



JEAN LAPEYRE (EUROPAKO SINDIKATU KONFEDERAKUNDEA) "LAN HARREMANAK MUNDU MAILAKO EKONOMIAN" MINTEGIAN

“Europak hazkunde eredu propioari ekin behar dio”

ELAKo ia berrehun ordezkari eta arduradun bildu ziren Donostian joan den urtarriaren 27an “Lan-harremanak mundu mailako ekonomian” mintegira. Sindikatuak mintegia Manu Robles-Arangiz Institutua eta Batzorde Europarreko V. Zuzendaritza Orokorren lankidetzaz antolatu zuen, eta bertan Jean Lapeyre Europako Sindikatu Konfederakundeko idazkariorde nagusiak, Reinhard Kiel

IG Metall sindikatuko negoziaketa kolektiborako idazkariak eta Anton Borja EHUKo ekonomia irakasleak izan ziren partaide gonbidatuak. ELAKo Josemi Unanue negoziaketa kolektiborako arduradunak, Juan Migel Mendoza ekintza ekonomiko-industrialerako arduradunak eta Jose Elorrieta idazkari nagusiak parte hartu zuten.

(11.-14. orr.)

ELA entrar  en el CES de Navarra

José Mari Otaegi, responsable de ELA en Navarra, ha calificado de muy positiva la iniciativa del Gobierno foral de remitir al parlamento un proyecto de ley que permitirá la incorporación del sindicato al Consejo Económico y Social. “Con esta decisión, el Gobierno subsana un importante déficit democrático de las instituciones navarras, que sistemáticamente habían marginado a ELA, a pesar de que contaba con una representación superior al 15%”. La reforma del CES supone una buena noticia en un momento en el que ELA incrementa su nivel de representación de modo considerable, “a pesar de que –dice Otaegi– hasta ahora las instituciones navarras nos habían negado el pan y la sal”.

ELA estima que este cambio de actitud de la Administración foral, al que el presidente Alli se había comprometido en su reciente entrevista con Otaegi y Elorrieta, supone un importante avance en la normalización de la actividad sindical.





“Europak hazkunde eredu propioari ekin behar dio”

ELA entrar  en el CES de Navarra



3 LA FIRMA DEL MES
E.Uranga

4-5 CONFEDERACION:
Propuestas al Gobierno Vasco

6 ESKUALDEAK /
FEDERAKUNDEAK

7 INTERNACIONALES

8-9 NEGOCIACION
COLECTIVA

10 LAN MUNDUA /
MUNDO LABORAL

11-14 SEMINARIO:
“Las relaciones laborales y la
mundialización de la economía”

15 GAZTEAK / JOVENES

16 AZTERGAIK

17 EMAKUMEA-MUJER

18 INTERNACIONAL:
¿Ajuste estructural
y suicidio social?

19 GARAPENA

20 EKONOMIA

21. ANALISIS DE UN
BALANCE (II)

22 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:
Mikel Noval

5



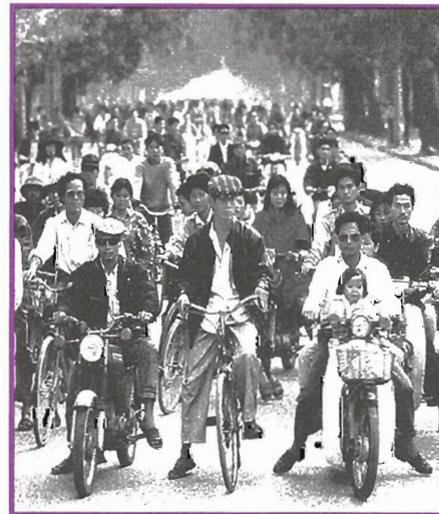
HAUTESKUNDE
EMAITZAK /
RESULTADOS
ELECTORALES

15



EMAKUMEA /
MUJER:
Y de nuevo...
¿es 8 de marzo!

18



ECONOMIA:
Evolución del
empleo en 1994

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

Crecer en afiliación sigue siendo clave

El primer Comité Nacional del nuevo año ha examinado el balance de afiliación del año anterior, una materia a la que cualquier sindicato y desde luego ELA presta una atención y un interés preferente. Porque —no lo olvidemos— un sindicato es antes que nada una asociación de trabajadores a los que trata de “agrupar y organizar” (art. 2 de nuestros Estatutos).

El balance entre altas y bajas a lo largo de 1994 arroja un resultado positivo de 2.226 personas, con un crecimiento porcentual del 2,6%. Son por tanto 2.226 personas más las que forman parte de nuestro sindicato al empezar 1995.

Es indudablemente un balance positivo, un resultado muy meritorio en una coyuntura fuertemente condicionada por la crisis económica y de empleo, la pérdida de puestos de trabajo y la precarización de los contratos.

Si examinamos la evolución de la estructura de afiliación, hay también datos positivos, como el aumento incesante de la cuota de participación de la mujer, que se sitúa ya en un 27,58% del total —cada vez más cerca de su porcentaje de participación en el empleo por cuenta ajena— o el mantenimiento de la tendencia al crecimiento de afiliación en las federaciones industriales, tan fuertemente castigadas por la pérdida de empleos.

Con todo, y aunque lo más fácil sea decir que en la actual coyuntura estos datos puedan ser considerados inmejorables, creo que haríamos un flaco favor a la consolidación de nuestro proyecto sindical si nos considerásemos satisfechos. No se nos debe escapar que el 1994 nuestro crecimiento de afiliación ha sido inferior al de los años inmediatamente precedentes. Y este dato nos obliga a reflexionar y a analizar con detenimiento nuestro trabajo. Ver si estamos prestando al tema de la afiliación la atención necesaria, si lo estamos trabajando con interés y método o si por el contrario hay aspectos que debemos corregir, en concreto:

—**El tema de la afiliación en los órganos y sus reuniones.** En la interprofesionales, las uniones locales y los comités comarcales; en las federaciones, las secciones sindicales y los comités comarcales, deben fijar sus objetivos de afiliación, hacer un plan de trabajo que permita alcanzar esos objetivos y *revisar en todas sus reuniones* la marcha del plan y



evolución del objetivo. No puede celebrarse una reunión en la que no se analicen los motivos de las bajas, las causas de la desaceleración de las altas, se valore el plan de trabajo que hemos establecido para crecer en afiliación, etc.

—**La afiliación en las visitas a empresas.** El objetivo de afiliar debe estar muy presente cada vez que visitamos una empresa. Lógicamente la calidad de la visita será determinante a la hora de conseguir nuestro objetivo de afiliación. Por ello, deberemos llevar información actualizada, tener capacidad para resolver los problemas y dudas que se nos puedan plantear o por lo menos ser capaces de encauzar la solución de los mismos.

—**La afiliación y la atención de los locales.** La buena atención de los locales es otro factor a cuidar si quere-

mos lograr buenos resultados de afiliación. Y esa buena atención comprende distintos aspectos:

- ✓ Tener los locales abiertos
- ✓ Dar una buena acogida a las personas que vienen al local. Asimismo debemos cuidar mucho nuestra atención telefónica.
- ✓ Ser capaces de dar respuesta a los problemas planteados. O en su caso encauzar sin dilación la solución del problema.
- ✓ Una atención adecuada del servicio jurídico.

—**Las bajas** no son un problema administrativo. La morosidad, las órdenes de baja, deben ser abordadas por los responsables interprofesionales y de federaciones de manera coordinada, sin convertir esas cuestiones en simples problemas administrativos. En muchas ocasiones una actuación diligente de nuestra parte puede evitar una baja.

Es cierto que la coyuntura económica y de empleo no es la más favorable para afiliar, pero por eso mismo debemos trabajar con más método que nunca, no nos podemos despistar ni debemos cometer errores. Con la implantación que tenemos en las empresas y en los pueblos, si trabajamos con método ELA desafiará la coyuntura y seguirá creciendo en afiliación.



EUSTAKIO URANGA

Secretario nacional

Responsable área interprofesional

El Comité Nacional de ELA ha aprobado un documento que recogen una serie de propuestas sobre materias de carácter sociolaboral que desde el punto de vista del sindicato deberían ser abordados por el nuevo Gobierno vasco. El documento, que fue aprobado por el Comité Nacional en su reunión del pasado 23 de enero, ha sido remitido al Lehendakari, José Antonio Ardanza, y consta de cuatro apartados: política industrial, marco socio-laboral, política fiscal y participación institucional.

PROPUESTAS DE ELA AL GOBIERNO VASCO

POLITICA INDUSTRIAL

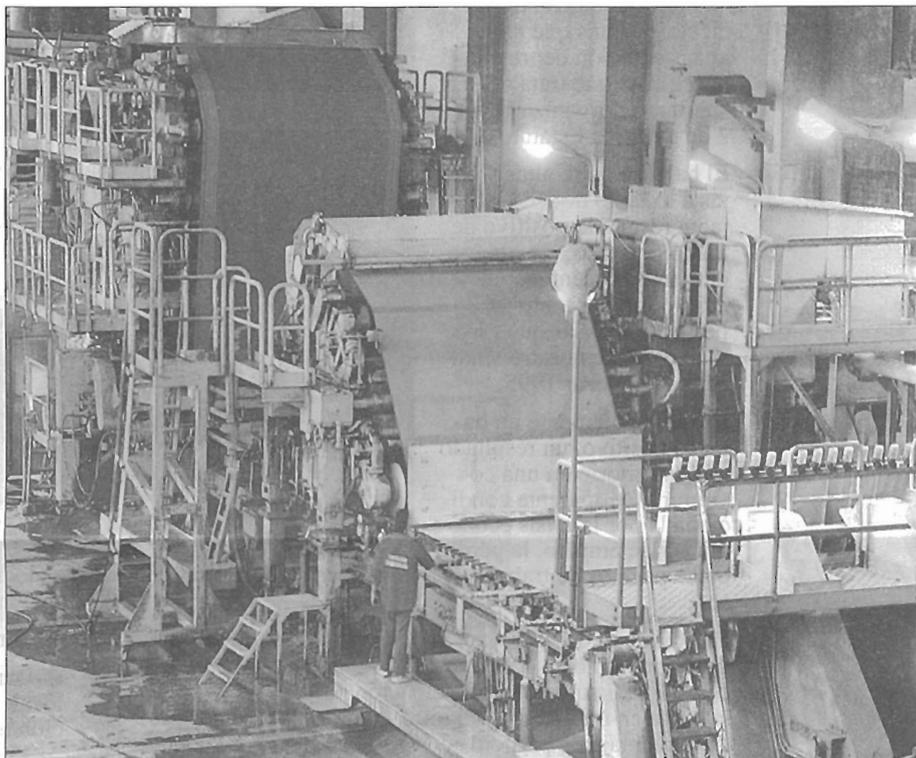
El documento empieza refiriéndose a los problemas estructurales que, en opinión de ELA, han incidido negativamente sobre la economía vasca, en la que el empleo industrial se ha reducido en un 17% en el periodo 1990-1994 y hemos llegado a niveles de desempleo de un 24%.

En esta situación de deterioro, se reclama del Gobierno vasco un papel dinamizador e impulsor de una política industrial que posibilite el mantenimiento, la recuperación y la renovación del tejido industrial y el crecimiento del empleo. En este sentido, ELA propone que los presupuestos generales de la CAPV contemplen un plan plurianual, desglosado año a año, que prevea los recursos necesarios para hacer frente a los compromisos de política industrial.

En cuanto a los campos de actuación que propone ELA, hay un bloque de medidas que se dirigen a facilitar las reformas estructurales que necesita el tejido empresarial vasco y otro que hace referencia a la creación de un entorno adecuado para la actividad industrial y la inversión productiva.

En el primer bloque se proponen medidas como:

- Apoyo selectivo a proyectos de cooperación interempresarial, incluso con toma de participación temporal en tales proyectos.
- Ayudas para la mejora de la organización y de la gestión empresarial.
- Promoción de agrupaciones comerciales.
- Desarrollo de una política selectiva de apoyo a la inversión y exigencia de aumento de los recursos propios.



ELA ha reiterado la necesidad de una política industrial.

El segundo bloque incluye:

- **Habilitación de suelo industrial** en condiciones adecuadas de ubicación y precio.
- **Infraestructuras:** Mejorar los accesos con el Estado y la Unión Europea. En este sentido es urgente la ejecución de las infraestructuras que están pendientes, por ejemplo, el Plan Europa 93, respecto del cual la Administración central está incumpliendo sus compromisos.

”
**Eusko Jaurlaritzaren
industri politikak sare
produktiboa sendotzea
eta enplegua
berreskuratzea izan
behar ditu helburu**

■ **Desarrollo de mercados financieros** a medio y largo plazo. En este campo se deben emprender determinadas iniciativas:

- ✓ Desarrollo de estos mercados de capitales
- ✓ Articular la creación de un Ente Financiero Público, con el objetivo de emitir activos financieros a largo plazo y de canalizar recursos a la inversión productiva y a las infraestructuras.
- ✓ Potenciar las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSVs), ya que a su papel social se le suma el de representar montantes de ahorro a largo plazo.

Se incluyen en este bloque otras medidas como el compromiso de las entidades financieras con la industria, la mayor implicación de la Universidad, la formación profesional y la necesidad de consolidar unas relaciones laborales estables.

MARCO SOCIO-LABORAL

El documento del Comité nacional insiste en la necesidad de que se materialicen las transferencias pendientes en materia de empleo y seguridad social, que son precisamente las áreas en las que el bloqueo del cumplimiento del Estatuto de Gernika es más evidente, y las más necesarias, al mismo tiempo, para poder actuar ante la grave situación sociolaboral que nos afecta. Se reclama, en este sentido, la transferencia del Inem y de la Seguridad Social, en régimen de Concierto Económico.

Sin embargo, el documento de ELA no se limita a la exigencia de transferencias, que por sí no garantizan un modelo mejor, sino que realiza propuestas concretas de organización y gestión de materias como los servicios de empleo y la formación continua de los trabajadores ocupados. En este sentido se insiste en la necesidad de que desde el Gobierno vasco se establezca un Servicio público de Empleo que promueva una acción eficaz en el mercado de trabajo y garantice la adecuada atención a todos los parados.

El Comité nacional advierte que entramos en una fase de desmantelamiento de los servicios públicos de empleo que puede redundar en el abandono de los colectivos con mayores dificultades de colocación. El servicio público que propone ELA tiene como objeto, precisamente, garantizar mayores oportunidades para todas las personas paradas.

El documento presta especial atención al desarrollo de un modelo eficaz de formación continua que permita el adecuado perfeccionamiento y reciclaje de los trabajadores con empleo. En opinión de ELA, no es válido cualquier modelo de formación, por lo que propone un modelo caracterizado por determinados elementos:

- Formación continua de demanda.
- Especial atención a las pequeñas y medianas empresas.
- Aprovechamiento de la infraestructura de centros docentes del sistema educativo; este modelo no permite la proliferación de entidades sin otro objeto que el de beneficiarse de las ayudas destinadas a la formación.
- Eficaz y transparente en la utilización de los recursos económicos.
- Integral, es decir, que comprenda la totalidad de la formación continua.

A la hora de constituir la entidad que asuma la gestión de la formación continua en la CAPV, ELA considera idóneo un modelo tripartito en el que, además de la presencia paritaria de las organizaciones que suscriben el acuerdo, se incorpore la propia CAPV, a través de su Gobierno, dado

que es éste quien tiene atribuida la responsabilidad de la formación en el conjunto de la CAPV y dispone de los medios materiales necesarios para la aplicación del acuerdo.

POLITICA FISCAL

Considerando que el Gobierno vasco tienen un importante margen de actuación en esta materia, por ejemplo la propuesta sobre normativa del Impuesto de Sociedades o la armonización de la actuación de las distintas Diputaciones, el documento incluye una serie de medidas encaminadas a acabar con la situación de opacidad fiscal y a atacar el fraude. Estas medidas incluyen la mejora sustancial de la información, la fiscalización de la actuación de las propias Haciendas, la elaboración de planes específicos de inspección y la creación de Comisiones sobre la Fiscalidad en cada una de las Diputaciones.

PARTICIPACION INSTITUCIONAL DE LOS SINDICATOS

En este último apartado se plantea la necesidad de una adecuación más exacta de la participación de los distintos sindicatos en los órganos de presencia institucional constituídos por la Administración vasca. En este sentido ELA propone la generalización del criterio del 10% de presencia en el ámbito correspondiente como condición para acceder a estos órganos, la proporcionalidad entre la representatividad y la presencia y la ponderación del voto de las distintas organizaciones sindicales en los órganos de participación institucional. Se trata con ello de facilitar una más exacta correspondencia con la representatividad que cada organización acredite.

Bilbao, 31 de enero de 1995

EL COMITE NACIONAL DE ELA CONDENA EL ASESINATO DE GREGORIO ORDOÑEZ

El Comité nacional de ELA, que se encuentra reunido en la sede confederal de Bilbao, ha recibido con consternación la noticia del asesinato de parlamentario vasco y portavoz del Partido Popular en el Ayuntamiento de Donostia, Gregorio Ordóñez. Se trata, a juicio del Comité nacional, de un acto cruel e inhumano, carente de sentido y justificación.

El Comité nacional ha acordado transmitir a la familia de Gregorio Ordóñez y al Partido Popular su sentimiento de dolor y solidaridad en tan trágicos momentos.

Bilbao, 23 de enero de 1995

“Es un acto cruel e inhumano, carente de sentido y justificación”

1995 -2-10erako HAUTATUTAKO ORDEZKARIAK

	ELA	UGT	CC OO	LAB	BEST./OTROS	GUZTIRA
ARABA	734	516	328	253	397	2.228
%	32,94	23,16	14,72	11,36	17,82	
BIZKAIA	2.785	1.134	1.117	857	790	6.683
%	41,67	16,97	16,71	12,82	11,81	
GIPUZKOA	2.396	479	723	1.160	352	5.110
%	47,80	9,37	14,02	22,57	6,24	
EAE/CAPV	5.915	2.129	2.168	2.270	1.539	14.021
%	42,19	15,18	15,46	16,19	10,98	
NAFARROA	565	914	491	294	353	2.617
%	21,59	34,93	18,76	11,23	13,49	
EUSKADI	6.480	3.043	2.659	2.564	1.892	16.638
%	38,95	18,29	15,98	15,41	11,37	

DELEGADOS ELEGIDOS al 10 -2-1995

Construcción

Preparando el Congreso

Con las reuniones del Comité y Consejo federal, celebradas a finales de pasado enero, se dio el pistoletazo de salida al Congreso Federal de Construcción y Madera, que se va a celebrar el próximo 23 de junio en Donostia. El desarrollo de las elecciones sindicales, la negociación colectiva y la evolución de la afiliación fueron otros temas tratados en las mencionadas reuniones.

Dentro del aspecto congresual se planteó y debatió:

-El plan de trabajo (plazos) al objeto de preparar la organización del Congreso.

-Se definieron las líneas generales de la ponencia, en la que, tomando como base las resoluciones del Congreso de 1991, se adaptan de forma realista a la situación actual en tres apartados: negociación colectiva, organización y seguridad y salud laboral.

-Igualmente se aprobó la distribución de los 103 delegados que acudirán al Congreso entre las distintas organizaciones federales comarcales.

En elecciones sindicales, se constató el avance francamente positivo de los resultados electorales de la confederación y la FCM. Destacan en los resultados federales:

-El gran avance realizado por ELA en la construcción, tanto en la CAPV como en Navarra.

-El descenso en madera y mueble, motivado por la elección de un número menor de delegados.

-El mantenimiento y ascenso en el resto de sectores.

-El avance que los resultados hasta la fecha suponen de cara a la consolidación de la negociación en Euskadi, con mayor presencia de ELA en las mesas de negociación.

-Constar que estos muy buenos resultados, fruto del trabajo de todos, tienen que seguir en la misma dirección a lo largo de los procesos electorales de 1995.

En cuanto a la negociación colectiva, se hizo un balance del año 94, haciendo especial mención a la situación de los convenios de la construcción de Gipuzkoa y Bizkaia y la proyección para 1995. Se perfilaron también las líneas de actuación para la negociación de 1995 en los aspectos salariales, jornada, contratación y ordenanzas laborales, fijándose para finales de febrero la realización de las reuniones sectoriales correspondientes al objeto de definir plataformas y posiciones.

Por su parte, el incremento de afiliación de 1994 en el conjunto de la Federación fue moderado, un 2,10%, totalizando 6.529 afiliados, porcentaje que esperamos superar este año.

L.M.ARANA

Ikegaf

En defensa de los periodistas

La Federación de Información y Artes Gráficas de ELA considera un despropósito y una barbaridad el que desde el bloque KAS se esté barajando la conveniencia de que se atente contra periodistas y responsables de algunos medios de comunicación. El derecho a criticar la actuación de los medios de comunicación, como de cualquier otro elemento de la vida pública, es un componente de la vida democrática, como lo son los propios medios, y siempre tendrá nuestro apoyo. Pero este derecho no puede ser utilizado como coartada para la amenaza, el atentado o el asesinato.

Por ello desde ELA hacemos público nuestra condena de estas actuaciones, al tiempo que expresa-

mos nuestra solidaridad con los periodistas y demás trabajadores de los medios de comunicación, así como con los responsables de estos medios.

Irakaskuntza

Idazkaritzaren bilera

Otsaileko lehen bilera ospatu du Federazioko idazkaritzak, ondorengo gaiak landuz:

Negoiazio kolektiborako esparruen finkapena (publikazio, funtzionarizazioen ondoriozko aldaketan arabera); ardua banaketa eta liberatuen komarkalizazioa; erreibindikazio-plataformak sektore ezberdinetan finkatzeko dinamika; sektorialen bileren azterketa; batzorde federalerako deialdia eta gai-ordena.

J.M.L

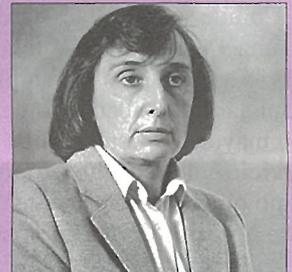
Osakidetza-Sanidad

HA MUERTO ISABEL ORBE

Ha fallecido a los 51 años de edad la médica M^a Isabel Orbe, que durante años fue delegada sindical de ELA en el Hospital Psiquiátrico de las Nieves de Vitoria-Gasteiz.

Los compañeros que te conocimos valoramos tu humanidad y tu constante preocupación social. Tu recuerdo permanecerá en nuestro trabajo cotidiano.

Agur, adiskide.



ESKUALDEAK / COMARCALES

Oarso-Bidasoa

El pasado 13 de enero celebramos una jornada de organización de la comarcal Oarso-Bidasoa, que reunió a 76 personas de las uniones locales de Irún, Rentería, Trintxerpe y Bera. El objetivo que hemos perseguido con dicha jornada es poner en conocimiento de los distintos responsables de las federaciones, delegados estables y militantes más cualificados de la comarcal, de aquellas iniciativas más destacadas, es decir de todo lo acontecido durante 1994.

Abrió la jornada el secretario general de ELA, José Elorrieta, quien hizo un análisis de la coyuntura socioeconómica, laboral y política del momento; analizó los resultados de las elecciones sindicales, además de las consecuencias de la reforma laboral y expuso el futuro sindical que se nos presenta para su posterior debate. A lo largo de la segunda parte de la mañana el comité comarcal expuso las distintas actividades y acontecimientos del 94:

1. Evolución de la situación socioeconómica y laboral a nivel comarcal.

2. Análisis sindical: -Movilizaciones (huelga general del 27 de enero, manifestación del 19 de febrero, 1 de Mayo).

-Reforma laboral (consecuencias en el empleo, precariedad, etc.).

-Negociación colectiva.

-Expedientes jurídicos.

-Evolución de la afiliación.

-Acción sindical con los desempleados.

-Jóvenes.

-Valoración de las elecciones sindicales.

La tarde se dedicó a la exposición, para su posterior debate, del Plan

de Actividades para 1995. Destacamos entre otros:

-Participación institucional a nivel comarcal.

-Acción sindical con los desempleados.

-Jóvenes.

-Formación.

-Organización comarcal y coordinación con las estructuras profesionales.

-Organos comarcales.

La valoración que hacemos desde el comité comarcal es muy positiva, ya que tanto la asistencia como la participación en los debates fue importante.

Después de esta primera experiencia pensamos seguir haciendo este tipo de jornadas porque es una manera interesante y necesaria de analizar y planificar la actividad sindical a nivel comarcal.

COMITE COMARCAL
OARSO-BIDASOA



LA CES PRESENTA CUATRO TEMAS A LA PRESIDENCIA FRANCESA

Memorándum sindical a la Unión Europea

El discurso del nuevo presidente de la Comisión Europea, el luxemburgués Jacques Santer, ante el Parlamento Europeo, contenía expresiones que causaron una cierta satisfacción en los sindicatos europeos. “Una economía fuerte y creadora de puestos de trabajo, he aquí mi primera prioridad”.

Un poco más adelante Santer añadía: “Pero una economía fuerte únicamente tiene sentido si beneficia a todos. La Unión Europea debe ser solidaria. Se trata de un imperativo moral, pero no sólo eso: para mí, la solidaridad constituye en sí misma un factor de crecimiento y de dinamismo económico. He aquí el mensaje que desearía transmitir hoy”.

Santer insiste: “El crecimiento es una condición necesaria para la creación de puestos de trabajo. Pero no es suficiente. Por consiguiente hay que poner en marcha una auténtica política de empleo”. Y propone celebrar un amplio debate en el Parlamento Europeo, antes de que termine el año, sobre el tema del empleo. Y Santer hace una puntualización necesaria: “El empleo es la prioridad de las prioridades. Pero creer que esta batalla se ganará desmantelando nuestro modelo social constituye un profundo error. Como presidente de la Comisión nunca daré mi apoyo a un enfoque de este tipo”.

Los sindicatos vemos con buenos ojos tanto la prioridad concedida por Santer al empleo como su compromiso en defender el modelo social europeo frente a los proyectos neoliberales.

CUATRO PROPUESTAS

La presidencia francesa que estos primeros seis meses de 1995 está al frente de la Unión Europea (UE) se ha marcado cuatro prioridades como directrices de su gestión. La prioridad entre las prioridades consiste en “favorecer el crecimiento y el empleo”. La reactivación económica mundial debe traducir en Europa, por una “reducción significativa del paro y un relanzamiento de las inversiones y el consumo”.



Y la presidencia francesa afirma que “favorecer el crecimiento y el empleo supone también el desarrollo equilibrado de la construcción europea en cuanto espacio económico y social organizado”. Es decir que durante su presidencia, Francia se propone, como luego detalla el documento de intenciones, “desarrollar un verdadero modelo social europeo”, uno de cuyos postulados es hacer participar a patronales y sindicatos en la elaboración del derecho social comunitario.

La voluntad sindical de participar en la construcción de una Europa socialmente presentable se ha manifestado, una vez más, en el memorándum que la Confederación Europea de Sindica-

tos (CES) ha dirigido al primer ministro francés, Edouard Balladur. El memorándum formula cuatro recomendaciones y/o reivindicaciones:

1. Desarrollar un crecimiento creador de empleo. La reactivación fracasará si se deja que las políticas monetarias oculten las demás políticas macroeconómicas. Hay que evitar que las tasas de interés vuelvan a subir con serias consecuencias para los hogares y las empresas de numerosos países. Es necesario que la inversión y el consumo crezcan juntos.

“El consumo y por lo mismo el poder de compra –y no solamente las exportaciones y las inversiones– deben jugar una función

en el proceso de restablecimiento económico”.

2. Dinamizar la política social de la UE. Debe promoverse la política contractual; hay que proceder a desbloquear varias directivas. Debe reforzarse igualmente la eficacia de la legislación social comunitaria, controlar sus incumplimientos y cuidar que las directivas europeas pasen al derecho de cada estado miembro. Es necesario llegar a un acuerdo en el programa contra la pobreza y lanzar un nuevo programa de acción social inspirado en el Libro Blanco social.

3. Presencia incisiva de lo social en la futura reforma del Tratado de la Unión. En 1996 una Conferencia intergubernamental debe proceder a la reforma del Tratado de la Unión. Los sindicatos queremos ver en la agenda de la Conferencia en lugar destacado la redefinición de la política social a partir de los principios de la Carta Social y del Protocolo de la última revisión. La posición de Gran Bretaña, que no firmó el Protocolo de Maastricht, “es inadmisibles y además peligrosa para la cohesión de la Unión”.

4. Promover el progreso social más allá de las fronteras de la Unión. Tanto al Este como al Sur. En la Cumbre social de Copenhague, la presidencia francesa debe sostener “la expresión de una sola voz de la Unión” sobre la inclusión de una *cláusula social* (cláusula de derecho de la persona en el trabajo) en los acuerdos comerciales internacionales.

INFORME SOCIAL

Los sindicatos europeos han estimado positiva la iniciativa del presidente Mitterrand de crear un grupo de personalidades ‘sociales’ independientes con el encargo de presentar un informe ‘social’ “a tener en cuenta en la revisión del Tratado de la Unión en 1996”.

Los sindicatos presentaríamos una candidatura de personas que podrían reflejar las aspiraciones del movimiento sindical.

V. BENGEOA

“
**Enpleguaren
bataila gizarte
eredua deuseztuaz
ez dugu garaituko**

“
**Batasunaren
erreforman gizarte
arloa oso kontutan
izatea nahi dugu**

La negociación de los convenios para 1995 se aborda en un contexto difícil como consecuencia fundamentalmente de la entrada en vigor de la reforma laboral y los elevados índices de paro y precariedad que nos afectan. Vamos a tener que hacer frente a una patronal crecida pero hay algunos datos que pueden jugar a nuestro favor, como la recuperación de los beneficios empresariales y las expectativas de crecimiento económico, que parecen consolidarse.

Ejes de la negociación colectiva de 1995

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

Otro elemento favorable en la negociación de este año es el nuevo marco de negociación en que nos sitúa la reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que nos debe permitir afrontar los convenios con más serenidad y sin interferencias. En este sentido, es necesario conocer si las cúpulas de UGT y CC OO asumen la nueva situación y renuncian a intentonas centralizadoras, ya que un clima de entendimiento entre los sindicatos debe mejorar sustancialmente la renovación de los convenios y la creación de nuevos ámbitos de negociación que se ajusten mejor a nuestra realidad laboral.

Entrando a explicitar algunos contenidos de la negociación colectiva, considero que el cambio de la coyuntura económica debe permitir ir recuperando la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, que ha caído un promedio de dos puntos en 1994. Asimismo, creo necesario retomar la tendencia a la reducción de la jornada de trabajo, que en 1994 se había prácticamente detenido.

En cuanto a las cláusulas de descuelgue salarial, hay que evitar que se conviertan en una forma de invalidar los convenios y por tanto desde ELA tenemos que velar por el control sindical en las solicitudes de descuelgue y la exigencia de que exista un acuerdo a nivel de empresa, recurriéndose en caso contrario a los procedimientos voluntarios del Preco.

MECANISMOS DE CONTROL

Desde ELA propugnamos, también, que los convenios colectivos tienen que incorporar mecanismos que limiten la abusiva precarización que al amparo del paro y la reforma laboral se está produciendo. En este sentido, además de establecer porcentajes máximos de personal temporal en relación con la plantilla total y



En relación con el empleo, debemos prestar especial atención a las horas extraordinarias, que en determinados ámbitos y empresas se están realizando profusamente. Con el fin de limitar esta práctica insolidaria tenemos que introducir en los convenios cláusulas que limiten su número, reduciéndolas a las imprevisibles y estrictamente necesarias, y articulen un sistema de descansos compensatorios. Como elemento de control de estas horas, es imprescindible que las empresas entreguen una relación detallada de las horas extraordinarias que se vayan haciendo en cada empresa.

Otro de los aspectos clave de la negociación de 1995 será la regulación de las materias hasta ahora contempladas en las ordenanzas laborales o la formación continua del personal, respecto de la cual deberán establecerse compro-

promisos de conversión en fijas de las personas que cubren puestos de carácter estructural, se pretende conceder especial atención a los contratos de aprendizaje, acotando las categorías y puestos que pueden ser objeto de este tipo de contrato; fijando en dos años su duración máxima; controlando la efectividad de la formación, y estableciendo condiciones salariales dignas y mecanismos de integración de los aprendices en la plantilla de la empresa.

misos concretos en los convenios colectivos.

En definitiva, frente a los intentos de individualizar las relaciones laborales tenemos que incorporar a los trabajadores a la negociación colectiva y mejorar su participación y su capacidad de respuesta y de movilización.

JOSEMI UNANUE

(Responsable de Negociación colectiva)

“

*Ekonomi-egoeraren
aldaketa galdutako
eros-ahalmena
berreskuratzeko
baliatu dezakegu*

“

*Individualizazio
saioen aurka
langileak mobilizatu
eta parte hartzera
bultzatu beharra dago*



METAL

ELA firma el convenio de Araba

La asamblea de afiliados de ELA ha acordado suscribir el convenio del metal de Araba, al considerar que "se ha conseguido limitar la aplicación de la reforma laboral, a pesar de la agresiva actitud de la patronal alavesa, que ha condicionado la negociación tratando de incluir en el texto del convenio los apartados más duros de la reforma". Asimismo se han logrado mantener en el texto del convenio los aspectos más importantes de la Ordenanza Laboral, como las categorías profesionales y las licencias, y se han mejorado las retribuciones de los trabajadores con contrato de aprendizaje.

La última propuesta de la patronal recoge un incremento salarial para 1994 del 3,5% en todos los conceptos, a excepción del plus de antigüedad, mientras que para este año se asegura el mantenimiento del poder adquisitivo con un incremento del 3,5% con revisión salarial en el caso de que el IPC se sitúe por encima de esta subida.

Inicio de la negociación en Navarra

En las próximas semanas se constituirá la mesa negociadora del convenio del metal en Navarra. Al igual que en años anteriores, ELA defenderá para los trabajadores navarros un convenio de mínimos con tablas salariales que permita la negociación en el seno de las empresas.

Por otra parte, la mesa negociadora del convenio del metal de Nafarroa ha acordado aplicar la cláusula de revisión e incrementar en un 0,8% la subida salarial pactada para 1994.

IKEGAF

Revisión salarial en Gráficas de Bizkaia

ELA, CC OO y UGT han firmado las tablas salariales vigentes de los trabajadores del sector de Artes Gráficas de Bizkaia para 1995, que suponen un incremento del 4,3% sobre el IPC del pasado año.

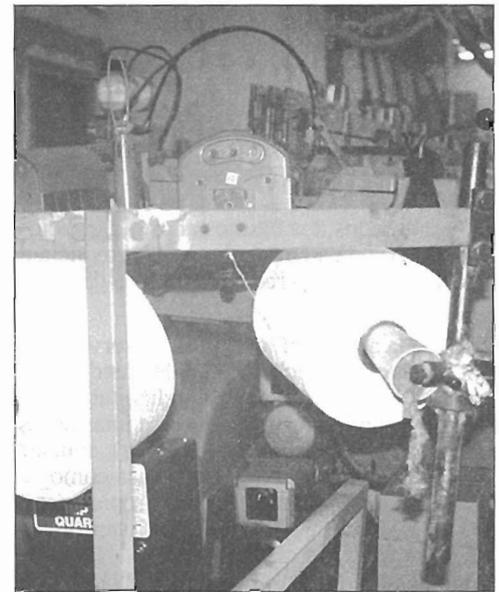
SERVICIOS PUBLICOS

Erreferenduma Bilboko Udalean

ELAk Bilboko Udaleko langileen artean erreferendum bat eskatu du lanpostuen balorazio planerako alkatetzak egin duen azken eskeintzari buruzko iritzia jasotzeko. Udaleko atal sindikalaren esanetan, "une egoki baten aurrean aurkitzen gara zirt edo zart egiteko". Alkatetzaren azken eskeintza onartzen ez baldin bada, eta kontutan izanik udal hauteskundeak ospatuko direla maiatzean, prozesu luze hau gehiago luzatzeko arriskuan egongo lirartekeela gaineratu du ELAko atal sindikalak.

Nueva propuesta al Gobierno de Navarra

La Federación de Servicios Públicos de Navarra ha remitido un documento al Gobierno Foral solicitando la apertura de las negocia-



ciones del convenio laboral de la Administración. La propuesta de ELA incluye la homologación de puestos, la reducción de la jornada laboral, convocatoria de oferta pública de empleo y el establecimiento de concursos anuales para conseguir traslados, entre otras cuestiones.

En opinión de la Federación de Servicios Públicos, "la apertura de un proceso negociador que incluya estas materias puede significar un hecho positivo en el clima de frustración y desencanto en que se encuentran los trabajadores de la Administración foral a causa de la congelación de los salarios de 1995".

Gipuzkoako osasun pribatuan akordioa

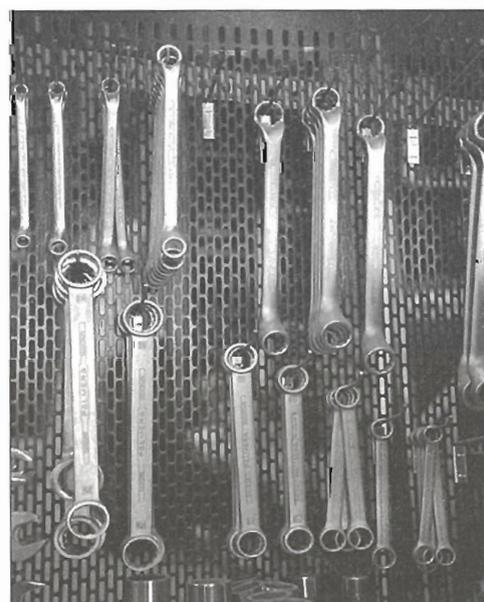
ELA eta Gipuzkoako Adegri patronalak osasun pribaturako hitzarmen kolektiboa sinatu berri dute 1994 eta 1995erako. Akordio honek bi urtetarako %6ko igoera, aintzintasun plusa eta urte amaiera bitartean ordenantzak indarrean jarraitzea jasotzen ditu.

Era berean, bi aldeak arlo profesionalen egoera aztertzeko batzorde bat osatzea onartu dute.

FETA/ETEF

Acuerdo en comercio del metal de Bizkaia

ELA y el CIMV han firmado el convenio de comercio del metal de Bizkaia, que afecta a más de 8.000 trabajadores. El convenio, con vigencia para dos años, contempla un incremento salarial del 3,5% para 1994 y 1995, aunque para este último año se contempla una revisión de las condiciones económicas en función del IPC.



AYUDA A DOMICILIO DE BIZKAIA

■ Drástica reducción del servicio de ayuda a domicilio

Durante los dos últimos años el Servicio de Ayuda a Domicilio en la provincia de Bizkaia se ha visto reducida en más de un 25%.

La Ayuda a Domicilio, que es un servicio de competencia municipal, trata de atender en su propio domicilio, en su propio hábitat, a los ancianos o minusválidos, durante unas horas al día (2 en la mayoría de los casos), ayudándoles tanto en las labores de la casa como limpieza, cocina... como en las propiamente personales (aseo, compañía, gestiones oficiales, suministro de medicamentos...). Este servicio genera un costo mucho más barato que el ingreso en residencias o geriátricos y además permite llegar a muchos más beneficiarios.

Cuando en toda Europa este es un servicio en plena expansión, y aquí mismo en el Plan Gerontológico quinquenal -aprobado por el Parlamento vasco- declara una línea de fuerte aumento de la Ayuda a Domicilio, sorprendentemente en la provincia de Bizkaia vamos en sentido contrario.

¿Por qué? Nosotros desde ELA pensamos que por distintas razones:

1. Por problemas de entendimiento político entre la Diputación (el departamento de Bienestar Social) y los ayuntamientos. Cada uno le echa la culpa al otro, pero lo cierto es que durante el año 1994 se ha visto reducida en un 27% la aportación que en forma de subvenciones daba la Diputación a los ayuntamientos.
2. Porque los políticos creen, y así lo dicen, que las auxiliares domiciliarias (las que atienden directamente a los beneficiarios) ganan demasiado y pretenden arreglarlo a través de la disminución del servicio.
3. Por la consideración de marginalidad que dan los políticos a este servicio, y por tanto a las trabajadoras que lo prestan.
4. Por el fracaso del proyecto Asad que ellos mismos crearon. La incompetencia de los gestores de la misma empresa, unida al abandono de que han sido objeto por parte de los ayuntamientos, administración y partidos políticos, ha supuesto que un proyecto tan atractivo como Asad lo hayan tirado por la borda.

No tenemos otro objeto que el de la denuncia pública por la insensibilidad que nuestros políticos muestran ante u sector tan importante, y en muchos casos desprotegido, de nuestra sociedad como es el de la tercera edad. En las próximas elecciones municipales se les llenará la boca de promesas dirigidas a ellos. El momento de demostrarlo se les está pasando.

Desde la Federación de Servicios Públicos seguiremos apostando por la defensa de este servicio público, además de por su desarrollo en unas condiciones laborales adecuadas y no de marginalidad, como se está intentando en la actualidad.



GOBELA IKASTOLA

■ Gobela ikastola greban

Ikastola hau 1994eko martxotik azarora bitartean publikoa izan bada ere, kooperatibaren asanbladan gehiengoak hartu zuen erabakiarekin ados ez zegoen guraso taldeak epaitegira jo, inpugnazioa jarri eta, ondorioz, abendutik aurrera publikazioa behin-behineko egoeran dago. Hau da, Auzitegian azken erabakia hartu arte ikastola pribatua izatera itzuli da.

Egoera honen aurrean, enpresa komiteak, pribatuaren aldeko Batzorde berriari 61 langileen etorkizuna zein bidegarritasun planetan oinarritzen den galdetu zuen arren, oraino erantzunaren zain daude.

Gauzak horrela, langileen gehiengoak jarraitu duen greba intermitenterako dei legala egin zuen. Batzordeak, "normaltasun" itxura eman asmoz, guraso kooperatibistetaz baliatu zen, greba zeuden langilea lanpostuak hala-nola betetzeko. Honek, jakina, legez dagokion erantzuna izan zuen.

DANONE

■ La plantilla negociará con la dirección del grupo

Los trabajadores de Danone-Ultzama apoyaron mayoritariamente en referendun la propuesta de ELA de iniciar un proceso de negociación con la dirección que finalice en la recolocación de los 174 empleados de la fábrica y el relanzamiento industrial del valle de Ultzama.

Transcurridos más de dos meses desde que se tuvo conocimiento de la pretensión de la empresa de cerrar la planta de Ultzama, la valoración que hace ELA es que todos los pasos que se han dado hasta ahora van en la buena dirección, tratando de impedir el cierre de la planta y sensibilizando a la sociedad navarra del gravísimo problema que supone para la zona en general y a los trabajadores del centro en particular el cierre de Danone.

El rechazo unánime queda patente en las manifestaciones públicas del Gobierno de Navarra, ayuntamientos, así como de otras instituciones y organismos, además de las 44.000 firmas recogidas de los ciudadanos de a pie.

No obstante y manteniéndonos en que el cierre de Danone es una auténtica salvajada, y sin renunciar a posibles movilizaciones en defensa de los puestos de trabajo, debemos tener en cuenta que:

1. Estamos desamparados legalmente.
2. Se constata que la empresa se sigue manteniendo en su posición inicial, no existiendo indicios de que la vaya a modificar.
3. El trabajo desarrollado por el asesor contratado por la plantilla no ha sido efectivo.

Por otra parte, tenemos a la opinión pública posicionada a nuestro favor. Por todo ello creemos que es el momento oportuno de empezar a hablar con la empresa sobre el futuro de todos los trabajadores del centro de Ultzama, en base a las alternativas que podamos aportar la parte social. En estas conversaciones consideramos que debe participar el Gobierno de Navarra, partiendo como requisito inicial e indispensable que se garantice la actividad en el centro de trabajo hasta encontrar una salida satisfactoria para todos y cada uno de sus trabajadores.

LAN HARREMANAK MUNDU MAILAKO EKONOMIAN

Casi doscientos delegados y responsables de ELA asistieron el pasado 27 de enero al seminario "Las relaciones laborales ante la mundialización de la economía", organizado por ELA en colaboración con la Fundación Manu Robles-Arangiz y la Dirección General V de la Comisión Europea. El seminario contó con la presencia de Jean Lapeyre, secretario general adjunto de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Reinhard Kiel, secretario de negociación colectiva de IG Metall, y Antón Borja, profesor de economía aplicada de la UPV. Por parte del sindicato intervinieron Josemi Unanue, responsable de negociación colectiva; Juan Miguel Mendoza, responsable de acción económico-industrial, y José Eloorrieta, secretario general.



JEAN LAPEYRE, SECRETARIO GENERAL ADJUNTO DE LA CES

“La legislación europea debe asegurar la igualdad de derechos sociales”

Compromiso entre lo económico y lo social. Actualmente, el elemento social no se integra en la estrategia económica. Hay que recomponer los elementos del equilibrio para encontrar un nuevo compromiso entre lo económico y lo social.

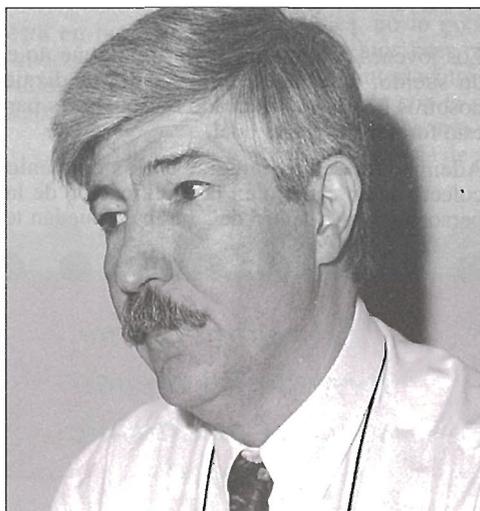
El valor de la universalidad. Los sindicatos debemos estar en la vanguardia de la lucha contra el racismo, la xenofobia y las ideologías neofascistas, que encuentran un terreno propicio en el paro existente y en la desorganización social.

Sindicatos. Elementos fundamentales de la democracia. No existe un buen funcionamiento político y democrático de un país sin una capacidad sindical que ejerza un contrapoder dentro de la sociedad, que defienda los intereses de los trabajadores.

Construcción Europea. Europa debe encontrar su propia vía para realzar un crecimiento cualitativo, creador de empleo, y respetuoso del medio ambiente. Esta vía se encuentra en la consecución de su integración política, en la coordinación y la convergencia de la polí-

tica económica, monetaria y social de sus estados en el seno de la Unión Europea. Actualmente en la CES, tenemos la voluntad de profundizar la Unión Europea, de reforzarla, y al mismo tiempo se plantea el problema del espacio social europeo

Diálogo social. Hay que conseguir que tenga una verdadera dimensión de relaciones socia-



les contractuales en los países. Hay que ser capaz de negociar a nivel europeo, hay que llegar a acuerdos sobre problemas de naturaleza transnacional, dejando muy claro que no se trata de sustituir la capacidad de negociación nacional.

Revisión del Tratado de la Unión. Hay dos elementos básicos: la integración de los derechos sociales fundamentales en el Tratado y la integración del protocolo social. Hay que integrar la democracia en función de la Unión Europea. Lucharemos también por un reforzamiento del papel del Parlamento en temas de capacidad legislativa.

Dimensión social. Es necesario que la legislación europea asegure una igualdad en el tratamiento de los derechos sociales fundamentales. No debería jugarse a la competitividad entre países europeos sobre la base de una devaluación social. Es totalmente inadmisibles.

Modelo de desarrollo europeo. En los últimos meses ha habido una toma de conciencia de los distintos gobiernos de la Unión Europea sobre la necesidad de defender el modelo

de desarrollo social europeo. La llegada a la Unión Europea de tres nuevos países de gran cultura y tradición social, Finlandia, Suecia y Austria, va a reforzar la capacidad de la Unión en la defensa del modelo social europeo. Pero también es cierto que ha evolucionado la relación patrón/empleado y la relación de fuerzas existe también frente al gobierno. Creo que la CES ha adquirido una influencia importante y que incluso la partida del presidente Delors no va a debilitar esta influencia.

MODELOS DE DESARROLLO

Otros modelos de desarrollo. Hay modelos de desarrollo. distintos del europeo. El modelo americano, con una grave crisis del sistema educativo, incremento del analfabetismo, diferencias cada vez mayores y un sistema de protección social que es un fracaso. O el modelo thatcheriano, que ha dado origen a 3 millo-

nes de parados y la quiebra del sistema solidario. Si esto es lo que nos quieren vender: No, muchas gracias.

Papel del estado. La mano invisible del mercado debe acompañarse de la mano visible de los poderes públicos. Hay que revalorizar el papel de estado y el de la fiscalidad, porque es un elemento de redistribución y de justicia social si se utiliza bien.

Servicios públicos. Son indispensables para los ciudadanos, pero seremos creíbles en su defensa si defendemos también una cierta eficacia de éstos.

Competitividad. Si es un fin en sí misma, nunca seremos competitivos, en relación a los trabajadores chinos o a los niños de Bangla Desh. Tenemos que ser capaces, como movimiento sindical, de inscribir la competitividad en un marco político, económico y social.

Tiempo de trabajo. La nueva concepción del tiempo de trabajo va a disociar el tiempo de trabajo individual del tiempo de trabajo de la máquina. Habrá que admitir que se trabaje menos tiempo individualmente pero que el espacio de trabajo máquina-servicios será más largo. Así, a través de la ganancia de productividad se podrían encontrar los medios de financiación de la reducción del tiempo de trabajo.

Trabajo a tiempo parcial. Para la mayor parte de las personas que lo ejercen, que son mujeres, no es una opción personal, sino la única posible, en sectores que requieren muy poca cualificación y que tienen un bajo nivel de salario. Hoy es una fuente de desigualdad que necesita una reorganización, porque existe ahí un potencial de empleo que no se utiliza.

CONGRESO DE LA CES

Prioridades europeas. Elemento importante de debate en el próximo congreso de la CES. La prioridad de las prioridades es el empleo, y el debate alrededor del tiempo de trabajo como elemento de reparto del empleo.

Nueva Comisión Europea. Es un poco paradójico, pero vamos a tener un presidente de la Comisión que será un poco más débil pero la Comisión será más fuerte. Habrá dentro de la Comisión personalidades extremadamente fuertes y comprometidas en la política social. Va a ser una Comisión bastante sensible a la acción sindical.

Unice. Con la patronal europea el tema va a ser más difícil. Vamos a necesitar una gran capacidad de movilización sindical.

CES. Es una organización unitaria en un pluralismo que está siendo respetado.

REINHARD KIEL (IG METALL):

La negociación colectiva en Alemania

IG-Metall ha optado por la vía política de negociación colectiva. Hemos logrado, por ejemplo, una reducción de la jornada semanal importante: de 40 horas se ha pasado a 35. En la industria metalúrgica hemos ganado 250.000 puestos de trabajo solamente por esta reducción. Las cifras oficiales dicen que se han ganado en total 1,8 millones de puestos de trabajo. Aún así no hemos logrado superar el problema del paro.

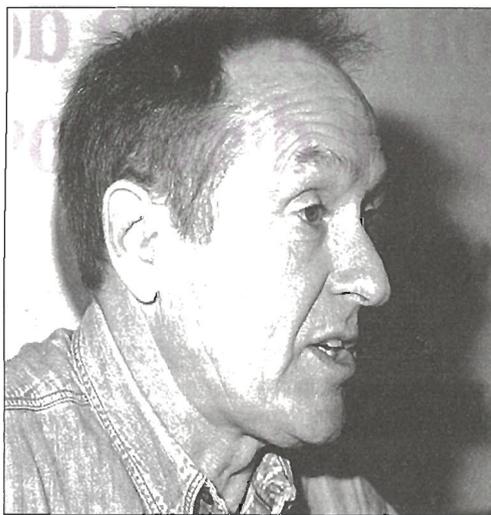
LUCHA POR LAS 35 HORAS

Lograr esta reducción de la jornada semanal ha costado mucho. En 1984 comenzamos este debate, preparamos la reivindicación de reducir la jornada semanal de 40 a 35 horas argumentando que la gente necesita más tiempo libre y que se necesitan más puestos de trabajo.

Los empresarios se negaron. Nuestra organización llevó a cabo importantes campañas de concienciación interna y pública para promover esta medida. Después de romper las negociaciones con los empresarios convocamos una huelga en 1986. Durante 6 semanas toda la industria del automóvil quedó paralizada en la región en la que llevamos a cabo la huelga.

Finalmente, conseguimos la reducción de la jornada. Esta huelga nos hizo ganar puestos de trabajo, afiliación, peso y respeto. Por su parte, las empresas no han sufrido ninguna pérdida en sus ganancias por la reducción de la jornada semanal.

Tenemos el mismo salario trabajando 35 horas que antes, trabajando 40 horas. En estos momentos tenemos la impresión de que somos los trabajadores los que estamos financiando en exclusiva la unidad de Alemania, por lo que tras obtener la semana de 35 horas, nuestro reto son lograr de nuevo incrementos salariales dignos.



FORMACION

Los jóvenes cobran una cierta suma, que no es un sueldo, durante el tiempo de aprendizaje; nosotros hemos reivindicado retribuciones para esta formación profesional.

Además, queremos integrar en los convenios colectivos un cambio en la cualificación de las personas, y que dentro de su trabajo puedan tener una formación profesional, pagada. Los empresarios están dispuestos a ceder porque saben que cada vez más se necesitan trabajadores cualificados.

ner una formación profesional, pagada. Los empresarios están dispuestos a ceder porque saben que cada vez más se necesitan trabajadores cualificados.

PREPARACION DE LA HUELGA

La huelga para nosotros es la medida máxima y última; cuando todos los otros caminos son agotados recurrimos a la huelga de aviso: pequeñas huelgas no pagadas que organizan en las empresas los propios trabajadores, sin ser convocados por los sindicatos.

Si todo esto no sirve de nada, hacemos un referéndum para preguntar a nuestros afiliados su opinión sobre la convocatoria de una huelga. La central sindical decidirá en que región será la huelga, teniendo en cuenta dónde se va a tener más éxito u otros motivos estratégicos. Para que la huelga se lleve a efecto teiene que contar con el respaldo del 55% de los afiliados. Este 55% ha de ser en una sola región. Si no llegamos a esa cuota, no hay huelga. Todos los que no votan se consideran votos negativos, por lo que realmente la cuota es muy alta. Tenemos que investigar muy bien el ambiente y la opinión mayoritaria en las empresas antes de empezar una huelga.

CONCIENCIACION

Otra medida eficaz es estar siempre bien preparado e informado. Utilizan en nuestra contra argumentos económicos que parecen lógicos, pero nosotros sabemos que no lo son y tenemos que hacer que se sepa, explicar a la gente que las cosas no son como nos las pintan.

Las asambleas sindicales de las empresas tienen que ser informadas varias veces al año de la situación económica de la empresa. Así podemos argumentar con cifras nuestras reivindicaciones.

"La reducción de jornada ha creado muchos puestos de trabajo"

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

Apuesta para consolidar la negociación colectiva

Hay que consolidar la negociación colectiva, porque nos encontramos en un contexto general de ofensiva neoliberal que pretende dismantelar el estado de bienestar y reducir los derechos de los trabajadores. En este contexto se aprueba la reforma del mercado de trabajo, que afecta a la negociación colectiva:

–Indirectamente, porque supone la ruptura del equilibrio de fuerzas entre patronal y trabajadores. Los empresarios disponen del contrato de aprendizaje, de prácticas, de las empresas de trabajo temporal (ETT). Además, la reforma suprime autorizaciones administrativas para modificaciones de las condiciones de trabajo y despidos colectivos de menos del 10% de la plantilla.

–Directamente, porque la reforma busca la “potenciación” de la negociación colectiva: Se plantea una disminución del espacio asignado a las leyes.

Ante esta situación, ¿se va a potenciar o debilitar la negociación colectiva? De momento, el balance de negociación colectiva de 1994 arroja un dato preocupante: De 162 convenios, a 30-12-94 había 53 pendientes de acuerdo, que afectaban al 21,10% de los trabajadores.

Los trabajadores dependemos más claramente de nosotros mismos. Se está transformando el escenario tradicional de la acción sindical: aumenta el número de empresas pequeñas y disminuye el de las fábricas, donde el sindicalismo ha sido tradicionalmente fuerte. El paro y la precariedad provocan una segmentación en la clase trabajadora.

DATOS ACERCA DE LA NEGOCIACION

- Alta cobertura de negociación, del 96,93% de los asalariados.
- Importantísimo papel de ELA en la dirección de la negociación sectorial: El 74,70% en la CAPV.
- Amplia mayoría de negociación de ámbito vasco: El 82,70% de los afectados tiene un convenio de ámbito propio, y un 17,29%, estatal.
- Mayoría de negociación sectorial frente a la de empresa: Un 78,50% de trabajadores está afectado por convenios sectoriales, y un 21,50%, por convenios de empresa.

LINEAS DE ACTUACION

1. Consolidación de la negociación colectiva: hace falta un compromiso de mejorar en organización, participación y movilización.
2. Adaptación a una realidad económica cambiante. Hay que entrar en nuevas materias.
3. Abordar los campos de la reforma laboral.



4. Entrar en la política de empleo: aprendizaje, prácticas, limitación y control de horas extras, conversión de eventuales en fijos, ETTs, etc.
5. Ganar ámbitos de negociación:

–Recuperar los convenios perdidos (más de 5.000 trabajadores).

–Explorar las actividades no reguladas (10.000 trabajadores).

–Convenios estatales (75.000 trabajadores).

MENSAJE FINAL

- ✓ Tenemos que afianzar la confianza y la perspectiva histórica de la acción sindical.
- ✓ Adecuar las formas de trabajo y las estrategias a una realidad sociolaboral distinta.
- ✓ El secreto está en mejorar la correlación de fuerzas en la empresa. Sin capacidad de presión no hay negociación.

“Debemos recuperar la perspectiva histórica sindical”

JOSE ELORRIETA, SECRETARIO GENERAL

Abrirse a los cambios para mantener la iniciativa

La internacionalización, los cambios tecnológicos se han traducido en paro estructural, desregulación de las condiciones de trabajo y revisión del Estado de Bienestar. Todo esto nos lleva a una sociedad dual e individualista.

El felipismo ha tenido un discurso formalmente socialdemócrata, a favor del movimiento sindical, pero en 10 años lo ha destrozado.



El felipismo ha instrumentalizado al movimiento sindical y le ha dado un gran protagonismo público, a través de grandes acuerdos, pero lo ha debilitado hasta el extremo.

AUTONOMIA SINDICAL

Nosotros no hemos creído en vías institucionales de participación formal. Hemos trabajado por la autonomía del sindicato, pero debemos aprender de lo que ha pasado.

Uno de los elementos autocríticos que tenemos que incorporar es si las líneas de acción en las que estamos trabajando, se corresponden con las posibilidades reales. Si no hay patronal vasca no la podemos inventar; si no hay un gobierno vasco que crea en el marco propio de relaciones laborales, no lo podemos inventar. Podemos caer en el error de inventar interlocutores que no se corresponde con la realidad. Nos tenemos que centrar en lo que realmente depende de nosotros.

“Tenemos que ser una fuerza transformadora”

METODOLOGIA

Nosotros tenemos muchos puntos fuertes y tenemos que aprovecharlos para intentar avanzar. Hay que hacer un nuevo dibujo de los contenidos. También nos faltan afiliados, aunque hayamos crecido prácticamente el doble en 5 años.

Pero fundamentalmente estamos fallando en metodología. No tenemos método de trabajo. No podemos aceptar que tengamos muchos convenios sectoriales sin comisión sectorial. No podemos aceptar que no tengamos prioridades en determinados contenidos en convenios clave. No estamos optimizando nuestro nivel de organización.

Tenemos algunos ejemplos muy embrionarios, pero ejemplares, de método en la negociación colectiva, como puede ser el de la Construcción. En unas condiciones muy difíciles, ante un convenio antes de la modificación del artículo 84, han obtenido algunos resultados. Todos los responsables de federaciones, todos las estructuras del sindicato tienen el desafío de marcar sus prioridades e implicar en ellas al conjunto de la organización.

DAR EL SALTO

La solidaridad es una abstracción si no se es capaz de llevar a la empresa o al sector. Solidaridad es que los jóvenes tengan el mismo contrato que los adultos, que los mayores de 55 años no sean expulsados del mercado de trabajo.

Tenemos instrumentos suficientes para trabajar con ilusión. Somos una organización casi autónoma económicamente. Tenemos un gran nivel de homogeneidad cultural en los cuadros; No nos podemos perdonar el no ser capaces de no dar el salto por falta de método.

La diferencia del modelo vasco sindical con el modelo español tiene que ser una negociación colectiva mucho más a ras de suelo, más participada por los trabajadores. Tenemos que ser una fuerza social capaz de cambiar pautas de comportamiento en Euskadi y esto significa controlar las horas extra, el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, etc.

Tenemos que trabajar mucho para lograr una situación de negociación colectiva sustancialmente diferente de la actual.

ANTON BORJA, PROFESOR DE ECONOMIA APLICADA DE LA UPV

La formación refuerza el tejido industrial

Estamos en una mundialización de la economía, en un mundo internacionalmente productivo. Todas las economías son interdependientes. Se produce también una mayor universalización de los patrones de consumo y de la transferencia tecnológica.

Otro rasgo importante es el aspecto de la mundialización del mercado financiero. En el mundo occidental, cerca del 80% de todos los intercambios comerciales se hace entre países desarrollados. El enemigo no viene de los países subdesarrollados. Son los países de la Unión Europea los que "nos están quitando empleos" a través de productos más competitivos.

Este país tiene una estructura productiva equilibrada, con unas condiciones de entorno económico equilibradas, que al menos supongan a medio plazo mantener el empleo actual.

AÑOS PERDIDOS

Se han perdido una serie de años, ha habido dinero público para muchas actividades, pero no se está consiguiendo la diversificación productiva necesaria ni elevar el nivel tecnológico de nuestras producciones. En la dinámica internacional cada vez lo tenemos peor. La dinámica productiva no nos irá nada bien si no cambiamos el rumbo.

La política industrial de la administración central ha sido de dejar hacer a los empresarios. No se han planteado esquemas de recambio tecnológico ni productivo, por lo cual los problemas se han ido pudriendo. El gobierno vasco también ha tenido su cuota de participación en esta política liberal, aunque estuviera más centrado en el territorio vasco.

El papel asignado al sector público ha sido subsidiario. La ausencia de un sector público vasco propio, con una orientación estratégica y con una visión de futuro, es la que está primando este declive industrial. La cultura empresarial de este país es muy tradicional.

Todo esto incide en esa tasa de paro que mantenemos. Es imprescindible que haya entidades públicas en empresas industriales. Desde un punto de vista sindical es muy importante defender y definir qué tipo de sector público queremos tener en función de esa estrategia de país



que nos interesa. Los sindicatos son uno de los agentes fundamentales para salir de la crisis. La cultura gubernamental de este país no ha contado con los sindicatos.

REDUCCION DE JORNADA

Un tema de fondo sería la reducción de la jornada de trabajo. Es imposible que se creen empleos para cubrir la tasa de paro que tenemos. Yo creo que es posible que este país tenga una jornada de trabajo de 35 horas semanales, sin dañar a la economía, aplicando una serie de mecanismos.

En la coyuntura que estamos actualmente un elemento importante de estrategia sindical es la formación continua. Hay que plantear una estrategia coherente de formación continua, adecuada a la empresa.

Si queremos ir por una vía de competitividad, de tener empleo estable, de no perder el empleo existente, es clave que se refuercen las cualificaciones, que se refuerce el tejido productivo vasco. Si Alemania es más competitiva en la Unión Europea es porque tiene un sistema de cualificaciones mantenido con una formación continua a través de una diálogo sindical permanente que posibilita siempre ir mejorando.

“La cualificación de los trabajadores es clave para tener empleo estable”

J.M. MENDOZA, RESPONSABLE DE ACCION ECONOMICO-INDUSTRIAL

“Sindicalismo colaborador, sindicalismo adversativo”



2. LA UTILIZACION DE RECURSOS HUMANOS

El porcentaje de horas de trabajo perdidas, por causas no imputables al trabajador, en Euskadi es casi el triple de lo normal, debido fundamentalmente a problemas organizativos y de falta o defecto inversor.

3. PROBLEMA DE FINANCIACION

Es un mal endémico de la industria vasca. Es precisa la generación, mediante medidas administrativas y gubernamentales, de un mercado estable de capitales a largo plazo que rompa con la tradicional carencia y ayude a superar las limitaciones de las empresas familiares y de corto capital.

4. PRODUCCION DE BIENES DE GRAN CONSUMO

Con la mundialización de los mercados, en este tipo de bienes se está produciendo un proceso de oligopolización acelerada de la oferta hacia el público, y la vez una oligopolización de demanda hacia sus suministradores. Se desata una batalla por el control del mercado que implica una batalla de precios y servicios que trasladan a sus suministradores.

La tentación de los suministradores es trasladar a los trabajadores, vía reducción de condiciones laborales y salariales, los costes añadidos o las disminuciones de márgenes.

5. ECONOMIAS DE ESCALA

Se está reduciendo el tamaño de las grandes empresas. Se están sustituyendo por corporaciones o agrupaciones de empresas más pequeñas, pero especializadas para hacer frente a este reto y adquirir masa crítica suficiente para mantenerse en el mercado.

Ante el reto de la situación actual, puede haber tentaciones de refugiarse en modelos sindicales clásicos que en los extremos se definen como adversativos de resistencia o de confrontación de clases, por un lado, y colaboradores sin paliativos que ajusten sus condiciones laborales a las exigencias dictadas por el gran capital y el poder.

Por mi parte me inclino por un modelo sindical mixto: Colaborador en lo organizativo y productivo de las empresas, con propuestas y exigencias a los empresarios de mejora y compromiso con las empresas, pero adversativo y de confrontación en lo reivindicativo y en la fijación de condiciones laborales.

Con el término “mundialización de la economía” se expresa que a efectos de intercambios comerciales de productos y servicios, las fronteras no suponen ningún límite. Una economía bien preparada para producir en la autarquía, como la vasca, se convierte en una economía obsoleta ante las nuevas condiciones de mercados.

Si añadimos a ello una política económica nefasta, con tipos altos de interés y moneda sobrevalorada, el cuadro resultante es el que tenemos. Hay que tratar de limitar nuestras diferencias con otros países, pero no a través del empeoramiento de las condiciones laborales y salariales, sino mediante la solución de los problemas estructurales.

Voy a desgranar algunos de los problemas estructurales para centrar el problema y poder optar por una estrategia sindical correcta.

1. PROBLEMAS DE UTILIZACION DE MEDIOS PRODUCTIVOS

Una racional utilización de los medios productivos puede implicar movilidads funcionales, polyvalencias, cambios organizativos, etc. con lo que el reto ante el que nos encontramos adquiere una diferente dimensión, por las exigencias de cambios cualitativos que nos reclama como sindicato.

“Nuestra acción debe ser adversativa en las reivindicaciones”

Un año más cuando llegan estas fechas, empezamos a “hablar de mujeres” en artículos más o menos serios, más o menos irónicos y entrevistas que nos recuerdan cuál es nuestra situación real, tanto en la vida laboral como en el ámbito familiar y personal, el “ámbito de lo privado”, que dicen algunos y algunas. La realidad, por desgracia, sigue siendo la misma.

Y de nuevo... ¡es 8 de marzo!

Pese a lo evidente de los datos sigue habiendo personas que repiten ese desgastado discurso: “... ya están estas con las mismas quejas y las mismas historias de siempre”.

Hablemos en serio. Por decisión del Comité Nacional, de 20 de Marzo de 1992, ratificado en el VIII Congreso Confederal, se crea en ELA el Area de Igualdad de Oportunidades para las mujeres. Parece conveniente recordar literalmente algunos párrafos que la persona al cargo de este Area dijo en dicho Congreso para que sirva no sólo para “refrescar” la memoria, sino para que reflexione toda la organización sobre el nivel de cumplimiento de este mandato confederal.

Dado que el alto porcentaje de afiliación femenina (27,58%) no se ajusta a la militancia o participación de las mujeres en los distintos órganos confederales, es necesario “que nos impliquemos todos y todas en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y lo tengamos en cuenta como un principio más de participación sindical”; “es necesario que toda la estructura confederal se sensibilice y colabore activamente en la profundización y solución de los problemas concretos que afectan a las mujeres”

En las ponencias del VIII Congreso se trazaron 3 líneas en las que incidir:

NEGOCIACION COLECTIVA

Como ya es conocido por los responsables federales, quienes a su vez han de hacerlo extensivo a las personas que se ocupan de la negociación en los diferentes sectores, se han dado 8 puntos básicos, textos concretos, para introducir en los distintos convenios colectivos.

Estos textos no son ni novedosos, ya que algunos convenios ya los recogen, ni fuera de contexto, porque se ajustan a la realidad actual.



PARTICIPACION INSTITUCIONAL

El Area de Igualdad de Oportunidades de ELA tiene una presencia activa en los siguientes órganos:

- Comité Ejecutivo Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).
- Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

En este momento está elaborando un estudio sobre la situación laboral de las mujeres en la CAPV, centrado en la negociación colectiva.

Asimismo, el Area de Igualdad de Oportunidades tiene contactos

permanentes con:

- Subdirección de la Mujer del Gobierno Foral de Nafarroa.
- Areas de la mujer de diferentes Ayuntamientos, por ejemplo el de Eibar, donde se está elaborando un Plan de Acción Positiva para las Mujeres del municipio, siendo prioritaria el Area de Empleo y Formación.
- Servicios de Bienestar Social
- Asociaciones de Mujeres de diversos municipios
- Emakunde.

SENSIBILIZACION

Pongamos interrogantes al nivel logrado) Evidentemente todavía hay muchas personas afiliadas, militantes y responsables en ELA que o bien no se han enterado o no recuerdan el mandato

confederal al principio mencionado. Aún así se han dado pasos importantes:

Reuniones periódicas en diferentes comarcales. en las que no sólo han participado mujeres afiliadas o delegadas, sino incluso hombres.

En estas reuniones se ha hablado tanto de la organización, como de temas puntuales: nóminas, reforma del ET, participación en la empresa.

Pero conviene recordar que ELA, como Confederación implantada en los 4 territorios de Euskadi-Sur, consta de 7 federaciones y 17 uniones comarcales, más las correspondientes uniones locales, además de los diferentes gabinetes y que por tanto aún queda casi todo por hacer.

Por ello, y a dos años vista del IX Congreso Confederal os animamos a empezar a trabajar también en este Area y a las personas que ya habéis empezado, a seguir en el tema, ya que “esta Area no ha sido creada para ser una estructura paralela ni un departamento estanco dentro del sindicato”, sino para lograr la participación real de las casi 88.000 personas afiliadas.

CRISTINA ARENAL

TASA DE ACTIVIDAD CAPV	
CAPV	50,9%
hombres	63,6%
mujeres	38,8%

TASA DE ACTIVIDAD CFN	
Navarra	48,2%
hombres	62,9%
mujeres	33,9%

TASA DE PARO CAPV	
CAPV	24,8%
hombres	18,8%
mujeres	34%

TASA DE PARO CFN	
Navarra	14,4%
hombres	9,9%
mujeres	22,5%

El papel de los trabajadores

José Elorrieta, secretario general de ELA, ha participado en unas jornadas organizadas en Madrid por la revista "The Economist". De su intervención hemos tomado estos apuntes.

HACER LO QUE DEBEMOS

Estamos inmersos en una crisis económica, de modelo de sociedad y probablemente también de valores.

Parece que todo ello se conjuga para poner al movimiento sindical en dificultades muy serias. Pero el futuro del movimiento sindical no va a estar tan determinado por estas opciones como por sus propios aciertos y errores. Nos debe preocupar nuestra propia capacidad de estar en nuestro sitio y de saber hacer en cada caso lo que debemos.

INTERNACIONALIZACIÓN: ¿PARO Y EXCLUSIÓN?

La internacionalización de la economía, combinada con los cambios tecnológicos, está produciendo un impacto brutal en el empleo y en las condiciones de trabajo. Aceptando que la internacionalización es inevitable y en principio positiva, casi todo lo demás es discutible.

✓ ¿Por qué se enfatiza tanto en la competitividad internacional para terminar en recortes salariales y en la desregulación del mercado de trabajo, cuando la rivalidad comercial está ubicada casi exclusivamente entre las potencias más desarrolladas del planeta, Europa, EE UU y Japón?

✓ ¿Por qué se descarta casi de entrada el objetivo del pleno empleo cuando se constata que un obrero/a medio americano en 1987 trabajaba 163 horas más que en 1969, lo que nos lleva a la elemental conclusión de que sin ese incremento de jornada hoy en EEUU habría pleno empleo?

✓ ¿Por qué se presenta como una conclusión evidente la necesidad de poner fin al estado del bienestar, cuando uno de los modelos alternativos, el de los EE UU, presenta un cuadro con zonas oscuras más propias de un país tercermundista: por ejemplo esos 40 millones de



personas sin ninguna cobertura sanitaria?

SIN DESPISTES

Tenemos que huir de la teoría de la inevitabilidad, de un fatalismo que sólo sirve para dar explicaciones de lo que ocurre con más o menos empaque y siempre a posteriori, cerrando toda opción a hipótesis alternativas y encubriendo, por ejemplo, los espectaculares beneficios que sectores muy concretos de la sociedad obtienen sin arriesgar prácticamente nada.

Hoy los mercados, los bancos centrales y los estados tienen miedo de todo, tienen miedo de la intensificación de la guerra comercial, de una elevación de

los tipos de interés, del repunte de la inflación... De todo, menos del paro.

En este contexto, agravado por la brutal desregulación del mercado de trabajo, me parece discutible que la prioridad de los sindicatos deba dirigirse a elaborar explicaciones coherentes de lo que los propios economistas no logran explicar y a formular un discurso-propuesta general de carácter alternativo.

¿PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES?

¿Cuál es nuestra correlación de fuerzas? ¿Es posible avanzar en un modelo de participación que se base en el tripartismo (sindicatos-patronal-gobierno) y el

bipartismo (sindicatos-patronal) cuando el discurso que domina propugna que los sindicatos no tienen ningún papel?

Seamos sinceros: Los actuales niveles de participación institucional de los sindicatos, de diálogo social son prácticamente huecos. Si queremos jugar algún papel efectivo en la sociedad lo tenemos que asumir a ras de suelo, en las empresas y en los centros de trabajo.

EFICACIA EN LA BASE

No es fácil fomentar el compromiso militante en que el sindicalismo se basa en una sociedad cuya cultura está dominada por mensajes del más feroz individualismo. Sin embargo, también en este contexto hay que hablar de agrupar y organizar a los trabajadores y trabajadoras, de secciones sindicales, de participación en la empresa, de incorporar nuevos contenidos a la negociación colectiva.

La acción sindical en la empresa puede mejorar mucho, incorporando una dialéctica de campos de colaboración —la formación, por ejemplo— y de conflicto, en la que lo importante es el mutuo reconocimiento de las partes y de sus intereses y el respeto a unas reglas de juego que contribuyan a la búsqueda de consensos.

RETOS Y VALORES

Tenemos que aumentar nuestros niveles de penetración en el mundo del trabajo, consolidar nuestra autonomía financiera e intensificar nuestra dedicación a lo más estrictamente sindical.

Debemos buscar y tratar de responder a cada persona trabajadora allá donde esté, tenga o no un empleo, esté o no en activo, y todo lo demás se nos dará por añadidura.

La deslegitimación que nos tiene que preocupar es la que venga de nuestra incapacidad de ser una organización que agrupe a los trabajadores y trabajadoras. Nuestra fuerza motriz siguen siendo los valores que nos han impulsado hasta ahora.

Tenemos que resistirnos a que estos valores no tengan encaje en la sociedad del futuro: La justicia, la solidaridad, la igualdad de oportunidades o el interés por el espacio social nos deben ayudar a dar sentido a nuestro quehacer cotidiano.

Egiturazko akatsak

Goitik behera begiratu ordez behetik gora egin behar dugu, gogau zehatzetatik orokorretara. Oinarritzeko unitate ekonomikoetatik abiatuta hobeto ikusten da gure ekoizpen sarea berritzeko egin beharreko lana. Egiturazko defizitak ezagutu eta gai hauei heldu behar zaie:

—Sektore publiko eraginkorra, ez soilik murrizketa moduan ulertuta, baizik eta baliabideen erabilpen egokiagoaren moduan. Honi lotuta dihoa zerga-bilketa eraginkorra, iruzur fiskalaren boltsa eskergak deusezteko.

—Formazio eta giza-faktorearen kapitalizazioarekiko arreta.

—Ekonomia produktiboaren zerbitzutan dauden azpiegiturak.

—Gaitasuna, kudeaketa eta lan-kidetza hobetzeko enpresarien aholkularia.

—Proposamen-ahalmen hobetua izango duen lan-harreman eredu. Edukiak garrantzizkoak dira, baina baita negoziaketa prozedurak eta ezadostasunak konpontzeko bideak.

Desempleados y pobres, ¿peligro social?

Hace unos años las tasas de desempleo en los países industrializados eran casi irrisorias; el objetivo del pleno empleo se podía tocar con la punta de los dedos y el número de personas pobres y marginadas no era motivo de excesivas preocupaciones (al menos en los países desarrollados). En todo caso, las imágenes de pobreza y miseria de los países en desarrollo nos venían a recordar que esos problemas existían en esas zonas del mundo y no a nuestro alrededor. Sin embargo, hoy en día esas situaciones, sin ser tan extremas, cada vez se dan con más frecuencia en nuestros pueblos y ciudades. Los informes sobre pobreza, no sólo en el mundo, sino aquí, en Euskadi, destapan una realidad que no se puede ocultar, ni siquiera parchear. Es más, la situación es verdaderamente tan alarmante que el realizar una Cumbre Mundial para tratar estos problemas es una necesidad de primer orden.

Por esta razón, sobre todo, se va a celebrar durante los próximos 6 al 12 de Marzo en Copenhague la Cumbre Mundial de Desarrollo Social, organizada por las Naciones Unidas. Los tres puntos alrededor de los cuales van a girar las discusiones son la pobreza, el desempleo y la desintegración social. En este contexto, la aportación de ideas, propuestas o recomendaciones de las organizaciones sindicales a esta cumbre no sólo sería bien vista, sino que debería ser una obligación.

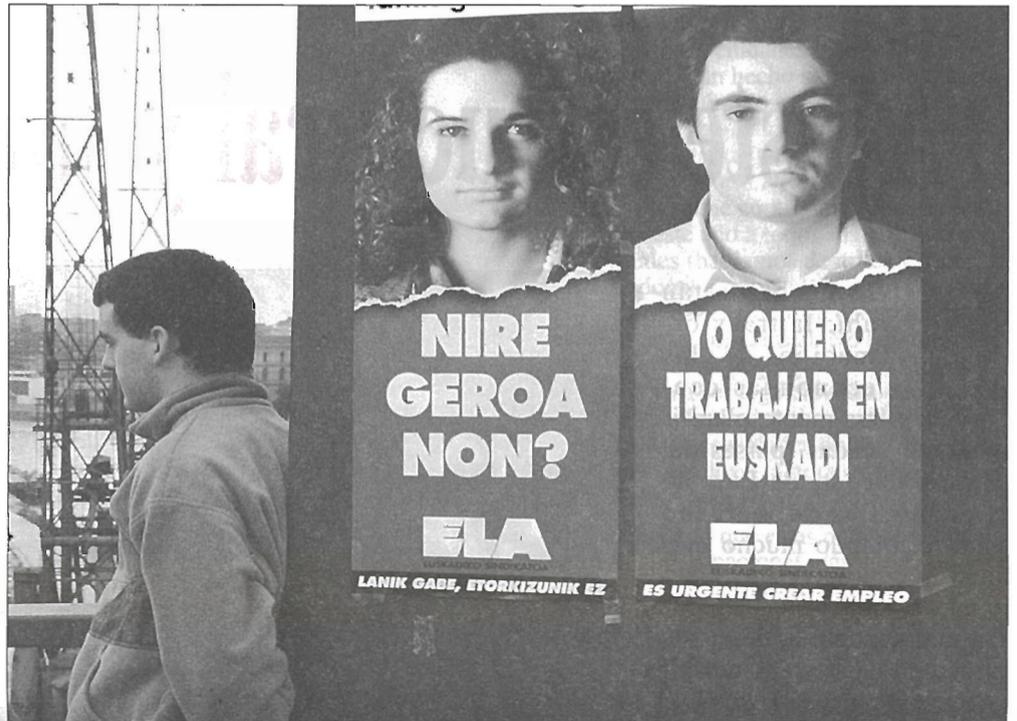
No obstante, tenemos que ver la reflexión que se hace desde la ONU, así como las de algunas Internacionales sindicales como la CIOSL o la CMT, e incluso la de los y las jóvenes de ELA-Gazteak.

Para las Naciones Unidas esta Cumbre se enmarca en un contexto en el que la economía es el eje de todo, debido a su carácter global y a las consecuencias que se derivan de la aplicación de un modelo económico concreto. El resultado de este cóctel son, por un lado las mayores desigualdades entre países ricos y países pobres. Por otro lado, dentro de cada país las desigualdades se han agravado también. La pobreza, como hemos dicho antes, no existe sólo en los países en desarrollo, también existe en nuestros países.

Así, un 15% de la población de la Europa Comunitaria y de los EE UU viven por debajo del umbral de la pobreza y se calcula que hay unos 1.100 millones de personas en el mundo que no dispone de medios para subsistir. Más datos: de los 2.800 millones de personas que conforman la población activa mundial, 120 millones están en paro y no encuentran trabajo y 700 millones son subempleadas.

PROPUESTAS

Ante esta realidad la ONU propone "un orden mundial nuevo" en el que hay que "Atacar la pobreza-Impulsar la solidaridad-Crear empleos" para atajar estos problemas tan graves. Sin embargo, el planteamiento de esta organización da la alarma por cuestión de segu-



ridad, opina que se debe hallar un sistema alternativo, porque ahora la inseguridad del mundo no viene a causa de un cataclismo sino de la mano de la inseguridad en el empleo, inseguridad por el medio ambiente, etc. ¿es correcto este punto de partida?

Desde nuestra óptica no es que sea erróneo totalmente, sino que debe ir al fondo del

asunto: el empleo, pero no como una cuestión de seguridad sino como un derecho que tenemos todas las personas. El empleo como prioridad de todos los países y de los organismos internacionales, porque de él se derivan los otros dos. Si no hay empleo habrá pobreza y, en consecuencia, marginación y desintegración social.

¿QUÉ PENSAMOS LAS ORGANIZACIONES SINDICALES?

En nuestra opinión, una cumbre en la que se abordaran estos problemas era necesaria desde hace tiempo y contando con nuestra participación. Además, teniendo en cuenta que los jóvenes somos cada vez más los que estamos sufriendo estas situaciones, no podemos ser indiferentes ante un acontecimiento de este tipo. Si el pasado año (en plena crisis, imposición de una reforma laboral) se planteaban posibles soluciones alternativas para acabar con el gran desempleo, hoy también se hace necesario buscar salidas globales.

Desde esta perspectiva, las organizaciones sindicales cuestionan el modelo económico neoliberal y ponen énfasis en el cambio que se debe dar en las estructuras políticas y económicas, dándole un papel protagonista a organismos como la OIT. Pero, quizás, la idea central en la que se basa todo el programa de propuestas de las internacionales sindicales: **una economía al servicio del hombre**, sea la aportación más importante, así como la preocupación a nivel mundial de que el desempleo no es sólo cuestión de cada país, sino que deben tomarse medidas que afecten al conjunto del planeta y que redunden en el logro de una justicia social.

LUTXI ARRIBAS

Zergatik kezkatu behar dugu gazteok?

Momentu honetan langabezia, kolokako lan egoera, lanik txarrenak, etab. batez ere gazteok pairatzen ari garenez, Kopenhageko batzarrearekin kritikoa izan behar dugu. Betiko leloa esaten dugula ematen du baina gaur egungo egoera ez da txantxetan hartzeko. Ikerlan berri batean esaten den arabera betiko txiroek hor diraute, baina gainera "txiro berri" delakoak sortzen hasi dira, eta haien artean gero eta gazte gehiago dago. Egoera hau ez da okerragoa asko gure familiekin bizi garelako; honen ezean hondamendia litzateke. Horrexegatik ez dugu pentsatu behar egoera honek langabezian daudenei eragiten diela soilik lan egiten dutenen artean bizi ezin direlako; laguntza behar dute (ekonomikoa, etxebizitza, ikasketak, etab.) Asistente sozialek lehen esandakoa baieztatzen dute, "gero eta pobre gehiago dago, gero eta gazteago. Gainera kezkarriena gazteentzako, kontratu luzea lortzea zailegia dela eta gero langabezi prestazioa lortu ezin dutelako eta etxebizitza erosten badute ezin dute ordaindu, egoera hau oso triste da".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una organización de las Naciones Unidas, de carácter tripartito (gobiernos, sindicatos, patronales). Ya es sintomático que la OIT sea hoy una vanguardia social, una voz que denuncia y exige más sensibilidad social. El representante que envió la OIT al reciente XIII Congreso de la Confederación Sindical FSM, desde su obligada neutralidad, comprometida con todo en el desarrollo en el desarrollo social, no creyó que su cometido le obligara a morderse los labios.

LA OIT, ALARMADA ANTE LA CRECIENTE VIOLACION DE DERECHOS SOCIALES Y SINDICALES

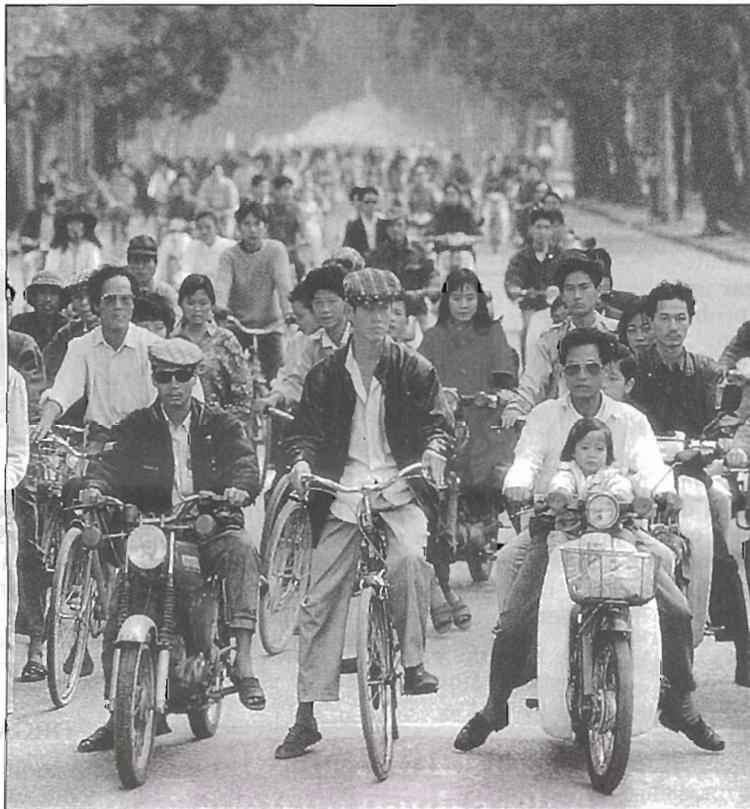
¿Ajuste estructural y suicidio social?

Los hechos están ahí: la transformación de las economías centralmente planificadas (países del centro y del este de Europa) en economías de mercado “está resultando mucho más dolorosa de lo previsto”. Pero no puede ocultar que “la política mal concebida de ajuste estructural ha afectado negativamente al proceso general de democratización”.

EFFECTOS SOCIALES

Los cambios estructurales de los últimos años y la rápida tendencia a la globalización de la economía han venido acompañadas de una transformación tecnológica y organizativa sin precedentes históricos. Pero a estos hechos hay que sumar opciones políticas dominantes que priman la desregulación y la privatización, la exigencia de más flexibilidad, así como un ataque general contra los servicios públicos y el fomento de una competitividad salvaje a escala mundial. El resultado es una transformación, incontrolada en sus efectos sociales, del mundo del trabajo.

Por ejemplo, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional han ignorado los aspectos sociales de los programas de ajuste estructural. Ambas entidades financieras han centrado su interés únicamente en el saneamiento de la balanza de pagos o en la privatización de los servicios públicos, o han dado prioridad, para el equilibrio presupuesta-



Violaciones sociales

El representante de la OIT afirmó ante los delegados del Congreso de la FSM: “Nos preocupan profundamente la escalada de las actividades antisindicales, la erosión de los derechos fundamentales y la violación de los convenios de la OIT”. La denuncia es grave y alarmante. Uno de los rasgos de esta etapa histórica queda reflejado ahí: los intereses a corto plazo de una minoría dominante están impulsando, con su insensibilidad social, un proceso socialmente desestabilizador. Los riesgos a los que nos empujan únicamente podrán ser conjurados si la dimensión social ocupa el centro de preocupación en las decisiones de carácter económico y si se impone la “necesidad de hablar cada vez más por la defensa y la promoción de los derechos humanos, sociales y sindicales a escala mundial”. Y el representante de la OIT añadió, refiriéndose a los derechos humanos, sociales y sindicales: “Tienen una importancia universal y constituyen una referencia esencial del proceso de desarrollo global”.

Una OIT cada vez más apremiante deja traslucir en sus palabras el convencimiento de que las opciones, en definitiva, no se van a jugar en el terreno de las buenas razones.

rio, a grandes recortes de los gastos sociales.

DOGMAS Y PRETEXTOS

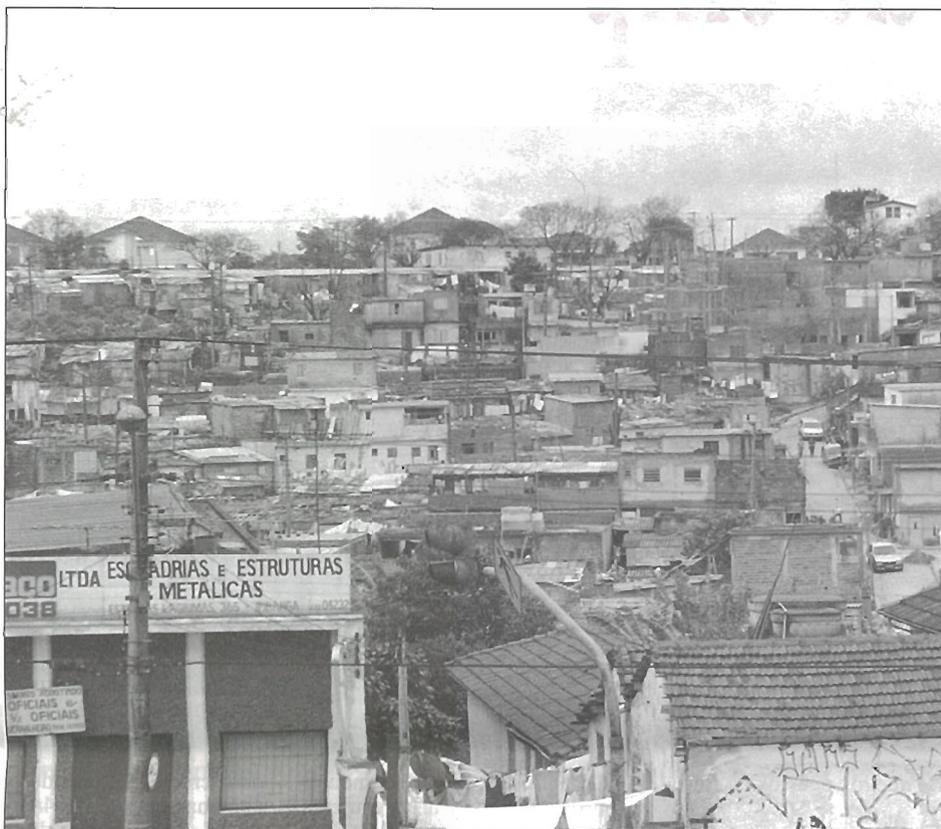
Otro de los dogmas ha consistido en imponer la flexibilización del mercado de trabajo. Ha sido el camino utilizado para precarizar el derecho laboral, para socavar la negociación colectiva, para desnaturalizar el derecho de huelga, para minimizar la libertad sindical y dejar apenas en nada el derecho de sindicación. En algunos casos significativos se ha pedido al Banco Mundial que facilite asesoramiento para una nueva legislación laboral. ¿Para qué está la OIT? No es nada extraño, desde esa óptica, que sean los ministros de economía y finanzas los que dictan en la Unión Europea aspectos sustanciales de la legislación laboral.

Un reto fundamental de futuro es que los necesarios procesos de ajuste se realicen de forma democrática y sean social y políticamente justos. Los evidentes cambios en curso exigen, en todos los países, procesos múltiples y difíciles de reajuste, lo que la OIT pide es que en el proceso de decisiones estén activamente presentes los países interesados (los sindicatos también, por lo tanto) y que la finalidad perseguida por los ajustes sea un desarrollo social generalizado y justo.

ITURRIAGA

Nuevas ofertas de vivienda

GARAPENA



Lugares tales como las favelas en Brasil, los pueblos jóvenes en Perú o las chozas en Bombay, son sólo algunos de los tipos de vivienda en los que actualmente viven, sobreviven o malviven la mayoría de los 1.300 millones de personas censadas en las ciudades de los países del tercer mundo.

Desde los años 50, y en muchas ocasiones por considerar a la ciudad la “tierra prometida” o por tomarlas como lugar de escape, se ha dado un rápido crecimiento de los sectores más marginados de estas ciudades, un sector que ni mucho menos ha encontrado en las ciudades el lugar en el que sus sueños se hicieran realidad, sino más miseria y desolación que la que hasta esos momentos había conocido. Ante este sector, cada vez más importante, la respuesta de los gobiernos y estados ha sido de ignorancia o de rechazo total en casi todos los casos.

Ante tal falta de preocupación por parte de los dirigentes políticos, las clases más desfavorecidas han encontrado como única vía la construcción de una gran variedad de edificaciones (por llamarlas de alguna manera, ya que en ocasiones no son sino cartones o latas unidos) para intentar

responder a la necesidad de un techo bajo el que cobijarse. La mayoría de los habitantes del tercer mundo no cuentan con los medios suficientes para vivir en una vivienda normal (entiéndase por esta aquella que cuenta con agua potable y algo de electricidad, no entremos en lujos tales como dormitorios separados o algunos electrodomésticos), por ello son cada vez más frecuentes las viviendas ilegales en las que se hacían un número importante de personas, rodeados de calles de tierra, sin ningún tipo de servicios sanitarios o educativos en bastante distancia a la redonda.

CAMBIOS CONTRAPRODUCENTES

Hasta hace poco, los poderosos políticos y tecnócratas eran los que decidían los cambios a realizar en la configuración de estas ciudades, dirigiéndolos siempre hacia las minorías más favorecidas por sus sistemas económicos. En muchas ocasiones estos

cambios cuyos supuestos objetivos son la mejora de las ciudades o su embellecimiento, no han hecho sino desalojar a un importante número de familias y de trabajadores y trabajadoras, dejándolos sin vivienda o lugar de trabajo. Uno de los últimos ejemplos es el de la municipalidad de Lima, que tiene como objetivo desalojar durante este año a todos los trabajadores informales (hablamos de miles y miles de trabajadores y trabajadoras) del centro de Lima por haber sido éste declarado monumento de la humanidad. No hay duda de que el precio a pagar por dicho “monumento” va a ser algo elevado, pero no es sino el resultado del olvido o la postergación de las necesidades de los colectivos más marginados a la hora de planificar estas ciudades del tercer mundo.

Se suele decir que estas ciudades contribuyen al PIB nacional más que el resto del país, ya que en ellas un elevado número de trabajadores y trabajadoras se dedican al sector informal, siendo para millones de familias el único ingreso.

Servicios tales como el agua potable, el agua corriente, la recogida de basuras, calles pavimentadas, servicios sanitarios, servicios educativos... cuya ausencia provoca graves problemas en el crecimiento y desarrollo de las poblaciones y comunidades, podrían lograrse con pequeñas pero bien gestionadas inversiones por parte de los gobiernos.

No hay duda de que las futuras ciudades de los países en vías de desarrollo serán considerablemente diferentes a las actuales, no sólo por su tamaño sino por los valores culturales, los códigos de comportamiento, la estructura de trabajo... que se darán en ellas. En casi todas ellas habrá un importante número de jóvenes y niños, mezclándose también la esperanza con la frustración, o la solidaridad con el egoísmo, y es claro que a no ser que se dé un cambio en las actitudes y gestiones de los gobiernos, no se logrará ofrecer a todos nuevas formas de vida que contribuyan al desarrollo individual y colectivo.

Ya desde ahora se observa la necesidad de nuevas formas de gobiernos municipales verdaderamente democráticos y con aires descentralizadores, con medios y personal cualificado organizado de forma cooperativa, si es que se tiene como objetivo el intentar responder a las necesidades de estos colectivos.

Los gobiernos tienen que dirigir la mayoría de sus medidas a los colectivos más marginados y con menos poder adquisitivo, y tendrán que poner en marcha estrategias determinadas con la aceptación de estos colectivos que actualmente viven en las favelas, en los pueblos jóvenes o en las chozas de estos países.

”

Hirugarren munduko hirietan aldaketak eta planifikazioa askotan gehiengo txiroa baztertuz giten dira

AMAIA BETELU

A lo largo de 1994 el número de personas ocupadas en la CAPV aumentó en 25.800. Esta creación de empleo rompe la tendencia que se venía observando en los últimos años, en especial en 1993, en los que se registraban reducciones de puestos de trabajo.

Creación de empleo con peros

Este incremento de la población ocupada ha sido muy superior al indicado por las previsiones más optimistas. Hasta la difusión de los datos del Eustat se pensaba que no se iba a crear empleo neto o que esa creación iba a ser insignificante.

La razón de esta evolución del empleo parece ser que el crecimiento económico (es decir, el aumento del PIB) en la CAPV ha sido muy superior al inicialmente estimado. En 1994 el PIB de la CAPV creció entre un 2,5 y un 3%, valores a partir de los cuales tradicionalmente se ha generado empleo neto. Por tanto, es la intensidad de la recuperación económica, mayor que la esperada y similar a la de la Unión Europea, la principal razón de la creación de empleo.

REFORMA PERJUDICIAL

Argumentar que ello ha sido consecuencia de la reforma laboral es falso, ya que no es precisamente el empleo asalariado el que ha crecido. Sin embargo, lo que sí ha conseguido la reforma laboral es precarizar más el empleo y dificultar la mejora de las condiciones de vida y laborales de las personas trabajadoras.

El incremento de la población ocupada se ha concentrado en los colectivos no asalariados. El número de personas que dependen de una nómina se mantuvo estable en 1994, con un ligero aumento de 1.600 personas. Son el resto de colectivos (empleadores, autónomos, etc.) los que, según la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA), se han beneficiado de los nuevos puestos de trabajo.



Por su parte, la reducción del desempleo que se produjo en 1994 fue muy inferior a la creación de empleo. En concreto, el número de personas en paro disminuyó en 8.100. Esto significa que el número de empleos creados sirvió casi en exclusiva para absorber las nuevas incorporaciones al mundo del trabajo. El desempleo sigue en la CAPV en niveles elevadísimos: hay 227.800 personas —un 24,3% de la población activa— en esa situación.

El paro sigue azotando especialmente a los menores de 25 años, un 51,7% de los cuales se encuentra en desempleo, y a las mujeres, que en un 34,7% no trabajan. Ambos colectivos, sin embargo, tuvieron una evolución dispar a lo largo de 1994. Mientras que los menores de 25 años, y en menor medida los de 35, vieron cómo el desempleo se reducía (el paro se redujo en 13.000 personas entre quienes tienen menos de 35 años), el número de mujeres en desempleo creció en 5.400. La reducción del paro, por tanto, se centró exclusivamente en los hombres.

En contraposición a lo que sucedió con las personas menores de 35 años, en los mayores de esa edad el

paro creció. La tasa de paro de las personas entre 35 y 44 años es del 16,2%; la del grupo de edad de 45 a 54, del 10,9%, y la de los mayores de 55, en constante aumento, en el 8,2%.

Por territorios, el aumento de la ocupación se ha producido en todos. Sin embargo, el aumento de la población activa ha sido mayor en Araba y en Gipuzkoa y menor en Bizkaia. De este modo la tasa de paro en Araba y en Gipuzkoa se incrementó ligeramente en 1994, mientras que el único descenso se produjo en Bizkaia.

LA INDUSTRIA, A LA BAJA

Por sectores económicos, mientras que la ocupación en la agricultura, la construcción y los servicios aumentó, la industria continuó su tendencia a reducir empleo a lo largo de 1994: la ocupación industrial disminuyó en 5.600 personas a pesar del fuerte incremento de la producción y de la mejora de las cuentas de explotación empresariales.

Por último, del análisis por familias se puede extraer que el número de familias existente en la CAPV es de 634.200. 18.800 de ellas tienen a todos sus miembros en paro. Además, hay otras 15.100 en las que la cabeza de familia está en esa situación. En otras 136.400 hay alguna otra persona en paro. Por tanto, en 463.900 familias no hay ningún miembro en desempleo.

Por último, del análisis por familias se puede extraer que el número de familias existente en la CAPV es de 634.200. 18.800 de ellas tienen a todos sus miembros en paro. Además, hay otras 15.100 en las que la cabeza de familia está en esa situación. En otras 136.400 hay alguna otra persona en paro. Por tanto, en 463.900 familias no hay ningún miembro en desempleo.

MIKEL NOVAL

EMPLEO EN LA CAPV DURANTE EL AÑO PASADO

	SITUACION	TENDENCIAS PARA 1994
POSITIVO		<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la ocupación en 25.800 personas * Aumento de la ocupación en agricultura, construcción y servicios * Ligera reducción de la tasa de paro * Reducción del paro en menores de 35 años * Ligera reducción del número de familias sin personas ocupadas * Aumento de la tasa de actividad
NEGATIVO	<ul style="list-style-type: none"> * Tasa de paro: 24,3% * Desempleo en mujeres: 34,7% * Desempleo en menores de 25 años: 51,7% * Desempleo en menores de 35 años: 36,8% * 18.800 familias en las que nadie trabaja * Otras 15.100 familias en las que el/la cabeza de familia está en paro 	<ul style="list-style-type: none"> * Escasa reducción del paro * Aumento de la tasa de paro en Araba y Gipuzkoa * Destrucción de empleo en la industria * Aumento del paro en mayores de 35 años * Aumenta el número de mujeres en paro * Aumenta el número de familias con el/la cabeza de familia en paro * No se crea empleo asalariado

EL BALANCE DE SITUACION

Estructura del activo (II)

B) ACTIVO FIJO O INMOVILIZADO

El activo fijo está compuesto por aquellos elementos cuya conversión plena en liquidez requiere, normalmente, más de un año. Son por tanto las inversiones de carácter fijo o permanente de la empresa.

Este activo se subdivide generalmente en inmovilizado material, inmovilizado inmaterial e inmovilizado financiero.

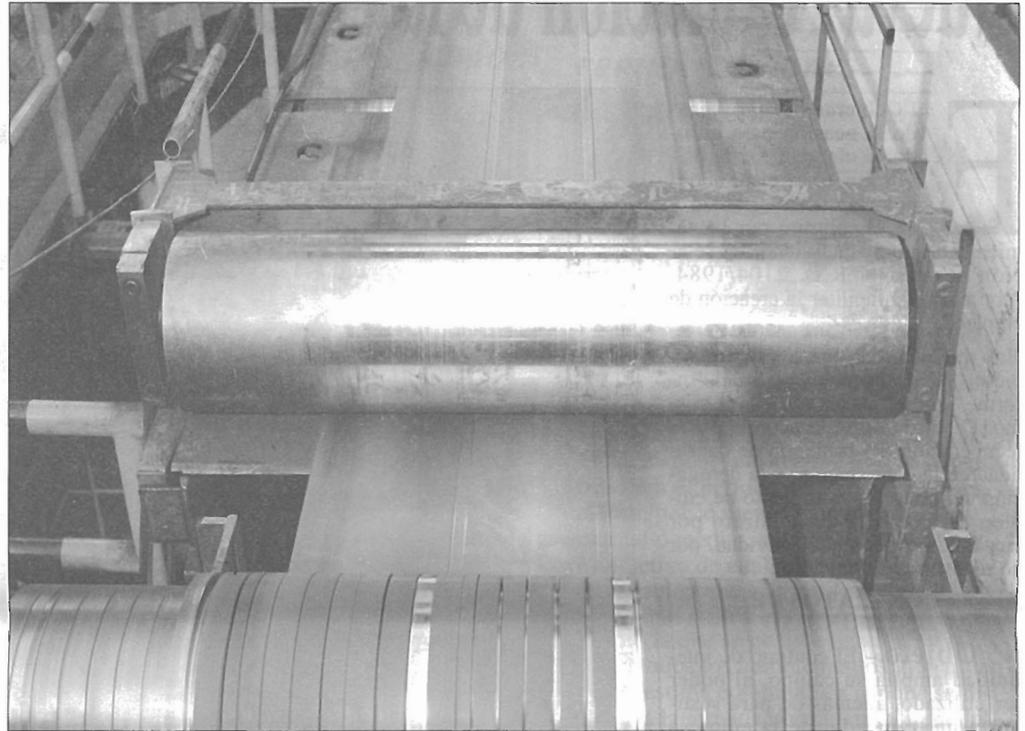
a) **Inmovilizado material**, comprende los elementos materiales como:

- Terrenos.
- Edificios y otras construcciones.
- Maquinaria, instalaciones y utillaje.
- Repuestos.
- Elementos de transporte.
- Mobiliario: bienes de naturaleza mueble propiedad de la empresa.
- Equipos para proceso de información.
- Instalaciones complejas especializadas.

b) **Inmovilizado inmaterial**: comprende los bienes inmateriales que tienen sin embargo un valor indiscutible para la empresa. Constituyen elementos patrimoniales intangibles, como:

- Patentes o derechos de propiedad intelectual o industrial debidamente registrados, que dan lugar a la explotación en exclusiva de un producto o proceso.
- Marcas: posesión de una marca comercial con prestigio o renombre que puede ser objeto de transacción.
- Licencias o concesiones administrativas que otorgan la explotación de un bien o servicio (por ejemplo, una empresa de transporte municipal, un yacimiento minero).
- 'Know-how': conocimientos o experiencias de un proceso tecnológico o del funcionamiento de una actividad que puede ser objeto de transacción.
- Fondo de comercio: conjunto de bienes inmateriales (organización, razón social, nombre, experiencia y otros de naturaleza análoga) de valor para la empresa.

c) **Inmovilizado financiero**, constituido por acciones, obligaciones o bonos y préstamos que representan inversiones o participaciones financieras de la empresa en



otras, con fines de obtener una renta o lograr control sobre aquellas. Incluye también las fianzas y depósitos entregados como garantía del cumplimiento de una obligación a plazo superior a dieciocho meses.

El activo circulante y el inmovilizado forman el llamado "activo real", es decir, aquel que tiene un auténtico valor de enajenación.

ACTIVO FICTICIO

Algunas veces se incluyen en el activo algunas partidas sin valor real (esto es, sin que correspondan a un derecho de propiedad de la empresa sobre un bien físico o jurídico), algunos de los cuales constituyen el llamado "activo ficticio", denominados usualmente "gastos amortizables" en el Plan Contable:

- Gastos de constitución
- Gastos de primer establecimiento
- Gastos de puesta en marcha
- Gastos de ampliación de capital
- Gastos de adquisición de inmovilizado
- Gastos de emisión de obligaciones y bonos
- Gastos financieros diferidos
- Investigaciones, estudios y proyectos a amortizar, constituidos por inversiones

en trabajos de esta naturaleza sin resultado positivo.

SANEAMIENTO DE ACTIVO

Usualmente, las cuentas del activo ficticio no permanecen en los balances durante varios ejercicios sucesivos, sino que suelen eliminarse, detrayendo las cantidades correspondientes de los beneficios antes de impuestos. Esto es lo que se llama "sanear el activo".

Todas las cuentas del activo han de aparecer regularizadas o por sus valores netos, es decir, disminuídas en sus saldos pasivos como amortizaciones, provisiones y deterioros, que deberán colocarse justo al lado de sus correspondientes cuentas de activo, de acuerdo con las normas del Plan General de Contabilidad.

Así, los elementos comprendidos tanto en el activo material como inmaterial deben figurar en el balance por su precio de adquisición con la deducción, en su caso, de las amortizaciones practicadas.

A.ALDASORO / J.A. LLABORI

El Gobierno ha dictado el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre (BOE del 26-1-95), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en materia de contratación temporal; se trata de la contratación temporal ordinaria, o causal, denominada así por referirse a los supuestos en que la duración temporal del contrato está justificada por la duración temporal del trabajo a desarrollar, en contraposición a la contratación temporal sin causa, utilizada como medida de fomento de empleo.

EL GOBIERNO INTRODUCE IMPORTANTES ELEMENTOS REGRESIVOS

Nueva regulación de la contratación temporal ordinaria

El Gobierno ha aprovechado la ocasión para introducir elementos regresivos en el régimen del contrato de interinidad y en el contrato por lanzamiento de nueva actividad, en relación al anterior R.D. 2104/1984, "con el fin de facilitar la creación de empleo".

Hay que recordar que el propio Gobierno ha hecho poco caso del 'Informe Segura' encargado por el mismo. Dicho informe le aconsejaba la recuperación del principio de causalidad en la contratación, y la derogación del contrato de fomento de empleo así como la del contrato por lanzamiento de nueva actividad, por no revestir carácter causal.

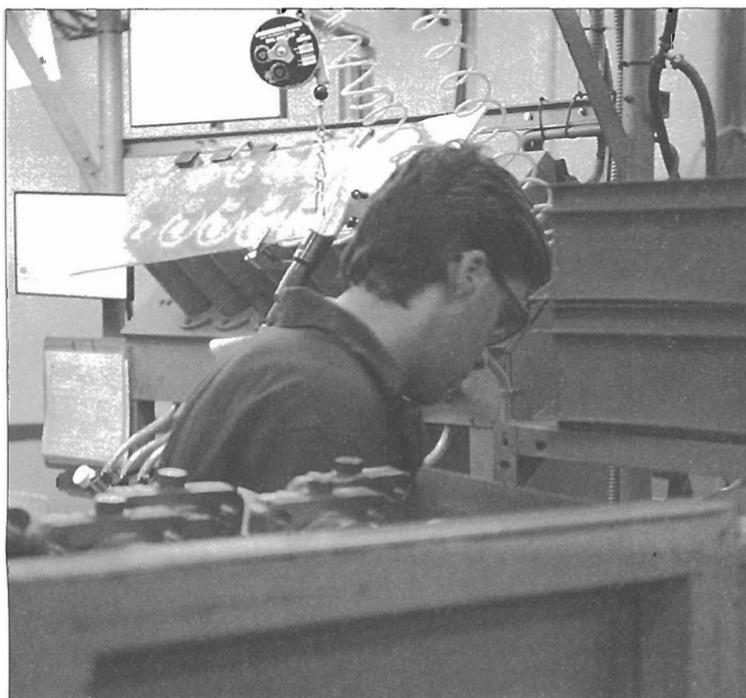
CONTRATOS DE INTERINIDAD

✓ **Objeto.**— El contrato de interinidad amplía su campo, al poder ser utilizado, además de para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, "para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva".

La jurisprudencia había admitido la figura del "contrato de interinidad por vacante", pero sólo en la Administración pública (STS 27-3-92 A. 1880), es decir, el contrato de interinaje concertado para ocupar una vacante en tanto ésta no sea cubierta reglamentariamente por dicha Administración; entendía dicha sentencia no ser óbice el no poderse designar la plaza por el nombre de su titular, ya que "puede ser identificada mediante el número que se le asigna por la Administración, en particular en relación a la oferta de empleo público pertinente".

Ahora el nuevo decreto generaliza la figura del contrato de interinidad por vacante; en realidad lo hizo la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, al permitir el contrato de puesta a disposición "para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción", pero estableciendo un plazo de duración máxima de tres meses.

En el contrato se debe identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, "indicando —añade el nuevo decreto respecto del anterior— si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de



aquél"; también se debe identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

✓ **Duración.**— El régimen de la duración del contrato sufre una modificación sustancial. La anterior regulación sometía la duración del contrato de interinidad al cumplimiento de la condición resolutoria de la incorporación del sustituido —"los contratos de interinidad se considerarán indefinidos cuando no se hubiera producido la reincorporación..."—; lo que quiere decir que mientras la condición resolutoria de la incorporación no se produjese en el plazo reglamentariamente señalado, o su cumplimiento se hacía imposible (porque el sustituido pasaba a la situación de invalidez permanente en vez de curarse, por ejemplo) el contrato de interinidad se consolidaba como indefinido, sin que este efecto pudiera ser eliminado por una cláusula contractual a término (por todas, STS de 27-1-94, A.384).

Ahora el contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; y por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo. En el caso de contrato de interinidad por vacante, el contrato se extin-

guirá por el transcurso del plazo de tres meses, "o el que resulte de aplicación en el supuesto de contratos celebrados por las Administraciones Públicas".

CONTRATO POR LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD

En este tipo de contrato la novedad —regresiva— consiste en que su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, "cualquiera que fuera la fecha de su celebración durante el período de lanzamiento". En la anterior regulación la duración máxima no podía rebasar el período de lanzamiento; período que se mantiene en tres años a partir de la fecha del lanzamiento de la nueva actividad.

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Este contrato mantiene el régimen anterior. Tiene por objeto "la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta". La novedad, introducida por la reciente reforma laboral, consiste en que ahora, por convenio colectivo —cualquier clase de convenio— se podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que

puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza; novedad que en principio debe considerarse positiva. La duración del contrato es la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio; en general esta clase de contrato no admite la fijación de un plazo de extinción a fecha fija del calendario, pues la finalización la establece la realización del trabajo o servicio, y no la llegada de una determinada fecha.

La ley exige que el contrato "identifique suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto", de forma que quede suficientemente individualizada. Es una exigencia esencial, pues en otro caso es imposible establecer la causalidad, la duración y la legalidad en definitiva del contrato, y cuyo incumplimiento acarrea la nulidad de la cláusula de temporalidad y la presunción de contrato por tiempo indefinido.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

También este tipo de contrato mantiene su régimen anterior. Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se debe consignar igualmente con precisión la causa que lo justifica, y su duración máxima es de seis meses dentro de un período de doce meses, computado a partir de la fecha en que se produzca la causa; se trata de que no se trabaje más de la mitad de cada año así computado; en caso de superarse dicho límite, el contrato se entiende concertado por tiempo indefinido.

Un supuesto de "acumulación de tareas" que se admite para la Administración Pública, pero no para la empresa privada, es cuando, manteniéndose las labores y tareas dentro de los límites de la normalidad, se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo, debido a la existencia de vacantes o puestos fijos sin cubrir en la plantilla. El Tribunal Supremo ha admitido dicha figura de contrato de acumulación de tareas por déficit de personal en el caso de administraciones públicas (SSTS de 16 y 23 de mayo de 1994, A. 4208 y 5361, ésta última con votos particulares de disconformidad con el criterio de la Sala).

J. B. HARRIOLA

Legitimación sindical para el planteamiento de conflictos: Implantación sindical como conexión entre sindicato accionante y pretensión ejercitada.

(Sentencia 210/94, de 11-7-94, del Tribunal Constitucional)

La función de los sindicatos, pues, desde la perspectiva constitucional "no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado. Cuando la Constitución y la Ley las invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores *ut singulus*, sean de necesario ejercicio colectivo" (S.T.C. 70/1982, fundamento jurídico 3º), en virtud de una función de representación que el sindicato ostenta por sí mismo, sin que deba condicionar necesariamente su actividad a la relación de pretendido apoderamiento insita en el acto de afiliación, que discurre en un plano diverso del de la acción propiamente colectiva (SS.T.C. 70/1982 cit, 37/1983, 59/1983, 187/1987 ó 217/1991, entre otras).

Por esta razón, es posible reconocer en principio legitimado al sindicato para accionar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores.

Sucede, sin embargo, que la capacidad abstracta, así reconocida, no autoriza sin más a concluir que ha de ser posible *a priori* cualquier actividad sindical, en cualquier ámbito. En el concreto marco del proceso, por la propia naturaleza del amrcio en que el sindicato ha de actuar conviene recordar que este Tribunal ya ha tenido ocasión de subrayar *la necesaria existencia de un vínculo acreditado; de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, que ha de medirse en función de la "implantación" en el ámbito de conflicto* (S.T.C. 37/1983, por todas), que constituye el metro para la legitimación de aquella. La genérica capacidad reconocida conforme a los criterios anteriores, en suma, puede justificar el carácter general, no restringido a la representación de sus afiliados, de la intervención del sindicato en el proceso, y la eficacia de la sentencia que en él pueda recaer. Pero la legitimación medida por la implantación en el ámbito del conflicto, es la sola justificación de la intervención misma del sindicato en el proceso, y se erige en un presupuesto que no puede ser soslayado, porque la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer.

De este modo, la sentencia dictada por la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, al rechazar la legitimación del sindicato por no haber podido acreditar que, en el ámbito del conflicto, tuviese la más mínima implantación, no sólo no ha vulnerado el artículo 28.1 C.E., sino que le ha dado adecuado cumplimiento.

Diferencias entre despido y negativa al reingreso en la excedencia. Significado del silencio de la empresa. Acciones ejercitables por el trabajador. Apreciación de la caducidad.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de Oct. de 1994)

I. Existe una clara diferencia entre despido y negativa al reingreso en la excedencia. Cuando el trabajador solicita el reingreso y la empresa no contesta su petición o la rechaza pretextando falta de vacantes o circunstancias análogas que no suponen el desconocimiento del vínculo existente entre las partes, el trabajador podrá ejercitar la acción de reingreso, mientras que cuando se produce una negativa rotunda e inequívoca que implica el rechazo de la existencia de la relación entre las partes, esta negativa no es ya únicamente un desconocimiento del derecho a la reincorporación, sino un rechazo de la existencia de algún vínculo entre las partes, y la acción que debe ser ejercitada frente a ella es la de despido (Cfr. TS S 4 Abr. 1991).

II. El silencio ante una solicitud de reincorporación por fin de la excedencia no puede considerarse por sí solo como una voluntad tácita de extinguir la relación, sino que su significación en el contexto que crea la solicitud se reduce al propósito de mantener la propia situación existente, no dando lugar a reincorporación, pero sin añadir a ello una voluntad de romper el vínculo que todavía une a la empresa con el trabajador excedente, porque aunque la consideración objetiva de las circunstancias lleve a la conclusión de que está implícita una negativa a la petición del trabajador, tal negativa queda limitada a esa solicitud concreta y no puede ser interpretada como una manifestación de voluntad de extinguir aquel vínculo.

III. Para fijar el inicio del cómputo del plazo de caducidad de la acción frente al despido hay que partir de un hecho que por sí mismo evidencie la oposición empresarial a la continuidad de la relación laboral. Esa oposición puede ser expresa o tácita, pero en este caso ha de tratarse de una conducta inequívoca, de actos claros e indubitados sin los cuales la no reincorporación por fin de la excedencia no equivale a un despido; y una conducta empresa-

rial que se limita a no contestar la solicitud de la trabajadora sin informarle sobre la situación de las vacantes ni manifestar, de forma expresa o tácita pero suficientemente inequívoca, su voluntad de extinguir la relación laboral no puede considerarse como un despido a efectos de apreciar la caducidad (Cfr. TS S 22 Jul. 1985).

Remuneración de las vacaciones. Inclusión del promedio de las remuneraciones extraordinarias del trabajo realizado en la jornada normal.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de Oct. de 1994)

El último motivo, segundo del recurso, denuncia interpretación errónea del art. 7 Convenio núm. 132 de la OIT. Este Convenio, revisado por la OIT en 24 Jun. 1970 y ratificado por España en 16 Jun. 1972, dispone, en su art. 7.1, que se percibirá "por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media, incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie...". El recurso estima de remuneración normal es sólo la que se percibe habitualmente, y como todos los complementos, que la sentencia estima computables aunque se refieren a la jornada normal, remuneran alguna circunstancia excepcional, no deben ser computados a tenor del precepto transcrito. Sin duda, la expresión "remuneración normal o media" que emplea el precepto, objeto del recurso, tiene un carácter no preciso y es de índole más bien orientativa.

Esta Sala, en sus SS 20 Dic. 1991, 13 Mar. 1992 y 20 Ene. 1993, tiene declarado que la retribución de las vacaciones ha de comprender todos los conceptos salariales en su promedio, no incluyéndose en ellos y siendo excepción los conceptos salariales de carácter extraordinario establecidos para remunerar también actividades extraordinarias. Así pues, *para que un concepto salarial sea excluido de la retribución de las vacaciones no basta que este concepto sea debido a una circunstancia no habitual en el trabajo realizado, sino que es preciso que el trabajo mismo que se remunera sea también extraordinario*. Esta interpretación hace justicia a la expresión empleada en el transcrito art. 7.1 que se remite a remuneración normal y media, lo que indica que remuneraciones extraordinarias del trabajo realizado en la jornada normal han de computarse en su promedio, y no en su integridad, como es obvio. Por lo que de acuerdo con el informe del MF el recurso debe ser desestimado.

Sindikalgintza

MIKEL NOVAL, ELA-KO IKERKETA ARDURADUNA,
EUSKO JAURLARITZARI AURKEZTUTAKO PROPOSAMENEZ

“Enplegu eta gizarte ahalmenak eskuratzeko garaia dugu”

ELAK osatu berria den Eusko Jaurlaritzari proposamen sail bat aurkeztu dio (ikus 4-5 orrialdeak), legegintzaldi honetan gizarte eta enplegu gaitan ekin beharreko puntuak bilduz. Sindikatuak modu honetako lehen proposamen aurkezpena 1991ean egin zuen, gobernu ‘tripartitoari’. Orduz gero, industri politika, iruzur fiskala eta hainbat gairen inguruko proposamenak ere egin dizkio ELAK gobernuari. Mikel Noval Komite Exekutiboko kideak azaltzen dizkigu ekinbide honen nondik-norakoak.

–Zer berri dakarte proposamen hauek?

–Lehen tripartitoari aurkeztu genion agiri hartan ez bezala, proposamen multzo berri honetan gai hautaketa bat egin dugu. 1991an Eusko Jaurlaritzari gai mordo bati buruzko proposamena egin genion. Orain egokiagoa eritzi diogu sindikatuak arreta berezia eskaintzen dien gai horiei heltzeari.

–Zein da ELA proposamenak egitera bultzatu duen arrazoia?

–Herriaren etorkizunerako funtsezko gaiak ukitzen ditugula da gure uste sendoa: industri politika, enplegu eta formaziorako erakundea... Guzti horrek EAeko langileen etorkizunearagin erabakiorra izango du. Errealitate bihur daitezkeen proposamenak aurkeztu eta eztabaidatzea da gure helburua.

INDUSTRI POLITIKA

–Zer eskatzen du ELAK industri politikan?

–Lehenik kontutan izan behar da industria, Euskadiren garapenerako oinarritzeko sektorea, egoera latzean dagoela. Soilik azken lau urteotan industri sektorean zeuden 100 enplegutatik 17 galdu dira. 1994ean, aldiz, industrian bi joera kontrajarri ikusi ditugu: ekoizpenaren hazkundera eta enpleguaren murrizketa. Industria izan da enplegua galdu duen ekonomiako sektore bakarra. Hori kezkarria iruditzen zaigu.



–ELAK zer dio horri buruz?

–Bi eratako neurriak hartu behar dira: Lehenik, egitura arazoei, estrukturaleri ekin behar zaie, batez ere enpresetako gestioa hobetearren. Bigarrenik enpresa berriak sortzeko EAE inguru erakargarria egitea da gauza.

BALIABIDEEN BEHARRA

–Zergatik eskatu du ELAK urteanitzeko aurrekontu-plana?

–Baliabideak ezinbestekoak dira egiturazko arazoei ekiteko eta ingurune egokia lortzeko; hain zuzen, anitzurteko aurrekontu-plan horrek industri politikan urtez-urte egingo diren ekinbideak eta horretarako era-

biliko den dirua zehaztuko litzuzke.

Bestalde, egiteke dauden Gizarte Segurantzaren eta Enpleguaren kompetentzien transferentzia eta garapenak, eta iruzur fiskalaren aurkako borroka ere baliabideak emango litzuzkete.

–Zergatik eskatzen dira transferentziak?

–Langabezi maila EAEn %24koa da, Batasun Europarrekoaren bikoitza, eta langabeen %70a baino gehiagok ez du Inem-enganetik laguntzarik jasotzen. Egoerak eginkizun asko eskatzen du, besteak beste enplegua sortzeko politika aktiboa, langabetu guztientzako laguntzak, enplegu herri zerbitzu eraginkor baten sorrera eta for-

mazio iraunkor zein okupazionala bultzatzea.

Aldi berean, emateke dauden autonomi Estatutuko transferentzia nagusiek enplegu eta Gizarte Segurantzarekin (GS) zerikusia dute. Beroiek burutzeko garaia da; dagoen blokeoak ezin du bere horretan jarraitu. Estatutua bete egin behar da.

AHALMEN ERAGINKORRAK

Kompetentzien transferentzia hutsak ez du enpleguaren arazoa konponduko. Ezinbestekoa da enplegu herri-zerbitzu eta formazio iraunkorren diseinu eraginkorrari ekitea. Lan merkatuaren inguruko tresnek tajuz funtzionatu behar dute.

Oraintxe prestatzen ari diren Inem-aren erreforma bere horretan gauzatuko balitz, alde batetara utziko litzuzke enplegu zerbitzu publiko bati dagozkion eginbeharrak. Eusko Jaurlaritzaren jokaera gai honetan ez da tajuzkoa izan, Gobernu zentralak ez bailituzke erreforma guzti horiek Gasteizen jarrera kontutan izan gabe egin behar: kolokazio bulego pribatuak, ETT direlakoak, etab.

–Beste proposamen bat formazio iraunkorrari buruz da:

–Mundu guztiak dio hau funtsezko gaia dela, baina estatuko ereduaren bederen kalitatezko formazioa ematea ez da lehenetasuna, beste interes batzuk lehenago daude. Garrantzizkoa da guk ezaugarri bereziak ematea. Hori dela eta, Jaurlaritzari EAE mailako akordioa bultzatu dezala planteatzen diogu.

–Zertan da iruzur fiskala?

–EAeko sistema fiskala insolidarioa da. Langile soldatadunak dira zergak ordaintzen dituzten ia bakarrak. Informazio eza ere nabaria da; aldundiek iruzurrari buruzko daturik ez dute eman nahi.

Legegintza eta koordinazio fiskalean gero eta zeresan gehiago duelarik, proposamenak Jaurlaritzari luzatu dizkiogu. Arazoak konpontzen saiatzea ongi lego, hiru aldundiei esijituz eta sindikatuak kontutan izanez.

G. ZEBERIO

PARTICIPACION

–¿Qué pide ELA al Gobierno Vasco en cuanto a participación institucional?

–Queremos que la participación en las instituciones se ajuste a dos principios: el primero, democrático, por el cual ninguna central que supere el 10% de representación sea excluida. El segundo criterio se refiere a que cada sindicato ha de estar representado de acuerdo con su realidad, sin primas ni penalizaciones. El número de representantes en cada foro debe ser proporcional, y el voto, ponderado de acuerdo con su peso real.