado ya la mayor parte de las elecciones sindicales en la mayoría de las empresas de Euskadi. Varios miles de personas trabajadoras afiliadas a ELA habrán estrenado mandato sindical o habrán renovado su compromiso de defender los intereses de los trabajadores de Euskal Herria, identificados con el proyecto de transformación y construcción nacional

Formación sindical 1995: ¿Qué objetivos?

Huelga decir que el proyecto sindical de ELA sólo es realizable con la participación de ese colectivo de militantes, con una praxis sindical a ras de suelo, pero compacto y a la vez articulado.

Tarea ardua, pero necesaria e irrenunciable. Para llevarla a término hacen falta sindicalistas lúcidos, pegados al terreno de la empresa, del sector, de la localidad; capaces de adaptarse a una realidad cambiante, de elaborarse herramientas para una acción colectiva orientada hacia la transformación de las relaciones laborales y sociales; empeñada en construir una estrategia de solidaridad frente a la práctica del individualismo y la "competencia" feroz.

Como decíamos, ese colectivo existe. Tenemos que ampliarlo y reforzarlo. ¿En qué? En su capacidad de análisis de la realidad desde la perspectiva de los intereses de los trabajadores; en la "vivencia" de los valores y de las opciones básicas del movimiento sindical y de ELA en particular... en la toma de iniciativas en el terreno concreto y cercano de las secciones sindicales y uniones locales.

PLAN DE FORMACION 1995-1996

A nadie se le escapa, que la dinámica de la acción sindical es densa e intensa, más en tiempo de elecciones sindicales, y de crisis permanente.

Pero el trabajo diario, por muy duro e intenso que sea, no puede ofuscar al responsable de una federación o de una unión comarcal, e impedirle ver el contexto, hacerle perder la perspectiva del conjunto, encerrándolo en el presente inmediato, sin capacidad de vislumbrar los contornos del futuro hacia el que caminamos.

Como decía el otro, un responsable sindical, tiene que ser capaz de "caminar... pensar... y mascar chicle". Es decir, actuar, reflexionar... reelaborar proyectos de acción sindical sin perder pie, sin perder el equilibrio. En ese "caminar, pensar... y mascar chicle..." de un responsable sindical, incluyo, por supuesto, la elaboración de un plan o proyecto de formación sindical de la unión comarcal o de la federación.

UN OBJETIVO DE CALIDAD: RECREAR COLECTIVOS DE MILITANTES

La incorporación de nuevos delegados-militantes ofrece al responsable sindical la oportu-



unidad de recrear equipo, dinamizar colectivos de secciones sindicales y de uniones locales y comarcales.

Por tanto, el plan de Formación que cada federación, cada unión comarcal de ELA vaya a elaborar, ha de tener muy en cuenta la incorporación de miles de nuevos delegados, con nuevas y renovadas demandas.

A partir de sus prioridades y necesidades cada organización tendrá que definir sus objetivos de formación, claros, precisos, alcanzables, y determinar los medios necesarios para que el conjunto del Plan se lleve a efecto.

Es necesario definir bien los objetivos para saber a dónde se quiere llegar, para valorar la

eficacia de la acción formativa a realizar, para elegir los medios y los programas más adaptados, para controlar permanentemente la coherencia entre los medios y los objetivos, para valorar los resultados y hacer los reajustes en consecuencia con los objetivos iniciales para facilitar la comunicación entre todos los "actores" de la formación.

Sólo así lograremos formar sindicalistas capaces de analizar, de comprender y controlar las nuevas situaciones y elaborar respuestas sindicales adaptadas a la nueva situación.

GONZALO ARRIETA

“

Arduradun sindikalak eguneroko lanaz beste hausnartu eta proiektuak egin behar ditu

“

Formazio plan berriak egiteko kontutan izan behar da milaka ordezkari berri hautatu direla oraintsu

■ Apuesta por la cualificación

El profesor del departamento de Economía Aplicada de la UPV/EHU, Antón Borja, experto en Formación Profesional, ha publicado recientemente un artículo del que recogemos el siguiente resumen.

Son conocidos los efectos del paro en nuestra sociedad: menor capacidad de consumo, mayor degradación social, marginalidad, individualismo, aumento de la drogadicción, y, especialmente, creciente escepticismo ante el futuro, aumentando el conformismo ante la situación existente, dado que no se observan posibilidades reales de cambio.

¿Qué terapia aplicar a este enfermo social de larga duración? No valen recetas sencillas, sino que hay que combinar medidas a corto y medio plazo.

NUEVAS POLITICAS

La política económica e industrial debe reorientarse. Frente a la lógica dominante, de corte liberal, que busca controlar la inflación y disminuir el déficit exterior y el déficit público, es preciso un mayor grado de intervención pública, fomentando un tejido productivo propio. En la lógica liberal se hace imprescindible una moderación salarial y un aumento creciente de la flexibilidad laboral (contratos no fijos). Desde esta perspectiva el empleo no es más que una variable de ajuste, un coste que es necesario reducir y que constantemente requiere adaptarse a las condiciones de producción.

Este tipo de argumentos se han proclamado en Madrid, hace unos días, por parte de los responsables del Banco Mundial, como recetas a aplicar por parte de los países con tasas crecientes de paro.



CUALIFICAR A LOS TRABAJADORES

Frente a esta lógica "flexibilizadora", es necesario considerar los recursos humanos de un país como recurso económico estratégico. Lo que implica una consolidación del tejido industrial y productivo, diversificando las actividades industriales.

En el marco de la internacionalización económica es difícil mantener nuestras cuotas de producción y de mercado. Pero frente a la competitividad basada en reducir salarios (que es el pensamiento dominante), es preciso potenciar una estructura productiva con mayores niveles de cualificaciones en sus trabajadores, mayor interrelación industrial, mayor cantidad de servicios especializados para las empresas, mayores inversiones en áreas productivas y mayor peso del sector público vasco, convirtiéndose en motor de reindustrialización del país.

En definitiva, hace falta otra política industrial, más intervencionista por parte de los poderes públicos, sin olvidar el papel que deben jugar agentes

sociales, como los sindicatos, con una mayor implicación en dicho proceso reindustrializador.

MEJOR FORMACION

Merece especial atención los aspectos relacionados con la formación. Frente a una visión y tradición, de alejamiento entre el mundo educativo (Bachillerato, Formación Profesional y Universidad) y el mundo productivo, se plantea ineludiblemente el relacionar estrechamente ambos mundos. ¿Qué política educativa es la adecuada ante los nuevos retos? La Logse plantea cambios en la Formación Profesional, basado en un sistema modular y en competencias, y con una mayor aproximación al mundo productivo; asimismo existen modificaciones en el Bachillerato y en los nuevos planes de estudios universitarios, pero queda mucho terreno que recorrer en la dirección de una mayor profesionalidad.

COORDINAR LAS POLITICAS

Si la política educativa no se coordina con la política industrial y la política económica

para mejorar el sistema productivo y responder adecuadamente a las necesidades sociales, habrá otro fracaso, educativo y social, a contabilizar. Y la política liberal, dominante en la actualidad, no favorece dicha coordinación de políticas, por lo que no es extraño que en las directrices de la Logse, ni en las de otros reglamentos, no se aprecie ningún enfoque de este tipo.

MAS FORMACION CONTINUA

El mundo empresarial debe considerar seriamente la formación –tanto para los trabajadores en activo como para los nuevos contratados– como un factor productivo importante y necesario para mejorar la productividad en la empresa.

Actualmente, más del 70% de las empresas vascas no dedican dinero para la formación continua, siendo un escaso 14% los que utilizan dinero propio para ello. Y si tenemos en cuenta que un 60% de nuestra población ocupada no posee el nivel de bachillerato y un reducido 15% posee titulación universitaria, podemos apreciar el largo camino a recorrer para mejorar las cualificaciones laborales acordes con un tejido productivo vasco estable y a la altura de los retos tecnológicos, económica y organizativos existentes.

El fomentar contratos de aprendizaje, utilizando mano de obra joven, barata y de baja cualificación, no tiene ningún sentido y propicia un aumento de "descualificación" de nuestro tejido productivo con efectos perniciosos a medio plazo, al renunciar a esfuerzos tecnológicos importantes que redunden en aumento de productividad y de calidad en nuestros productos.

La formación dentro del mundo productivo es preciso que adquiera un carácter estratégico, de tal forma que el diseño de la formación continua forme parte de la estrategia de la empresa. Y ahí deben jugar un papel importante los sindicatos a la hora de plantear la formación continua.

■ En defensa del Estado de bienestar

Los economistas gozan de un prestigio que les proporciona un exceso de credibilidad, incluso entre quienes sufren las consecuencias de sus recetas.

Sin embargo, también hay economistas influyentes y de reconocido prestigio que ponen en evidencia y atacan los supuestos centrales de la teoría económica clásica; John Kenneth Galbraith es uno de ellos.

De origen canadiense y nacionalizado en EE UU, Galbraith es profesor emérito de la Universidad de Harvard. El mismo ha explicado los factores que promueven la resistencia de la teoría económica clásica a una realidad cambiante: "Lo que más ata la economía a la tradición clásica o neoclásica es el compromiso de los intelectuales con los dogmas establecidos (...). Son pocos los economistas que están dispuestos a desechar lo que aprendieron durante sus primeros estudios, y que luego defendieron y elaboraron en su propia enseñanza, en sus escritos y en su discurso académico" (Historia de la Economía, Galbraith).

Galbraith tiene una gran capacidad para explicar sus razonamientos con un lenguaje claro, asequible y, se podría decir, también ameno. Esta es una razón más para recomendar su lectura.

En octubre pronunció una conferencia en Bilbao en la que defendió la continuidad del Estado de bienestar. Aquí reproducimos un artículo extractado publicado varios meses atrás. Para profundizar en lo que aquí se esboza nada mejor que acercarse a sus libros.



HACIA UN NUEVO ORDEN.

¿Cómo se mide si la sociedad se ajusta a un modelo económico bueno y justo, o al menos socialmente tolerable? Es urgente que demos una respuesta a estas preguntas.

En otros tiempos todo pensamiento económico y social se basaba en una estructura económica y social bilateral. El capital contra la mano de obra: esta era la relación dialéctica fundamental. Ahora no sucede lo mismo en los países industrializados más avanzados. La dicotomía política del capitalista enfrentado a las clases trabajadoras se ha difuminado. El lugar del capitalista lo han venido a ocupar las grandes burocracias corporativas. Los sindicatos han sobrevivido, pero han dejado de ser una importante fuerza combativa en defensa de los desposeídos.

SIGUE LA DIVISION: RICOS Y POBRES

No quiero decir que haya desaparecido la estructura de clases en la sociedad. Tenemos una nueva estructura de clases sociales que comprende, por un lado, a la clase acomodada que ha reemplazado a los capitalistas, antaño dominantes, y por otro, a un gran número de personas con menos recursos, que realizan el trabajo y prestan los servicios, que hacen que la vida sea llevadera e incluso agradable para aquellos que viven en lo que en otra parte he llamado la cultura de la satisfacción.

El equivalente moderno de lo que fuera una vez el proletariado industrial es una clase menos favorecida

que está al servicio de la clase acomodada. Si bien esta situación social es distinta en cada país, esta subclase a la que me refiero no suele participar en los procesos políticos.

En los países más afortunados se habla mucho de democracia. Pero la democracia puede ser un sistema político imperfecto; y de hecho lo es cuando los más necesitados y vulnerables no participan de la vida política, no tienen voz ni influencia en ella.

INGRESOS BASICOS PARA TODOS

Antes que nada, para lograr una sociedad buena y aceptable hay que cumplir el requisito inevitable de que toda la población cuente con una fuente de ingresos básicos. Y si esto no lo puede proporcionar una economía de mercado, debe hacerlo el Estado.

No olvidemos que no hay nada que ponga más límites a la libertad que la absoluta falta de dinero. Las clases afortunadas apuntan una y otra vez al daño moral que provoca la asistencia social a los pobres, a aquellos que viven de la beneficencia del Estado. Es el argumento típico de quienes se ven asumiendo el costo de este tipo de ayudas sociales.

Por mi parte, me incluyo entre aquellos que quisieran ver una sociedad en la que todos tuvieran un empleo provechoso. Pero si no existe esta oportunidad, una fuente alternativa de ingresos, como son las ayudas del Estado, es de capital importancia.

La tranquilidad política se asegura cuando existen estas oportunidades, si no para la generación presente, para la siguiente. No son nuevos los elementos necesarios para que esto se cumpla: educación e inversión en recursos humanos. No hay nada más importante.

Aquellos que en la actualidad están organizando el ataque contra los servicios estatales son probablemente los que se pueden procurar estos servicios para sí mismos sin la ayuda del Estado.

DISTRIBUCION MAS EQUITATIVA

En esta década hubo una notoria redistribución de la riqueza hacia los muy ricos, hacia aquellos que no veían afectados sus hábitos de consumo e inversiones por la necesidad o la ambición económica. Quizás hay algo que podemos hacer para controlar el ambiente de especulación y evitar sus consecuencias. Sin embargo, yo me inclino a pensar que la especulación es una tendencia fundamental de las economías de mercado, es parte inherente del sistema.

Un paso fundamental es asegurar una distribución más equitativa de la riqueza, cosa que no proporciona una economía de mercado.

No estoy abogando ni apoyando ningún sistema rígido de igualdad económica, pero afirmo que es urgente crear un sistema equitativo de distribución de las riquezas, puesto que no sólo es socialmente justo, sino también económicamente práctico.

INTERVENCION DEL GOBIERNO

Habrà que atender también la tendencia de la economía de mercado modernas a caer en períodos de depresión y de poco crecimiento. En estos casos será necesaria la intervención del Gobierno. Las oraciones al cielo y las predicciones de mejoras, elementos de la política económica de los últimos tres años, no bastan para salir de las crisis. Bajar los intereses puede mejorar la solución, pero no hay ninguna magia en las políticas monetarias. Apelar a su eficacia es la aberración de la mente financiera.

En épocas de recesión, el Gobierno debe actuar con firmeza para crear empleo y mitigar las penurias económicas. Crear riqueza, aliviar el sufrimiento de la población es mejor que aceptar el desempleo.

Una sociedad justa no debe permitir que algunos de sus miembros se sientan innecesarios, excluidos o desposeídos.

La nueva chusma

Estamos en tiempos de un vendaval de críticas y mensajes de todo tipo sobre la "viabilidad" de las coberturas sociales. Se pone en entredicho, más o menos sutilmente, lo que se ha dado en llamar el modelo del Estado de bienestar, la garantía para todos de una asistencia sanitaria, el acceso a la educación, las pensiones de vejez, las protecciones de desempleo...

Es innegable que desde una concepción radical individualista y liberal se ha generado una campaña ideológica revestida con un envoltorio de razones distintas que siempre disfraza los mismos intereses.

LA PELIGROSA PROTECCION SOCIAL

La línea argumental más frecuentemente manejada hasta ahora en nuestro entorno es que "sería deseable pero no es posible" mantener las prestaciones de la protección social.

Pero la violencia de este ataque contra el Estado de Bienestar sube muchos grados cuando se toma como argumento que la protección social se convierte, en sí misma, en un peligroso elemento para la convivencia y la cohesión de la sociedad. ¡A eso hemos llegado!

Como no podía ser menos, de la mano de estudiosos británicos y norteamericanos se dice, refiriéndose a Inglaterra, que el Estado de bienestar ha agravado la desintegración de los cimientos institucionales de la sociedad civil.

ATAQUE A LA FAMILIA

Se aduce el deterioro paulatino de la vida familiar y se señala como factor determinante la tendencia reciente por parte de los británicos de esquivar sus responsabilidades familiares.

Dicen que uno de los indicadores de los problemas sociales que padece una sociedad es el porcentaje de niños que nace en familias sin padre o sin madre. Desde un 5% en 1960 se ha pasado al 30% de hijos que nacen de madres no casadas en el Reino Unido.

Estos niños sufren mayores dificultades educativas y sentimentales; más alta tasa de mortalidad; más accidentes... y son más pobres que sus homólogos con ambos padres.

EL ORDEN SOBRE TODO

No acaba aquí la historia. Estos bienpensantes y sensibles defensores del orden manifiestan que no es la infancia la única que sufre. El resto de la sociedad sufre también como consecuencia tanto de las elevadas prestaciones que reciben estas familias como de los actos de violencia cometidas por la juventud salvaje. Aportan otro dato: El número de robos armados ha subido once veces entre los años 1970 y 1991.

Se resalta que el Estado de Bienestar está generando una nueva clase lumpen, que es peligrosa e incluso aterradoramente y cuyos integrantes son los clientes dependientes y violentos del Estado de Bienestar.

LA CHUSMA Y EL ESTADO.

Señalan esos sociólogos que está emergiendo un nuevo estrato social: **La nueva chusma** (conjunto de pícaros, gente vil, ruin, despreciable y torpe) caracterizada por ser hijos de padres no casados, por la delincuencia, la drogadicción, el alcoholismo... y la dependencia de la seguridad social.



Concluyen que el quid de la cuestión es la falta de responsabilidad por parte de los padres y señalan como culpable al Estado de bienestar que ha hecho fácil eludir los deberes familiares. Como se ve, el tema es de entidad y no tiene desperdicio.

El significado de 'chusma' nos traslada a situaciones que parecen superadas pero no podemos olvidar que hay otros sociólogos y economistas que auguran que hasta que no haya desórdenes sociales no se modificarán las políticas actuales.

OTRAS VISIONES

En otro punto de referencias se halla el pensamiento del veterano y prestigioso economista John Kenneth Galbraith, apostando por el mantenimiento del Estado del Bienestar. Incluso como un factor imprescindible para el desarrollo y la competitividad. Resulta interesante este autor cuando nos recuerda que cuando en 1935, en USA, se discutía la implantación de un muy modesto y primitivo sistema de pensiones para los ancianos y algunas compensaciones para el desempleo, se desató una fuerte polémica.

Un miembro del Congreso, no muy dado a la moderación dijo: "Nunca en la historia del mundo se ha presentado una medida diseñada tan insidiosamente para impedir la recuperación comercial, para esclavizar a los trabajadores y para impedir cualquier posibilidad de que los empresarios proporcionen trabajo a la gente".

No faltó quien —no se sabe si muy en serio o en broma— averiguó que medidas similares habían provocado la caída del Imperio de Roma.

CIVILIZAR EL CAPITALISMO

Galbraith opina que sería difícil encontrar una medida que haya hecho más para garantizar el futuro del capitalismo. Porque la Seguridad Social mitiga las dos necesidades más agresivas del sistema industrial: el empobrecimiento debido al desempleo y el debido a la edad, calmando así la indignación que ello conlleva.

Muchas pueden ser las reflexiones que pueden derivarse de estos apuntes. Entre ellas pudiera estar la importancia de conseguir una formación con criterios que arropen la validez de un proyecto sindical que apuesta por una sociedad cohesionada y equitativa, sin ninguna exclusión social.

MARTIN AURREKOETXEA

Alabados los ricos, condenados los pobres

J.K. GALBRAITH

No hay nada tan firmemente aceptado por la mayor parte de estadounidenses como los efectos perjudiciales que ejerce el dinero sobre los pobres!

Somos virtuosamente compasivos en nuestra preocupación por lo que unos ingresos inmerecidos puedan hacer con los infortunados. Y vemos en ello un peligro práctico, así como un perjuicio moral: los pobres podrían preferir obtener dinero de los fondos públicos en vez de trabajar, lo que cultivaría una actitud de dependencia totalmente opuesta a lo más fundamental del sistema económico.

Este peligro se considera peculiar de los menos privilegiados.

En lo que respecta a los acaudalados y a los ricos, la inactividad, denominada ocio, no se deplora de la misma manera. Por el contrario, la sociedad mejora por tener una clase ociosa. Quienes se dedican a gozar del ocio son admirados, no condenados. Han aprendido a vivir la buena vida. Contribuyen como patrocinadores a la distinción artística o literaria de la nación y dictan normas de estilo y de comportamiento personal alabadas e incluso celebradas por su novedad, variedad y extravagancia. Nadie o muy pocos critican su abandono.

La posición del pobre es muy diferente. En este caso los ingresos inmerecidos se consideran perjudiciales tanto moral como socialmente, especialmente por la inactividad a la que pueden dar lugar. Dichos ingresos y dicha inactividad no se perdonan ni siquiera cuando es evidente que no se dispone de oportunidades de empleo alternativas.

¡Lo que se alaba en los acaudalados se condena severamente en los pobres!

SINDICALISMO EN AFRICA

En una hora crítica

Los países africanos no son sólo subdesarrollados, también son pobres". (S. Nyerere, ex-jefe de estado de Tanzania). Y bien que mal, más mal que bien, se dedican a repartirse la pobreza. Los programas de ajuste estructural realizados al dictado del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial (BM) han acarreado consecuencias sociales desastrosas. Los ingredientes habituales de estos programas incluyen recortes en el gasto público en materia de salud, de educación, la liberalización del comercio y la devaluación de la moneda.

En 1992, el PNB por habitante apenas alcanzaba los 110 dólares anuales en Etiopía o Tanzania, los 170 en Uganda y se hundió a 60 dólares en Mozambique. El mismo año, EE UU alcanzaba los 23.120 dólares, mientras Suiza y Luxemburgo rebasaban los 35.000 dólares.

De los 54 países que tiene el continente tan sólo unos diez pueden vanagloriarse de contar hoy con regímenes que respeten los derechos humanos y sindicales. En numerosos países los procesos de democratización emprendidos a finales de los 80 parecen haberse estancado. Los sindicatos que comenzaron a ser piezas necesarias en las democracias en rodaje deben ahora enfrentarse de nuevo a situaciones de represión: Chad, Togo, Níger, Nigeria, Camerún...

Entre el 73 y el 92 el PNB por habitante disminuyó en África un 10%. Los salarios perdieron más de la mitad de su poder adquisitivo. El 60% de la población africana está en el sector informal, es decir, vive en pobreza o miseria.

LOS SINDICATOS

En la mayoría de los países africanos los sindicatos fueron fuerzas esenciales en la lucha por la independencia. Hoy deben ser la punta de lanza en la lucha por la democracia y la justicia.

En la mayoría de los países la legalización de los sindicatos no se produjo hasta después de la II Guerra Mundial. En algunos países sí hubo un cierto sindicalismo desde la segunda mitad de los años 30, en una única zona puede verse un sindicalismo acti-



vo desde comienzos del siglo XX, aunque bajo una forma "racial" denigrante: en África del Sur.

El sindicalismo africano, antes de la independencia, venía a ser con frecuencia la sección local de la organización sindical de la metrópoli. Adopta las estructuras y los métodos de trabajo del sindicalismo de la metrópoli; preferentemente británicas y france-

sas. Es un sindicalismo que agrupa, sobre todo, a los asalariados del sector público. Y no alcanza a la inmensa población trabajadora rural.

Si el sindicalismo africano no logra ampliar su base y no logra hacer llegar su protección a las extensas capas trabajadoras, corre el riesgo de verse marginado y convertido en una organización corporativa, refugio de la

minoría menos vulnerable de la clase trabajadora. El convertirse en poderosas organizaciones de masa es la condición ineludible para que los sindicatos africanos sean capaces de proteger a los trabajadores, de invertir los actuales procesos antisociales y de ser los puntales de las nacientes democracias.

DIFICULTADES

El actual secretario general de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Enzo Friso, es buen conocedor del sindicalismo africano, y suya es esta gráfica afirmación: "Numerosos dirigentes sindicales africanos tienen conciencia de que para influir en las decisiones de sus gobiernos deberán volver a empuñar sus cayados de peregrinos." Y añade: "será necesario que los trabajadores africanos rechacen la resignación en la que sus opresores desearían verlos sumidos y se movilicen en sindicatos fuertes". Los demás podemos y debemos apoyarlos pero nunca podremos suplantarlos. Pero en forma alguna deben aceptar el consenso mudo y cómplice al que se les quiere someter desde gobiernos y ciertos organismos financieros internacionales.

V. BENGUA

Algunos rasgos generales de los sindicatos africanos

- ✓ **Baja afiliación.**
- ✓ **"Influencia mucho mayor de la que cabría esperar de su exigua afiliación".**
- ✓ **"Las relaciones laborales siempre han tenido un carácter muy centralizado".**
- ✓ **Con la independencia (años 60) muchos gobiernos trataron de "nacionalizar" el movimiento sindical:**
 - agruparlo en centrales únicas
 - vincularlo al partido único gobernante
 - lograr su "participación responsable" en la construcción nacional
 - obstaculizar (en algunos casos) la afiliación internacional.
- ✓ **La "nacionalización" debilitó a los sindicatos en el campo real laboral.**
- ✓ **Años 60 y 70: sube la afiliación en gran parte por los mecanismos derivados de la "nacionalización". Sobre todo en el sector público.**
- ✓ **En los últimos años se han registrado tendencias divergentes en materia de afiliación: en algunos (Botsuana, Suráfrica...) incrementos; en la mayoría, constante caída.**
- ✓ **Causas de la caída de afiliación:**
 - incapacidad de proteger el nivel de vida de los afiliados por debilidad sindical.
 - La reducción de los ingresos de los trabajadores se debe, con frecuencia, a causas que escapan al control de los sindicatos: devaluaciones repentinas de la moneda nacional, supresión de subvención a los alimentos...
 - Las consecuencias de un programa de ajuste estructural.

Del Informe: El Trabajo en el Mundo 1993- Organización Internacional del Trabajo

El continente olvidado

GARAPENA



El continente africano continúa encarando una seria inestabilidad política y económica. En muchas partes del continente tienen lugar contiendas civiles, inquietud social e incluso guerras, a veces impulsadas por grupos sociales, pero más a menudo debido a hostilidades étnicas o porque los regímenes dictatoriales e impopulares no responden a las demandas de democratización de sus sociedades.

El caso de Ruanda es, sin duda alguna, el ejemplo más dramático de lo trágicas que pueden ser las relaciones étnicas en África. En Argelia y Sudán se han intensificado las contiendas civiles, avivadas por la incapacidad de los regímenes para controlar el deterioro socioeconómico y por el surgimiento de grupos religiosos fundamentalistas. En estos últimos dos años más de 10.000 personas han muerto en el conflicto argelino.

El fenómeno de los fundamentalistas religiosos contribuye también a las contiendas civiles en Egipto y muchos otros países. La guerra civil que azota Sudán continúa su curso sin expectativas de solución. Prosiguen también las guerras civiles en Liberia y Somalia.

Desgraciadamente, también los estados vecinos se ven afectados por el gran número de personas que buscan refugio de la guerra.

RESISTENCIA A LA DEMOCRACIA

La situación en Nigeria y Zaire es también preocupante, ya que sus regímenes políticos se resisten a los procesos democráticos que contribuirían a una vuelta gradual a la paz y a la estabilidad.

En 1994, dos países han encarado golpes de estado. En Gambia, los militares tomaron el poder en julio dando al traste con casi tres décadas de gobierno pluripartito. A su vez, en Lesoto los militares tomaron el poder en septiembre con el beneplácito del monarca del país. Sin embargo, la campaña internacional llevada a cabo por la Comunidad de Desarrollo Surafricana presionar por la reinstalación del gobierno democráticamente elegido tuvo éxito en septiembre. Este panorama político se refleja en la situación económica.

REALIDAD ESPERPENTICA

La situación social completa un sombrío cuadro: Apenas el 30% de los chadianos saben leer y escribir, y el 82% de la población de Burkina Faso es analfabeta.

Este déficit educativo sigue siendo uno de los principales problemas a los que África se enfrenta en casi todos los países. Es ridículo plantear la transferencia de unas tecnologías cuando los trabajadores y trabajadoras no tienen acceso a la formación mínima necesaria. Pero el área de la salud está igualmente descuidada en el gran continente: En Etiopía por ejemplo hay un médico por cada 32.650 habitantes, uno por cada 57.320 en Burkina Faso, y uno por cada 72.990 en Ruanda.

AVANZADILLA DEMOCRATICA

Al estar las organizaciones sindicales entre las pocas organizaciones estructuradas en los países africanos, serán ellas las que continúen siendo la avanzadilla de la lucha por el establecimiento de la libertad y de la democracia genuina. Los sindicatos continúan sus esfuerzos para racionalizar sus estructuras en países tales como Botsuana, Suráfrica, Tanzania y Zimbabue, con intenciones de limitar el número de sindicatos sobre una base voluntaria y desarrollar un movimiento sindical que sea efectivo. Además de esto, debaten sobre el nivel de cuotas, el método de control de las mismas y los servicios que los sindicatos deben ofrecer.

Se están haciendo enormes esfuerzos (en la mayoría de los casos a través de la solidaridad internacional por parte de otras organizaciones sindicales), para organizar e integrar a las mujeres afiliadas en las estructuras sindicales, y en prepararlas para posiciones de dirección, aunque tendríamos que ser realistas en este aspecto viendo las dificultades de los países industrializados al respecto.

OPORTUNIDADES

La democratización de algunos países africanos está creando oportunidades allí donde los sindicatos están comenzando a tener el papel que realmente les corresponde. Por ejemplo en Eritrea, Etiopía, Malawi, Mozambique o Tanzania, donde las actividades de los sindicatos en los aspectos de afiliación y negociación de los convenios colectivos están comenzando a desarrollarse de forma regular.

En otros países como Botsuana, Lesoto, Namibia y Suazilandia, los trabajadores muestran un nuevo interés por participar en los sindicatos, y allí donde éstos están preparados para aprovechar este desarrollo, ha sido más fácil organizarlos. Esto se debe a la influencia, por su proximidad, de Suráfrica, a menudo canalizada a través de trabajadores de países vecinos que trabajan allí. En la misma Suráfrica, el movimiento sindical, aunque se resienta del largo periodo de aislamiento, se mantiene fuerte y vibrante, dispuesto a hacerse oír.

AMAIA BETELU

”
Egoera politiko
ezin nahasiagoak
ekonomian eragin
latzak ditu

La Cámara de Comercio de Nafarroa ha elaborado un interesante estudio basándose en los datos de afiliación a la Seguridad Social en el régimen general, analizándolos tanto en función del número de personas dadas de alta (lo que equivale al número de asalariados), como por tipos y tamaños de empresa.

EN 1990 HABIA 26 CON MAS DE 500 PERSONAS OCUPADAS; AHORA SON 19

Las empresas navarras, cada vez más pequeñas

De este trabajo se pueden extraer distintas conclusiones. En primer lugar, viendo la evolución del empleo asalariado en el período 1990-1994 se constata la creación de 7.000 puestos de trabajo hasta 1992 y la destrucción de 8.000 en los dos últimos ejercicios. De esta manera, en el momento actual hay unas 1.000 personas asalariadas menos que en 1990.

Si analizamos lo ocurrido por sectores, vemos que en la industria se han perdido empleos todos los años, pasando de los 55.055 de 1990 a los 49.236 actuales. El sector servicios no ha sido capaz de absorber el empleo que se ha destruido en la industria, por lo que se explica el saldo negativo comentado en el párrafo anterior.

MAS EMPRESAS

El análisis por empresas también resulta significativo. Así, se puede comprobar que no porque haya más empresas hay más puestos de trabajo. Desde 1990 el número de empresas ha crecido en más de mil, pasando de 12.071 a 13.369, y sin embargo, hay menos empleo. La razón, lógica, es que el tamaño de las empresas (tanto el de las nuevas como el de las ya existentes) es cada vez menor. De esta manera se puede constatar que el argumento actualmente utilizado por distintos responsables gubernamentales de que el empleo mejora, aludiendo entre otras razones a que el número de empresas es mayor, no tiene por qué ser cierto.

Entrando en mayor profundidad en lo sucedido en el tamaño empresarial, se confirma que la proporción de personas trabajadoras que están ocupadas en empresas grandes es cada vez más pequeña.



Cada vez hay menos empresas grandes como Laminaciones de Lesaka.

% DE TRABAJADORES SOBRE EL TOTAL SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA

	1 trab.	2 a 5	6 a 50	51 a 100	101 a 500	>500
1992	3,3	11,1	37,9	8,7	19,6	19,3
1994	3,9	12	37	8,6	22,4	15,9

Fuente: Cámara de Comercio de Nafarroa

En 1990 había en Nafarroa 26 empresas que daban ocupación a más de 500 personas cada una. El número de empresas de esta magnitud no ha hecho más que

reducirse año a año, quedando en este momento apenas 19 que cumplan ese requisito. El siguiente grupo contemplado, el de las empresas de 100 a 500 tra-

bajadores, no ha sido capaz ni siquiera de acoger lo que ha perdido el anterior, al pasar su número de 127 a 130 en el período analizado.

MAS PEQUEÑAS

Otro dato a tener en consideración es que más de la mitad de las personas asalariadas lo están en empresas de menos de 50 trabajadores. En concreto, en 1994 el 54% estaba en dicha situación. Además, se constata un incremento relativamente importante de quienes están en empresas de sólo una persona (del 3,2% al 3,9%) o de menos de 6 (del 11% en 1990 al 12% en 1994).

Viendo los datos por empresas, "más del 97% de las empresas navarras tienen menos de 50 trabajadores y más de un 70% cuentan con menos de 5 empleados".

MIKEL NOVAL

“

Enpresa gehiago izateak ez du esan nahi enplegua ugaltzen denik

“

Soldatadunen erdia baino gehiagok 50 langilez peko enpresetan dihardu

Las cuentas anuales

Damos inicio en este número a una nueva serie de artículos sobre la empresa. Durante los próximos meses vamos a tratar la información económico-financiera de las sociedades mercantiles (sociedades anónimas, sociedades limitadas, cooperativas). Esta información económico-financiera viene regulada en primer lugar por el Código de Comercio y el Reglamento del Registro Mercantil, y además, según el tipo de sociedad, estará regulada por la Ley de Sociedades Anónimas, la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada o la Ley de Cooperativas.

En estos artículos no vamos a explicar las características de cada sociedad, pero sí hay que decir que la diferencia en la información económico-financiera de las distintas sociedades mercantiles viene marcada principalmente por dos factores: por un lado, la responsabilidad de los socios, y por otro, el volumen de la sociedad (número de trabajadores, ventas, total activo).

En las sociedades anónimas y limitadas la responsabilidad de los accionistas llega hasta el capital aportado, mientras que en las cooperativas la responsabilidad de los socios va más allá del capital aportado. Por ello, la información económico-financiera de las sociedades anónimas y limitadas está más regulada por ley, más controlada por informes externos y tiene más fácil acceso para accionistas minoritarios, trabajadores y acreedores.

INFORMACION MINIMA

La información económico-financiera mínima que todo empresario ha de formular por lo menos una vez al año cuando cierra el ejercicio, normalmente el 31 de diciembre, son las cuentas anuales.

Las cuentas anuales están compuestas por los siguientes documentos: el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, y en algunos casos, la memoria. Todos estos documentos forman una unidad.

El balance comprende dos partes: de un lado está el activo, que es el conjunto de bienes y derechos de la empresa (lo que tiene), y de otra parte, las obligaciones de la empresa, tanto con externos como con los accionistas (lo que debe).

La cuenta de pérdidas y ganancias comprende los ingresos y gastos del ejercicio, y por diferencias, el resultado del mismo. Distinguirá los resultados ordinarios propios de la explotación (resultados de la actividad a la



que se dedica la empresa), de los que no lo sean o de los que se originen con carácter extraordinario.

La memoria completa amplía y comenta la información contenida en el balance y en la cuenta de pérdidas y ganancias.

Los administradores, los consejos de administración (anónimas y limitadas) o los consejos rectores (cooperativas) disponen de tres meses (los estatutos de la sociedad pueden marcar otro plazo) desde el cierre del ejercicio para formular las cuentas anuales. Estas cuentas anuales formuladas por el administrador, el consejo de administración o el consejo rector, tienen que ir con la firma de todos los miembros de ese órgano, y si falta alguna firma, se deberá explicar la causa.

IMAGEN DE LA EMPRESA

Una vez formuladas y firmadas las cuentas anuales, deberán ser entregadas al auditor, al censor jurado de cuentas o al interventor para que verifique las cuentas y haga un informe externo sobre las cuentas anuales. No siempre es obligatoria la realización de este informe externo. Irán a un auditor cuando el volumen de la sociedad o alguien capacitado para ello o los administradores lo requieran. Irán a

un censor jurado de cuentas cuando, no habiendo obligación de auditar las cuentas, se requiera un informe de un experto externo, y por fin, irán a un interventor en el caso de las cooperativas. El objetivo principal de estos informes externos al órgano de administración es comprobar que las cuentas anuales reflejan fielmente la imagen de la empresa.

Antes de que transcurran seis meses desde el cierre del ejercicio (normalmente para el 30 de junio) la junta de accionistas o cooperativistas deberá aprobar las cuentas anuales, para lo cual habrá de tener, desde la fecha de convocatoria, la documentación a aprobar a su disposición (cuentas anuales e informes tanto internos como externos que las acompañen). Una vez presentadas las cuentas anuales a los accionistas, la sociedad tiene obligación de poner a disposición de los trabajadores la misma información facilitada a los accionistas.

Dentro del mes siguiente a la aprobación, por parte de los accionistas de las sociedades anónimas o limitadas, de las cuentas anuales, éstas deberán ser depositadas en el Registro Mercantil de su provincia (normalmente para antes del 31 de julio). Su no depósito o el depósito incompleto de la documentación que exige la ley dará lugar a sanciones por parte del Ministerio de Hacienda. Este depósito de cuentas en el Registro Mercantil es obligatorio para las sociedades anónimas y limitadas. Ello es debido a que la responsabilidad de sus accionistas se limita al capital aportado; en cambio, esta obligatoriedad no se refiere a los cooperativistas.

PUBLICIDAD

Una vez realizado el depósito, el Registro Mercantil manda el anuncio del depósito al Boletín Oficial del propio Registro, y al mismo tiempo cualquier persona puede solicitar copia de las cuentas anuales de esa sociedad en el Registro, pagando las tasas marcadas. La publicidad de estas cuentas es total, absoluta y sin limitaciones para cualquier persona que pida copia de las cuentas, ya tenga un interés legítimo (trabajador, accionista, acreedor) o no.

En próximos números veremos de forma más extensa los documentos que forman las cuentas anuales, los informes que acompañan a las cuentas y su publicidad.

A. ALDASORO / J.A. LLABORI

La nueva regulación de esta materia, que establece la actual redacción del art. 41 ET, es claro reflejo de los principios que han inspirado la reforma laboral: desregulación y radical ampliación de las facultades unilaterales del empleador. Ello se manifiesta en la ampliación de las causas justificativas para la modificación sustancial de condiciones, y en la desaparición de la necesidad de acuerdo con la representación de los trabajadores o alternativa autorización administrativa, que existían en la regulación anterior.

Modificación de condiciones de trabajo

Otro aspecto desregulador es la posibilidad que se introduce de disponer del contenido del convenio colectivo vigente mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

AMPLIACION DE CAUSAS

A la necesidad de concurrencia de probadas razones técnicas, organizativas o productivas, se añaden ahora modificaciones sustanciales. Añade la ley que se entenderá que concurren dichas causas "cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda".

Tal definición marca una diferencia respecto de la que se recoge en el artículo 51 para los despidos colectivos, afirmándose en éste que se entenderá que concurren las causas cuando la adopción de las medidas contribuya, si las aducidas son económicas, "a superar una situación económica negativa de la empresa", o si son técnicas, organizativas o de producción, "a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en ella a través de una más adecuada organización de los recursos". De la comparación se desprende que el mecanismo del artículo 41 queda abierto a todo tipo de empresas, incluidas las que gozan de una relativa estabilidad.

MODIFICACIONES INDIVIDUALES

1. La ley viene a distinguir entre modificaciones individuales y colectivas, con exigencias de procedimiento distintas en cada caso. La distinción no se basa en el número de trabajadores afectados, sino que parte esencialmente del origen de la condición de trabajo a modificar.

Así, se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual (por contrato de trabajo), sea cual sea el número de trabajadores afectados, y que entre otras afecten a las siguientes materias:

- jornada de trabajo
- horario
- régimen de trabajo a turnos
- sistema de remuneración
- sistema de trabajo y rendimiento
- funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET



—También se consideran de carácter individual las modificaciones sustanciales en materia funcional y de horario de trabajo introducidas por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, que afecten en un período de 90 días a un número de trabajadores inferior a:

- *diez trabajadores, en empresas de menos de 100
- *diez por cien de los trabajadores de la empresa, de entre 100 y 300 trabajadores
- *treinta trabajadores, en empresas de 300 o más trabajadores

2. En cuanto al procedimiento a seguir por el empresario en estos supuestos es el siguiente:

—Notificación al trabajador o trabajadores afectados y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

—La decisión modificativa del empresario es ejecutiva.

3. En caso de no aceptar la decisión, el trabajador o trabajadores afectados pueden optar por:

—Extinguir voluntariamente el contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades, siempre que se trate de modificaciones relativas a jornada, horario o régimen de trabajo a turnos.

Cuando la modificación no afecta a los puntos señalados, el trabajador no

tiene derecho a la rescisión directa del contrato.

—Puede solicitar la extinción de su contrato, al amparo del art. 50.1.a) del Estatuto, cuando la modificación perjudique su formación profesional o menoscabe su dignidad.

—Recurrir contra la decisión ante el juzgado de lo social, en el plazo de 20 días desde la notificación, aceptando inicialmente la modificación. La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo. Si el empresario no le reintegra en las anteriores condiciones, el trabajador puede solicitar la extinción del contrato con derecho a la indemnización correspondiente a despido improcedente.

No se prevé el supuesto del trabajador que, antes de proceder a la extinción voluntaria de su contrato en el caso de la opción primera, quiera saber si el juez va a declarar justificada o no la medida. A efectos del derecho de desempleo, el Inem se ha adelantado a manifestar que la opción sólo podrá efectuarse en el período que media entre la comunicación de la decisión empresarial y la fecha de efectividad.

MODIFICACIONES COLECTIVAS

1. Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una

decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

2. El procedimiento para estos supuestos es el siguiente:

—período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días; el acuerdo requiere en su caso la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o delegados, o de las representaciones sindicales que representen a la mayoría de aquellos.

—tras el período de consulta el empresario notifica a los afectados su decisión con un plazo de preaviso de 30 días. La decisión es ejecutiva.

3. Las opciones de reacción son las mismas que frente a las modificaciones individuales; la decisión del empresario también es recurrible mediante conflicto colectivo.

CONVENIOS ESTATUTARIOS

La modificación de las condiciones establecidas en convenios estatutarios sólo puede producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y sólo respecto de materias relativas a horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

a) Lo que no aclara la ley es si el convenio estatutario cuyas condiciones cabe modificar, ha de ser supraempresarial, o cabe también la modificación cuando las condiciones tengan su origen en convenio de empresa.

Cabe entender que estamos ante un medio de adaptación a la empresa de condiciones establecidas en otros ámbitos, y que por tanto la ley se refiere únicamente a convenios supraempresariales; los convenios de empresa permanecerían inmodificables.

b) Tampoco aclara la ley el alcance de la exclusión, de la posibilidad de modificar mediante acuerdo, de las materias relativas a funciones y jornada de trabajo pactadas en convenio estatutario.

Una interpretación es que se está permitiendo utilizar las modalidades de modificación individual o colectiva, según el número de trabajadores afectados, con la consecuencia en cualquier caso de que el empresario podría unilateralmente disponer y alterar lo establecido en convenio estatutario; lo que es inadmisiblemente legalmente.

Otra interpretación es que en estas dos materias, cuando vengán establecidas en convenio estatutario, no cabe ninguna modalidad de modificación sustancial.

BIZENTE HARRIOLA

Finiquito. Su firma antes de un despido no equivale a la extinción por voluntad del trabajador.

(Sentencia del TSJ de Navarra de 25 de abril de 1994)

El TCT ya sostuvo, en S 4 Jul. 1978, que si el vínculo laboral se mantuvo vigente después de firmado el recibo finiquito, no tiene otro significado sino el de que on la percepción de los devengos concretos que se especifican se considera al corriente en el cobro de sus haberes en el momento de la firma. En suma, no tiene poder liberatorio cuando consta que la empresa, posteriormente, procedió al despido –S 11 Oct. 1987 del extinto TCT–, ya que para que pueda afirmarse la existencia de un finiquito en el cambio laboral imprescindible que conste una voluntad inequívoca dirigida a la extinción del contrato, para así distinguirla sin dificultad de la mera liquidación de cuentas, que supone una voluntad dirigida a clarificar o defender la situación económica entre empresarios y trabajadores por un período de tiempo (TS S 29 Sep. 1986).

En el presente supuesto, para determinar si existió la resolución del contrato de trabajo por voluntad concordante de las partes, al amparo del art. 49.1 ET, hay que acudir a las reglas interpretativas de los arts. 1281 y ss. CC, en orden a indagar la intención de los contratantes según sus palabras y los actos anteriores, coetáneos y posteriores a la suscripción del documento.

Como se indica en la sentencia recurrida, en su fundamento de derecho tercero, “se aprecia, en definitiva, que el documento de saldo y finiquito no es más que una liquidación de la relación laboral sin ningún acuerdo transaccional que pueda llevarnos a concluir que existió una voluntad conforme y concorde de las partes respecto a extinguir el contrato de trabajo”. Por lo tanto, de la valoración de la prueba practicada, y de conformidad con las reglas interpretativas de aplicación recogidas en el CC, el documento firmado por la trabajadora no es más que una liquidación que comprende la paga de Navidad, vacaciones e indemnización si bien la paga de Navidad, vacaciones e indemnización (si bien no completa), prevista en el RD 1989/1984 no desprendiéndose, de la mentada prueba, un consentimiento suficiente, que determine la

resolución del contrato de trabajo por voluntad concordante de las partes, sino que únicamente la actora firmó el recibo correspondiente a una liquidación, no renunciando, en consecuencia, a la acción de despido ejercitada.

Clasificación profesional. Tareas de superior categoría. Sometimiento de la Administración al ordenamiento laboral común.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de junio de 1994)

Planteándose en el caso un supuesto de anomalía de clasificación profesional inicial, por existir una discrepancia entre la categoría profesional convencional –la pactada ab initio o asignada por el empleador sin oposición del trabajador– y la objetiva, la que en realidad se corresponde con el trabajo que efectivamente realiza aquél, tal cuestión no supone que el actor haya sido cambiado de puesto de trabajo a otro de superior categoría o se le hayan encomendado por la empleadora con posterioridad funciones propias de otra categoría superior, en cuyo caso sería aplicable el art. 23.3 ET –precepto incluido dentro de la Sección dedicada a “la promoción en el trabajo”–, sino que se trata de clasificar profesionalmente a un trabajador de forma correcta con arreglo a las funciones realmente desempeñadas en el momento inicial, por lo que es aplicable el art. 16.4 ET –precepto incluido bajo el epígrafe “Ingreso al trabajo”–, siendo claro que la remisión que hace este precepto a los convenios colectivos y en su defecto a las normas reglamentarias laborales se refiere a la descripción que realizan estos textos de las funciones que corresponden a cada una de las categorías profesionales.

En cuanto parte de relaciones laborales privadas, la Administración está sujeta a las mismas reglas jurídicas que las demás empleadoras, conforme al sometimiento pleno a la ley y al derecho que impone el art. 103.1 CE (Cfr. TC 1ª S 205/1987 de 21 Dic.).

Conflicto colectivo de interpretación de normas paccionadas. Determinación de la competencia judicial.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1994)

A efectos de la interpretación del art. 7 a) TA LPL, se ha de entender que el área a que se extiende la norma cuya interpretación es objeto del conflicto colectivo no es el único criterio para identificar el órgano que ha de entender del conflicto planteado con motivo de su interpretación o aplicación, puesto que, *si bien la controversia jurídica no puede plantearse en un ámbito territorial superior al de la norma, el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida*; es decir, la aplicación de una norma puede plantear controversias en todo su ámbito de aplicación, siendo entonces órgano competente para resolverlas el que tenga una extensión territorial igual o superior al de la misma, pero también es posible que el conflicto afecte a un área inferior, en cuyo caso será conocido por el órgano judicial competente en el ámbito de afectación del conflicto.

La interpretación general del acuerdo entre el Insalud y las organizaciones sindicales más representativas objeto del conflicto colectivo debe ser única, pero las discrepancias sobre su adecuada aplicación por la entidad demandante deben resolverse allí donde se plantee la controversia, isn que la solución que se adopte afecte a la interpretación general del pacto. Puede servir de pauta lo dispuesto en el art. 10.2 h) TA LPL, que distingue entre el órgano competente para el proceso de impugnación de conflictos colectivos y el de conflictos colectivos, siendo aquél el de la circunscripción a que se refiera el ámbito de aplicación del convenio impugnado, y éste, el órgano en cuya área se produzcan los efectos del conflicto, lo que hace ver que *no tiene que ser coincidente el ámbito del conflicto y el de la norma que se trata de aplicar*.

Sindikalgintza

CRISTINA ARENAL, AUKERA BERDINTASUN ALORREKO ARDURADUNA

“Berdintasunerainoko bidea luzea da”

Berdintasunaz aldatuko da mundua: Ikuspegi sindikala” izenburupean, Hagan (Holanda) izan berri da Nazioarteko Erakunde Sindikal Libreen Konfederakundeak (NESLKCIOSL) antolatutako Emakumeari buruzko Munduko VI. Konferentzia. Berau pasa den urriaren 25etik 28ra bitartean burutu zen, eta bertan bildu ziren mundu guztiko sindikatueta 400 emakumei gai anitz aztertzeo aukera eman zien: Ardatzak lan eta gizarte alorreko berdintasuna eta erakunde sindikaletako parte-hartzea izan zituzten. Cristina Arenalek ordezkatu zuen ELA Konferentzian; bertako berri ematen digu elkarrizketa honetan.



**–Zein izan da Konferentzia-
ren xedea?**

–Emakume sindikalistentzako jardunerako erizpideak ezarri nahi izan ditugu, bi alorretan batipat: Lehenik lan munduko aldaketa lortu beharra dago, lan merkaturako sarbidea errazteko aukerak ugaltu; bestalde, gizartean ere gizaseme eta emakumeen berdintasuna ere dugu helburutzat.

–Zein da emakumearen egoera munduan?

–Munduko gizarteetan zehar ikusten den desberdintasuna agian emakumearen kasuan somatzen da bereziki. Gizarte aberatsetan eskubideei eusteko ahaleginan dabilta, eta herri txiroetan helburua beroien onarpena lortzea da.

Horrexegatik gaitza da emakumearen diskriminazioaren gaiari buruz bat etortzea, erdibideko jarrera bat arkitzea. Ipar Europako emakumeak gobernuetan present daude, eta sindikatueta kupuletan dihardute. Aldiz, Indian antzinako ohiturei jazartzen ari dira, adibidez ezkontzeko dotea eman beharri (egun oraindik emakumeak hil egiten dituzte dote nahikoa bildu izan ez dutelako). Beraz, estatu batzutan lehenik oinarriko duintasuna

erdietsi behar dute, pertsona moduan ikus ditzaten.

Ipar eta Hegoaren arteko izugarriko hutsunea emakumeen heziketa eta formazioan nabari da. Honi dagokionez ere, emakumeak atzetik doaz, Hirugarren Munduan alfabetatu gabeko gehienak eta kualifikazio maila tikierna dutenak baitira.

–Dena den, izan da aldaketarik azken garaioan, ez?

–Bai, gero eta emakume gehiago ari da kanpoan lanean. Azken krisia eta langabeziaren hazkundea dela medio batek baino gehiagok emakumeak etxera itzultzea

nahi badu ere, atzera egiterik ez dago. Emakumeok ez gara soilik etxean lan egitera itzuliko. XX. mendea emakumea lan merkatura iritsi zeneko mende moduan gogoratuko da. Aldaketak motelak diruditen arren, azken hogeitamar urteotan ekonomi eta gizartean gertatutakoa ez da bertan behera geratuko. Familiaren antolaketa guztiz aldatu da.

Dena den, oraindik bide luzea geratzen zaigu, lan zatiketa ere oso argia baita: lanbide batzuk ia soilik ‘emakumeen gauza’ dira. Herri aurreratuetan ere emakumeak lege aldetik ondo daudela diote, baina praktikan gobernuek

etxera itzul daitezten eragiten duten presioa jasan behar dute.

–Zer diozue emakumeen babeserako neurrietaz?

–Ondorio batetara iritsi gara: onerako baino maizago dira kalterako. Adibidez, epe luze batetarako lan merkatutik irteeta (erditze osteko eszedentzia edo eta haurrak zaintzeko baimena dela medio) arriskutsua izan daiteke, teknologia berriak sartzen ari diren moduan lanpostuak berehala desagertzen baitira. ‘Babes’ neurri horiekin kontu haundiz ibili behar da.

GIZARTE INGURUNEA

–Ze erreibindikazio plan-teiatsu duzue gizarteari begira?

–Enpresaz gainera, emakumeen gizarte ingurunea ere egokitzea nahi dugu lan egitea erraztearren: Haurtzaindegiak, zahar-egoitzak eta tajuzko gizarte zerbitzuak eskatzen ditugu. Seme-alabak zaintzea ama eta aitaren gauza dela teorian guztiek onartzen duten arren, beraiek –etxeko senide zaharrenak bezala– emakumeen kontu izaten dira. Laguntzaren mende bizi diren haur eta agurentzako zerbitzu egokirik gabe, emakume asko ez da lanera aterako.

–Denbora partzialeko lana emakume lana al da?

–Lan-denboraren antolaketa berriak sarritan denbora partzialeko enplegua sortu du, eta toki askotan era horretako lana ia guztiz emakumeen esku dago. Behar bada gai honi dagokionez emakumeidazkaritzen eta sindikatu kupulen arteko eritzia ez dator bat, herri batzutan nolabait lana egiteari ondo erizten baitiote gidariek krisia dela medio. Hagan bildutako ordezkariok bi eskakizun plazaratu genituen honi buruz: Lehenik, emakumeak (edo gizonak) denbora osoko edo partzialeko enplegua nahi duen erabakitzeo aukera izan dezala, eta bigarrenik, gizarte babesak berberak izatea.

GABRIEL ZEBERIO

La trampa de la economía informal

En la VI Conferencia para la Mujer organizada por la CIOSL, que tuvo lugar a finales de octubre en La Haya, se habló también de la economía ‘informal’ o sumergida. Aumenta el peso del sector informal de la economía, en el que las mujeres están presentes por encima de la media. La economía sumergida constituye una realidad cada vez más preocupante: hay cada vez más gente en esta situación y las coberturas se van precarizando paulatinamente. En muchos sitios no aumenta el empleo reglado, sino el informal; gran número de mujeres sólo pueden acceder a un trabajo de esa manera.