



El Acuerdo de Formación Continua echa a andar

Los firmantes del Acuerdo de Formación Continua (ELA, CC OO de Euskadi, LAB, Confesbask y Gobierno Vasco) ultimán ya la los preparativos para establecer la infraestructura de la Fundación que administrará en la CAPV los fondos dedicados a esta materia. Además, los firmantes están haciendo las gestiones necesarias para asegurar la financiación de la formación continua con base en la cuota destinada a formación profesional (en 1996 ascenderá al 0,3% de la base de cotización).

Hay un obstáculo para ello: Las cúpulas de la CEOE, UGT y CC OO, que en su día firmaron el acuerdo estatal de formación continua y crearon el Forcem (fundación estatal de formación continua), pretenden seguir administrando la totalidad de la

cuota de FP recaudada en el Estado, a pesar de que a raíz del Acuerdo, la CAPV queda fuera del ámbito del Forcem. Estas confederaciones no parecen dar importancia al hecho de convertirse en autores de un robo descarado, apropiándose de las aportaciones de los trabajadores y trabajadoras vascos.

La posición de los firmantes del Acuerdo de Formación Continua a este respecto es muy clara, y cuenta con el respaldo del Gobierno Vasco. Todos ellos han dirigido al ministro de Trabajo una carta en la que reclaman las adaptaciones necesarias en los Presupuestos Generales del Estado, con el fin de que se destine el porcentaje pertinente de la cuota de FP a la formación continua de la CAPV. El PNV ha presentado una enmienda en este sentido, a la que el PSE-EE ha manifestado su apoyo.

ENPLEGUAREN BANAKETARI BURUZKO EZTABAIDA

Lanordu gutxiago, enplegu gehiago?

Azken urteotan Europako zenbait sindikatuk hartua zuen ahotan enpleguaren banaketa langabezia konpontzeko modu bezala, eta orain guregana iritsi da eztabaida. Egungo langabetu kopuruekin ezin dugu luza-roan jarraitu, eta ekonomia hazten ari dela ere ez da lanposturik sortzen. Beraz, guztiok lan gutxiago egitea izan daiteke irtenbide bat. Baina argi utzi behar du bakoitzak (gobernuek, enpresariak eta sindikatuok) horrekin benetan zer esan nahi duen eta zehazki nola gauzatuko litzatekeen, zein ondorioekin, langileok erabakitzerakoan zalantzarik izan ez dezagun. Bestalde, eztabaida planteatzen ari diren politikariek kontutan izan bezate gauza bat: paperetan horren erakargarri diren proposamenak indarrean jartzeko ahalmen politikorik gure esku ez badugu —enplegu eta gizarte segurantzari dagokionez, adibidez—, jai daukagu. Has gaitezen eztabaidan. Hausnarketa batzuk bildu ditugu horretarako erdiko orrialdeetan.

(12.-13. orr.)



MIKEL NOVAL
RECUERDA QUE EL
PRINCIPAL PROBLEMA
ES EL FRAUDE

ELA critica el proyecto de rebajas fiscales para empresas

En opinión del responsable del gabinete de estudios de ELA, Mikel Noval, "es sorprendente la decisión de que la Diputación de Bizkaia rebaje el Impuesto de Sociedades en un momento en que atraviesa serios problemas recaudatorios". Para Mikel Noval, que el pasado 23 de octubre se entrevistó con responsables de la Hacienda de Bizkaia para conocer en profundidad las medidas que la Diputación tiene previsto adoptar en materia fiscal, "el problema fundamental no es el tipo de gravamen nominal al que están sujetas las empresas, sino el tipo real, que se sitúa muy por debajo del nominal por la incidencia que tienen medidas como las bonificaciones, la actualización de balances y las exenciones para los dividendos".

Mikel Noval ha llamado la atención sobre el importante fraude fiscal existente en Bizkaia entre quienes realizan actividades empresariales y profesionales, que declaran en el IRPF 1.350.000 pesetas de media, 700.000 menos que las personas asalariadas.

Noval considera que es imprescindible establecer mecanismos apropiados para garantizar un seguimiento adecuado de la evolución de la fiscalidad y la actuación de la Diputación en esta materia, por lo que se requiere poner en marcha una comisión que aborde el problema del fraude fiscal, con la participación de los sindicatos y de la patronal

EL SECRETARIO GENERAL ADJUNTO JOSE ANTONIO CESTONA CRITICA LA
PROPUESTA SOBRE EL SERVICIO VASCO DE COLOCACION

“La iniciativa de Trabajo pretende escamotear el debate de fondo”

José Antonio Cestona, secretario general adjunto de ELA, criticó en una nota de prensa la iniciativa del Servicio Vasco de Intermediación, presentada el pasado 17 de octubre por los viceconsejeros Egea y Echegaray "por presentar graves errores de concepción y escamotear el debate de fondo sobre una transferencia, la del INEM, inequívocamente recogida en el Estatuto de Gernika".

"En el tema de la transferencia del INEM hay mucha hipocresía, ya que mientras el Gobierno central se escuda en el pretexto de los grandes principios para no transferir la competencia a Euskadi, de hecho está troceando y repartiendo esta materia entre todo tipo de entidades y organismos". Cestona subrayó la gravedad de no poder abordar el problema del paro "como es debido, por la falta de competencias".

En cuanto al modelo del servicio de colocación, el dirigente de ELA afirmó que no debe limitarse a responder al segmento de trabajadores más fácilmente recolocables. La mera intermediación informática "supone ventajas para un segmento muy determinado de parados, el 20% más capacitado", aseguraba Cestona; "al resto no se les llama nunca, y es precisamente a esas personas a quienes el servicio de empleo debe capacitar para que puedan acceder al mercado de trabajo. Este servicio tiene que llevar a cabo políticas activas de empleo: información y orientación, formación e inserción en el mercado; la colocación es el resultado final de todo ese proceso". Ello exige un planteamiento mucho más complejo, amplio y costoso, "que debería ser fruto de la discusión entre todos los agentes sociales y económicos".

Por otra parte, el secretario general adjunto de ELA destacó que "un servicio de colocación sin capacidad de impartir formación ocupacional -que sigue dependiendo del INEM- se



ELA solicita la transferencia del INEM.

queda cojo". En opinión de Cestona, la propuesta de Egea y Echegaray pretende cubrir un vacío, "la falta de competencias para organizar un servicio de empleo en condiciones para solucionar el gravísimo problema del paro".

El servicio de empleo debe ofrecer un tratamiento individualizado del problema, planes

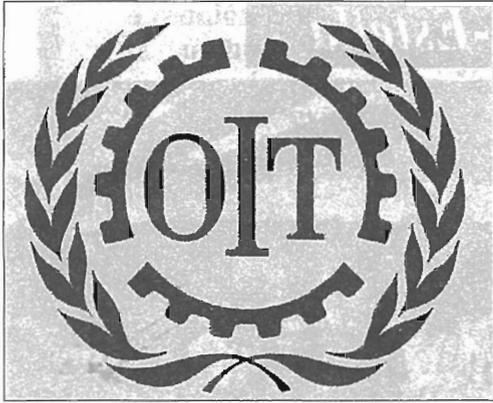
personales de formación, información y desarrollo de la capacidad de inserción en el mercado de trabajo y técnicas de búsqueda de empleo. "Todo esto implica una estructura de información y atención con una red de centros comarcales potentes, que se ocuparán de las labores citadas", explicó José Antonio Cestona.

El grupo de Formación y Educación de la CES hace balance

El grupo de Formación y Educación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), del que forma parte Espe Arrizabalaga en representación de ELA, analizó en profundidad el trabajo que ha realizado durante los 10 últimos años en la reunión que tuvo lugar los pasados 18 y 19 de septiembre en Bruselas.

Una de las conclusiones a las que llegó el grupo fue que el papel de los agentes sociales se considera importante, pero los asistentes a la reunión decidieron enterrar el sistema de dictámenes comunes, debido a que son muy genéricos y no tienen utilidad práctica. Encuentran una fuerte resistencia por parte de las asociaciones patronales, y no tienen la incidencia debida a nivel europeo.

En el futuro, el interés del grupo se centrará en los temas de formación continua -1996 será el año europeo de la formación continua-, con los siguientes apartados: garantías de acceso a la formación a lo largo de la vida (formación inicial y continua), certificaciones, recursos y orientación (para jóvenes y adultos, grupos marginados, etc.).



V Conferencia Regional Europea de la OIT

El desarrollo de políticas activas de empleo y la financiación de la protección social han constituido los principales temas de la V Conferencia Regional Europea de la OIT, que se ha celebrado en Varsovia entre los pasados 20 y 27 de septiembre y en la que ha participado Bizente Zumarraga, responsable de la comarcal de Goierri, en representación de ELA. La Conferencia contó con la presencia de gobiernos, organizaciones sindicales y patronales (la OIT es un organismo tripartito).

Bizente Zumarraga, que formó parte de los grupos que estudiaron la financiación de la protección social, dice que los sindicalistas compartían una convicción: "las cotizaciones a la seguridad social no son un escollo para la competitividad ni constituyen un problema financiero, tal como vienen repitiendo últimamente los empresarios". Según el representante de ELA, "está claro que si se eliminan los costes sociales se agravarán los actuales problemas de marginación, exclusión social, etc."

DIFICULTADES

En Europa los regímenes de protección social tropiezan con graves dificultades, tanto

por su costo como por su capacidad para atender las necesidades sociales. Esto obedece a la lentitud del crecimiento económico y el creciente nivel de desempleo, así como a la reestructuración que viven las economías de Europa del Este.

El envejecimiento de las poblaciones, los cambios en el mercado de trabajo, las disparidades en la distribución de ingresos y remuneraciones, la diversificación de las estructuras familiares, la exclusión social y económica y el aumento de la pobreza son factores que contribuyen también a las dificultades del estado del bienestar.

PENSIONES

El coste de los sistemas de pensiones ha crecido de modo acelerado en los últimos años, y se prevé que en los próximos decenios aumentará aún más al proporcionar prestaciones a un número cada vez mayor de personas mayores. Algunos gobiernos han lanzado la idea de prolongar la vida laboral, retrasando la edad de jubilación, "basándose en que la esperanza de vida ha aumentado y que esta medida también puede paliar el paro", afirma Bizente Zumarraga.

J.J.

Gizarte eta Ekonomi Kontseilua, ofizialki eratua

Joan den urriaren 11ean osatu zen ofizialki Bilbon Euskal Elkarte Autonomoko Gizarte eta Ekonomi Kontseilua (GEK), gobernua gai sozial eta ekonomikoetan erabakiak hartzeko kontsultatu beharko duen erakundea. Kontseilua hiru talde osatzen dute: sindikatuek, erakunde patronalek eta 'hirugarren taldeak', gizarte talde eta instituzio desberdinek osatua (unibertsitate, aurrezki kutxa, kooperatiba eta langile elkarte anonimoak, nekazari eta arrantzale elkarteak, etab.).

GEKeko lehen presidentea Javier Mongelos izango da, MCC kooperatiba korporazioaren izenean (hirugarren taldearen izenean, beraz), eta Javier Hernandez Bilbao idazkari nagusia, Confebasken ordezkari moduan. Kontseiluan ELAren ordezkariak German Kortabarria, Juan Migel Mendoza, Mikel Noval eta Juan Olaskoaga izango dira.

Emakume arloaren arduradun berria



Gure orrialdeetan lankide berri bati ongietorria eman nahi diogu: Izaskun Garikanori hain zuzen, bera izango baita aurrerantzean aukera berdintasunerako alorraren arduraduna, Cristina Arenalek ETEFeen ardura berriak hartu dituzenez. Izaskun Garikano 26 urteko donostiarrak kazetaritza ikasi zuen Euskal Herriko Unibertsitatean, eta lan honi ekin aurretik Gipuzkoako Foru Aldundiak bultzatua zuen Lanbide Heziketa iraukor egitamuaren jarraipena egin zuen ELArentzat.

ESKUALDEAK / COMARCALES

Gasteiz

Puesta en marcha del tercer juzgado de lo Social

Tras reiteradas denuncias y peticiones para su puesta en marcha, ELA ha acogido con satisfacción el anuncio de que Alava contará al fin con un tercer Juzgado de lo Social, que se pondrá en funcionamiento a final de diciembre, según fuentes de la Administración vasca. Edu Markinez, responsable del sindicato en Alava, valoró positivamente este tercer tribunal, y pidió agilidad en su puesta en marcha.

El retraso de la actividad judicial había alcanzado niveles exagerados en Alava: En septiembre había 1.298 casos pendientes en los cajones de los dos juzgados de Vitoria, con los perjuicios que esa situación acarrea a cientos de trabajadores, a la espera de que sus reclamaciones y litigios se resolverán.

ELA había denunciado repetidamente el espectacular aumento del número de expedientes irresueltos: Si en 1989 fueron 387, tres años más tarde ya eran 1.091 los casos en espera de resolución judicial, y el pasado septiembre alcanzaron la citada cifra de 1.298 expedientes.

X.L.

Ribera

NUEVO LOCAL EN PERALTA

El local de ELA en Peralta ha cambiado de dirección, que a partir de ahora será la siguiente:

c/ Juan Bautista Irurzun, 30
bajo

El número de teléfono no ha cambiado:

75 10 17

Bilbao

ELA solicita la disolución del Consejo Municipal Escolar

Jesús Ituiño, responsable de la unión local de Bilbao, ha denunciado que se ha dejado morir al Consejo Municipal Escolar de Bilbao "porque nunca ha interesado que funcione a determinadas personas", y solicitará su disolución al concejal de Educación, Antonio Basagoiti.

Según Ituiño, el pleno del consejo no se reúne desde hace más de tres años, y la Permanente ha mantenido reuniones esporádicas, pero con escasa asistencia. De las tres comisiones, sólo la pedagógica, presidida por ELA, ha realizado actividades: cursos de verano, jornadas e informes.

Ituiño ha criticado a UGT, CC OO y STEE, que mostraron un enorme interés por copar los principales puestos de las comisiones, pero que no han participado ni en las comisiones ni en las actividades del Consejo.

En cuanto a los responsables políticos, durante el tiempo en que el socialista Teo Uriarte ha estado al frente del área de Educación del Consistorio bilbaíno, "ha visto al Consejo como elemento fiscalizador de su gestión, por lo que se ha preocupado de hacerlo inoperante", ha afirmado el responsable de la unión local de Bilbao. Ahora, con el PP, estima Ituiño, "es manifiesto el escaso interés en que el órgano funcione".

El responsable local y miembro del Consejo Escolar lamenta por último "que cauces de participación y control que continuamente demandamos se dejen morir, dejando todo en manos de la Administración y relegando a los agentes sociales a ser espectadores de los actos que aquella desarrolla y participe de un tema tan importante como la educación en el municipio de Bilbao".

L.B.

Lizarra-Estella



Jornada sindical

Como primer paso hacia la formación de un equipo de unión comarcal y el inicio de reuniones periódicas, 20 militantes de la zona de Lizarra-Estella participaron el pasado 17 de octubre en una jornada sindical que les permitió entablar contacto entre sí y con el sindicato. Asistieron al encuentro, que tuvo lugar en el Hotel Iratxe de Aiegi, el responsable local, Ricardo Adrián, José Elorrieta y José Mari Otaegi, responsable de Navarra. Parte de la jornada se dedicó al análisis de la coyuntura socioeconómica y laboral por parte del secretario general de ELA. Los asistentes, que participaron activamente en el encuentro, estudiaron también la situación laboral y sindical de la comarca estellesa.

Deba

ELAk Arrasateko Inem itxi dutela salatu du

Arrasateko ELAk salatu egin du bertako Inem bulegoa itxi izana, eta bide batez erakunde horri eta Deba arroako udalei gestioak egin ditzatela eskatzen die behin-behineko kokapen berri bat aurki diezaioten, herrian bertan.

ELAk Inem ixteak eragin duen egoera bat ere aringarririk gabe gaitzesten badu ere, horrek ez du gure eritziz justifikatzen zerbitzu

honen beharra duten langileek lanik gabe egoteaz gainera legezko betebeharrak egitera Eibarreraino joan behar izatea, horrek dakartzkien gastu eta galerak kontutan izanik.

Inem bezalako erakunde batek horrelako derrigorrezko egoerei erantzuteko beste irtenbiderik eskaini beharko lukeela deritzo ELAk, eta ez duela biderik errazena aukeratu behar ondorioak langileei bizkarreratuaz.

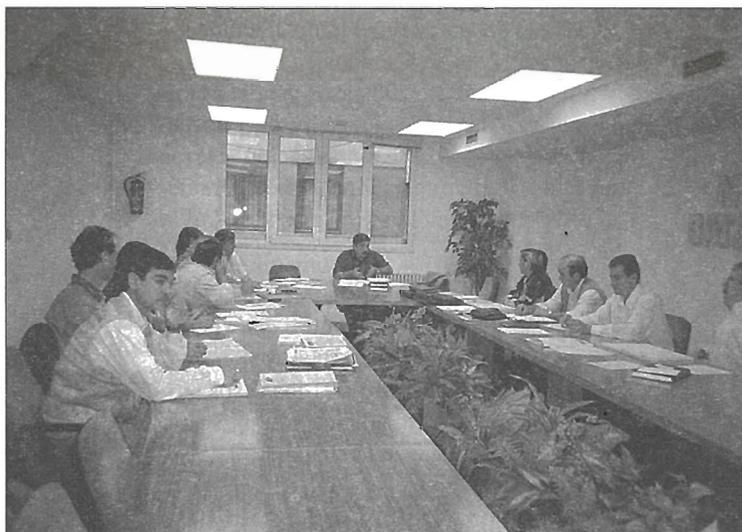
Horregatik, Inem eta Deba Garaiko udalei eskatzen diegu elkar hartuta saia daitezela irtenbidea ematen, eta ez dadila gertatu langabetuek 50 kilometro egin beharra, sarri jazo den moduan.

DEBA ESKUALDE BATURA

Metal

Reunión de la Secretaría

El 20 de octubre se ha reunido en Bilbao la Secretaría de la Federación del Metal de ELA, abordando junto a temas relacionados con la negociación colectiva y de política industrial, otros relacionados con las elecciones sindicales, la afiliación y organización interna y la celebración del Congreso, prevista para el año 1996.



La puesta en marcha de la EPSV en Gipuzkoa, la negociación de los convenios provinciales del Metal de Araba y de Calefactores de Bizkaia, junto con la dinamización de la negociación de pactos y convenios de empresa en Bizkaia, son algunos de los trabajos a los que desde el Metal se están dando prioridad.

Junto a ello, un seguimiento y promoción abierta de las elecciones sindicales, junto a campañas de afiliación en diferentes territorios y sectores.

F.I.

La reunión trimestral del Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) viene a ser un buen observatorio sobre la marcha del sindicalismo europeo, además de ejercer las funciones orgánicas propias. Vamos a dejar constancia de algunos de los puntos más importantes que se examinaron en el Comité Ejecutivo de los pasados días 5 y 6 de octubre.

El empleo exige políticas activas

EMPLEO

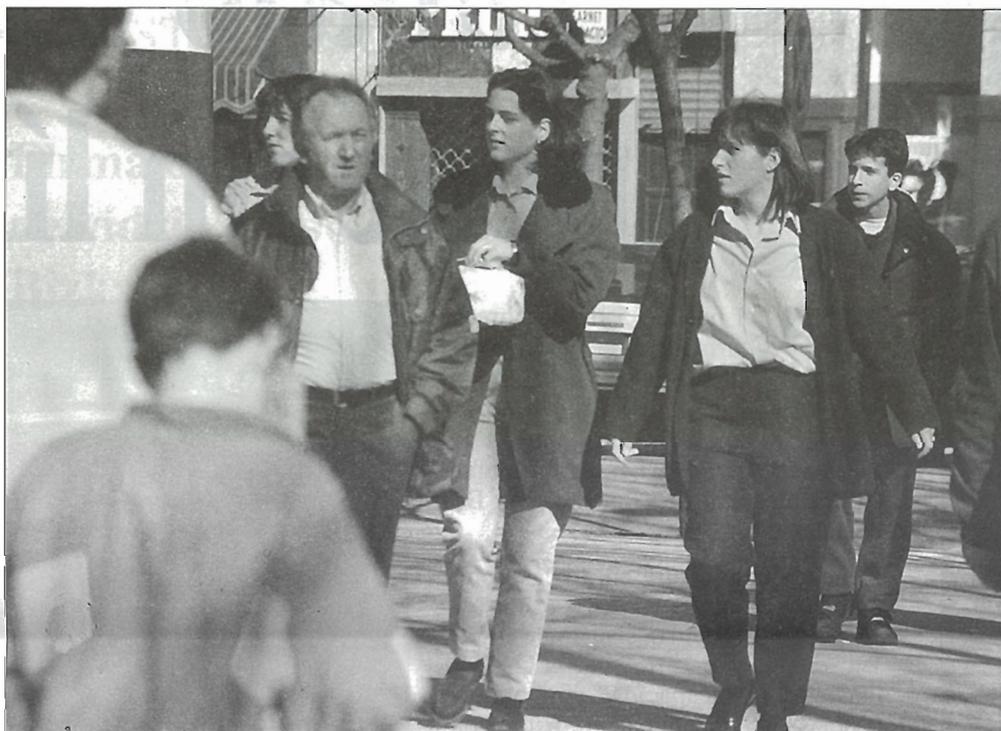
La alta tasa de desempleo en la Unión Europea y su resistencia a descender constituye, no es preciso decirlo, la máxima preocupación sindical. En un año de crecimiento económico, el paro no ha logrado recortarse en un punto (11,1% en agosto de 1994 y 10,8% un año más tarde). Luxemburgo sigue con la tasa más baja, del 3,8%, y el Estado español, con la más alta, con el 22,2%. La cifra de parados en la UE supera los 17 millones. La CES recuerda que, en lo referente al paro, en el Consejo Europeo de Essen (diciembre de 1994) la UE llegó al acuerdo de reforzar la reactivación económica y caminar hacia la solución de los problemas estructurales en cinco sentidos: formación profesional; incidencia de la reactivación sobre el empleo; costes no salariales; paso de políticas de empleo pasivas a políticas activas y adopción de medidas a favor de los grupos más afectados por el desempleo. La cumbre de Madrid, que tendrá lugar a finales de año, debe ser según el Ejecutivo de la CES, una oportunidad para examinar el comportamiento de patronales y sindicatos, gobiernos y autoridades monetarias en relación a la reducción de las intolerables tasas de desempleo.

COMPETITIVIDAD

En el informe "Crecimiento, Competitividad, Empleo", publicado en 1994, el entonces presidente de la Comisión, Jacques Delors, llamaba la atención sobre el declive de la competitividad de la UE en los mercados mundiales. Se formó un grupo consultivo sobre la competitividad en el que entran tres miembros del Ejecutivo de la CES. En su primer informe, el grupo constata la pérdida de competitividad de las empresas europeas y la necesidad de que Europa reaccione. Pero la CES subraya: "Importa articular un amplio consenso sobre un modelo europeo que, aun aceptando los mecanismos del mercado, los complete con políticas que respeten la dimensión social de toda actividad económica".

El peligro, -sigue la CES-, de una sociedad dual, de una creciente desigualdad entre los muy ricos y los muy pobres es muy real. Además de la noción de competitividad, interesan también las de productividad, eficacia y rentabilidad. Con todo, la competitividad no es un fin en sí mismo ni un objetivo. Es, debe ser, una forma eficaz de elevar el nivel de vida y mejorar el bienestar social". Y crear empleo.

Para ello Europa cuenta con sus propias ventajas en el campo de la calidad de sus recursos humanos: la formación debe convertirse en el eje de las pensiones de futuro.



LA CONFERENCIA INTERGUBERNAMENTAL

Será trascendental para el futuro de Europa esta Conferencia a celebrar el año 96 que ya la tuvo en cuenta el reciente VIII Congreso de la CES. Van a ser revisadas nuevamente las bases del proceso de la Unión Europea. La CES no debe estar ausente sin echarse atrás por los riesgos que tal intervención conlleva. La CES ha constituido, ex profeso, un grupo que elabore las posiciones que el sindicalismo europeo debe mantener ante una conferencia que de entrada está obligada, por razones de legitimidad, a dar respuesta a los problemas verdaderos que realmente preocupan a los ciudadanos. La CES está consultando a las confederaciones afiliadas y recogiendo sus propuestas.

El desempleo-empleo figura a la cabeza de las propuestas de la mayoría de los sindicatos europeos. El empleo como prioridad debe figurar en el tratado revisado.

Los derechos sociales fundamentales tienen que ser incluidos en el tratado; aunque las propuestas no coinciden en cuanto a la forma de presentarlos.

Los criterios de la resolución del VIII Congreso sobre Europa deben ser profundizados, actualizados y servir de base a la campaña de presión que el sindicalismo europeo debe conducir en torno a la Conferencia Intergubernamental. Muchas son las confederaciones que evocan la necesidad de realizar una "expresión política fuerte" por parte de la CES.

1996-2000

El Comité ejecutivo aprobó dos resoluciones en torno a dos programas de acción comunitaria para los años 1996-2000.

La primera resolución atañe al campo de la seguridad, higiene y salud en el lugar de trabajo. Este cuarto programa comunitario es valorado en conjunto como un cierto progreso sobre el plan anterior.

La segunda resolución tiene como objeto el programa -también el cuarto- comunitario a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La CES lo ve excesivamente continuista y adoleciendo de insuficiencia presupuestaria.

V. BENGUA

“
Eskubide sozial
nagusiak Batasun
Europarreko Itunean
jasotzeke daude

Las empresas de trabajo temporal (ETTs), cuya regulación es un aspecto más de la reciente reforma laboral, vienen siendo utilizadas por los empresarios para ahorrar costes de mano de obra, y no para cubrir bajas aisladas. En vez de responder a situaciones excepcionales, la contratación mediante ETTs sirve a los empresarios para disponer de trabajadoras y trabajadores sin ningún vínculo laboral directo con las empresas donde desempeñan su actividad. El acuerdo cerrado por ELA con Sutegi, empresa encargada de la limpieza en el Hospital de Gipuzkoa, “marca la pauta a seguir frente a las empresas de trabajo temporal”, afirma Dani Gómez, secretario general de la FETA-ETEF, en el siguiente artículo.

El trabajo temporal tiene un límite

El pasado 5 de octubre se firmaba un acuerdo con la empresa Sutegi para regular la utilización de las empresas de trabajo temporal (ETTs) en la limpieza del Hospital de Gipuzkoa, en Donostia.

El acuerdo se centra en dos aspectos: recurso a las ETTs “única y exclusivamente” para cubrir sustituciones de vacaciones o para los casos circunstanciales de incapacidad temporal, licencias, etc., y aplicación, a los contratados por dichas empresas, de las condiciones del convenio provincial de limpieza en sustituciones de vacaciones, y el pacto de empresa –mejor que el convenio provincial– en el resto de los casos.

MODELO DE ACUERDO

Aunque no se ha logrado plenamente que las condiciones sean las mismas que para el resto del personal, el acuerdo se ha suscrito porque supone un tremendo paso en la limitación de las ETTs en Sutegi y, además, marca la pauta a seguir frente a las empresas de trabajo temporal.

La limitación de la contratación vía ETT no se queda en una mera declaración de intenciones, sino que se mate-



rializa al determinar las circunstancias concretas en que se puede recurrir a ellas. Además, tanto o más importante que esto, se elimina la discriminación de trabajadores de la ETT en relación con los de la empresa usuaria. Con ello no sólo se propicia una situación más justa, sino que directamente se evita el empleo malicioso de estas empresas para abaratar costos.

CASOS PUNTUALES

Al tener que garantizar las mismas condiciones, la propia empresa usuaria se cuidará de utilizar las ETTs, ya que le resulta más caro al incorporar los gastos de intermediación. Se circunscribirá a los casos puntuales y circunstanciales, acotando el papel de las ETTs a su verdadero cometido.

Una última reflexión en torno al acuerdo es que éste ha sido posible por

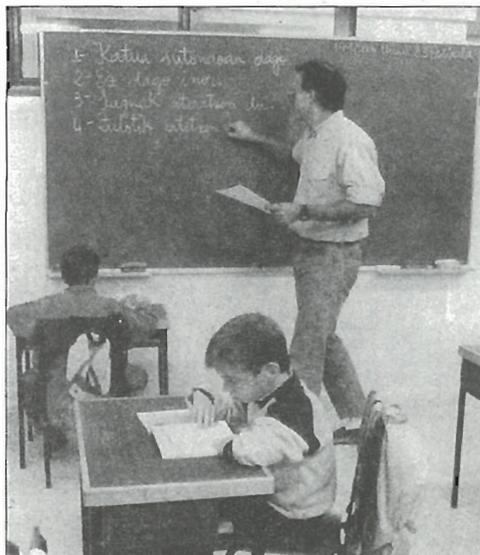
la presión ejercida por parte del personal fijo de Sutegi, que ha visto claro que lo que estaba en juego eran tanto los intereses del personal de la ETT como sus propias condiciones futuras.

DANI GOMEZ
Secretario General
FETA-ETEF

“
 Akordioaren arabera,
 lan tenporal enpresak
 oso egoera jakinetan
 erabiliko dira

“
 Azpimarratzekoa da
 akordioa lortzeko
 enpresako langileek
 eragin duten presioa

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



IRAKASKUNTZA Mobilizazioak ikastoletan

ELA eta LABek Zornotzan deituak zituen patronalak lan-hitzarmenaren mahai negoziatzailea osatzeko joan den urriaren 17rako, baina gehiengoa duen partaidea (Ikastolen Konfederakundea) ez zen agertu bilera honetara, funtsezko arrazoirik eman gabe.

Jarrera honen aurrean, bi sindikatuok "Ikastolen lan-hitzarmena orain!" lemapean mobilizazioetara jotzeko erabakia hartu dute. Era honetan, lehen kontzentrazioa burutu zuten delegatuek Ikastolen Konfederazioaren egoitzaren aurrean eta datozen asteotan batzarrak egingo dira ikastola bakoitzean.

Jakina da ikastoletako bi sindikatuak aldarrikatzen duten lan-hitzarmena bukatzeaz dagoen 1995eko urteari dagokiola, sektore hau delarik irakaskuntzan lan-hitzarmenik gabe dagoen bakarra.

IKEGAF Bloqueo en el convenio de gasolineras de Bizkaia

ELA, USO y UGT protagonizaron diversas movilizaciones el pasado 21 de septiembre, como medida de protesta por la paralización de las negociaciones del convenio colectivo y ante la actitud de la patronal, que en la última reunión de la mesa negociadora presentó "una oferta sensiblemente peor a la que realizó el pasado mes de julio".

Los sindicatos exigen un incremento salarial para este año del 5,75% y del IPC pasado más 1,75 puntos para el año 1996, una reducción de jornada de 10 horas en dos años, incrementos en el plus de festivos, creación de nuevos pluses y el mantenimiento de la ILT, entre otros aspectos.

CONSTRUCCION Y MADERA

Firma del convenio de vidrio plano de Bizkaia

ELA y la patronal del sector han suscrito el convenio de vidrio plano de Bizkaia para 1995 y 1996. El acuerdo recoge un incremento salarial del 5,5% para este año y del IPC pasado más un 0,75% para el próximo año. La reducción de jornada será de dos horas en cada año de vigencia del convenio, mientras que la variación del periodo de vacaciones se indemnizará con 15.000 pesetas.

METAL

UGT y CC OO denuncian el convenio de talleres

Los sindicatos UGT y CC OO de Navarra tratan de invalidar el convenio de talleres de reparación de vehículos suscrito por ELA con una representación del 37% y la patronal del sector el pasado 22 de setiembre, para lo que han presentado una demanda de conflicto colectivo. Ambos sindicatos pretenden renegociar las condiciones laborales del sector a la baja.



SERVICIOS PUBLICOS Sin negociación en Correos y Telégrafos

Los sindicatos ELA, LAB y CIG han denunciado la actitud de la administración central, que trata de retrasar la negociación colectiva en el sector. Como consecuencia de ello, de los 103 artículos de que consta el convenio, sólo se han negociado 9 desde que se iniciaron los contactos en el mes de mayo.

Los sindicatos han denunciado también el retraso que se ha producido en el pago de los incrementos salariales acordados en 1993.

Plataforma de ELA para el sector público navarro

ELA busca que la negociación de las condiciones para los empleados públicos de Navarra no se limite a la Mesa General, sino que también se lleve a las mesas sectoriales. Esto, junto con el reconocimiento de la pérdida de poder adquisitivo derivada de la congelación salarial (94-95) y un aumento salarial superior al IPC son dos de los principales puntos de la plataforma de ELA para 1996.

Junto a estos puntos, la plataforma plantea la exigencia de homologación salarial para trabajos similares, la declaración de los sábados como días no laborables -sin que ello suponga trabajar por las tardes- y la prohibición de las horas extras.

■ REMSA

ELA denuncia persecución sindical

Delegados y militantes de ELA han llevado a cabo concentraciones y movilizaciones ante la empresa Remsa, en protesta por el despido del delegado Pablo Salvatierra. El despido, en forma de no renovación del contrato (tras cuatro años y medio de trabajo) es la represalia de la dirección por la firme actividad sindical de Salvatierra, delegado de ELA desde hace año y medio.

A pesar de su situación en minoría dentro del comité de empresa —CC OO tiene 4 delegados—, la mayoría de los trabajadores han acudido a Salvatierra cuando han tenido problemas, debido a la inhibición de los representantes de Comisiones. Las denuncias de discriminación salarial y de todo tipo, la preocupación por la seguridad e higiene en la empresa y las recogidas de firmas emprendidas por el delegado de ELA han irritado a la dirección de Remsa, lo que ha provocado este arbitrario despido.

La situación del empleo deja mucho que desear en Remsa, dedicada a la fabricación de pastillas de freno para la automoción, ya que un 70% de las más de 120 personas que trabajan en la fábrica son eventuales, y 20 trabajadores están contratados mediante empresas de trabajo temporal.

J.M.

■ OTP

Los estibadores de Ondarroa, un año sin percibir salario

La Federación del Transporte de ELA ha denunciado la actitud que mantiene el Departamento de Transporte y Obras Públicas con los trabajadores de estiba y desestiba del puerto de Ondarroa, que no han sido reconocidos por éste a pesar de que fueron transferidos al Gobierno vasco hace algo más de un año. Por el contrario, señala ELA, el Departamento de Transporte y Obras Públicas pretende rescindir los contratos de los trabajadores del puerto de Ondarroa, renunciando a una transferencia que le fue otorgada el pasado 8 de julio de 1994.

Esta actitud ha tenido graves consecuencias en los trabajadores portuarios, que llevan más de un año sin percibir sus salarios, a pesar de que el Juzgado de lo Social, atendiendo una demanda de ELA, vinculaba a los trabajadores del puerto de Ondarroa al Gobierno vasco, como personal laboral de carácter



especial adscrito al Departamento de Transportes y Obras Públicas.

Para la Federación del Transporte de ELA, "es inadmisibles que un departamento del Gobierno vasco haga dejación de sus responsabilidades y no asuma la totalidad de una transferencia".

La Federación del Transporte ha criticado asimismo "la pasividad de la Inspección de Trabajo, que pese a las denuncias de interpusas por los trabajadores del puerto de Ondarroa, no procede contra el Gobierno vasco y los armadores, permitiendo que se actúe ilegalmente en el puerto de Ondarroa".

J.A.K.

■ MARINA MERCANTE

Triunfo de la ITF en el 'Pierros'

El conflicto protagonizado por la tripulación del buque de bandera de conveniencia *Pierros*, atracado en el Puerto de Santurce, concluyó felizmente el pasado viernes 20 de octubre, tras una semana de huelga, gracias a la intermediación del liberado de ELA e inspector de la Federación Internacional del Transporte (ITF) Esteban Pereda.

Los 17 trabajadores de este buque se declararon en huelga el pasado 13 de octubre al llegar al puerto vizcaíno, ante la posición de la compañía de incumplir el convenio estándar ITF suscrito 6 meses antes en Dinamarca, así

como por la ineptitud del capitán del buque, que había llegado a poner en peligro la vida de sus tripulantes. En total, la naviera griega debía a los 17 tripulantes rusos y ucranianos unos 30 millones de pesetas. Estos trabajadores habían decidido, además, abandonar el barco y reclamaban a la compañía el pago del billete de avión a sus casas.

La tensión fue la tónica dominante de la semana, sobre todo tras la llegada de una nueva tripulación contratada por los armadores con la intención de romper la huelga. Tampoco contribuyó precisamente al entendimiento la decisión del capitán de prohibir el acceso a los comedores y negar la comida a los 17 tripulantes rusos y ucranianos, con el fin de que abandonaran el barco.

Tras varias reuniones, finalmente se alcanzó un acuerdo: la naviera ha presentado un aval por el dinero que reclaman los trabajadores, aunque serán los jueces daneses quienes decidan finalmente cuál es la cantidad final. El acuerdo posibilitó, también, que estos 17 marineros regresaran a sus casas el pasado 20 de octubre.

Esteban Pereda, a la espera de lo que ocurra en Dinamarca, y ver cuál de los convenios se aplica en este contencioso, el de ITF o el posterior a la baja que la compañía obligó a firmar a la tripulación, bajo amenazas y engaños, se muestra satisfecho de lo alcanzado. "Hay que seguir luchando para garantizar unas condiciones laborales dignas en los buques de bandera de conveniencia; impedir, como ha ocurrido en el *Pierros*, que las compañías desregularicen la situación laboral a bordo". Esteban Pereda destacó, también, que no es casualidad que los armadores griegos ocupen el primer lugar en las listas negras de la Federación Internacional del Transporte.

J.JAYO

Tras dos años de trabajo, el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) y el equipo de trabajo creado a tal efecto, en el que también ha participado ELA, ha terminado un interesante estudio sobre la situación de la mujer en el mercado laboral. El objetivo del estudio es tener una base para la elaboración de propuestas de actuación relativas a la mujer en la negociación colectiva. A éstas nos referiremos en el próximo número. Vamos ahora a comentar los datos.

LA MUJER TRABAJA EN CONDICIONES MAS PRECARIAS A PESAR DE ESTAR MAS CUALIFICADA

La paradoja laboral femenina

El estudio, que se circunscribe a la Comunidad Autónoma del País Vasco, muestra que las mujeres, pese a constituir el 50'8% de la población total de la Comunidad, no alcanzan todavía el nivel de actividad de los hombres. Así, aunque la tasa de actividad femenina es del 40'2%, se encuentra muy lejos del 65'8% alcanzado por los hombres.

Son tres los factores que influyen directamente: la edad, el estado civil y el nivel de estudios.

El estudio constata que aunque en los grupos de edad más jóvenes (16 a 24 años) y en los más mayores (65 años o más) influyen factores externos al mundo laboral, como las políticas educativas y las edades de jubilación, por lo que no hay diferencias destacables entre hombres y mujeres, no ocurre lo mismo con los grupos intermedios. La proporción de mujeres que se incorporan al mercado laboral alcanza su máximo entre los 25 y los 34 años, pero a partir de esa edad se producen descensos ininterrumpidos y acusados conforme avanza la edad. Dos hechos confluyen en esta franja de edad. El primero es que hay factores externos al mundo laboral, como el matrimonio, la tenencia de hijos y otras responsabilidades familiares, que afectan exclusivamente a las mujeres. Y el segundo es que estos años coinciden con los periodos de consolidación y desarrollo de la actividad profesional y laboral.

El estado civil es un factor con importante influencia en el colectivo femenino y, aunque esta influencia va haciéndose cada vez menor, la tasa de actividad de las mujeres solteras es todavía un 25'8% superior a la de las mujeres casadas.

Por último, la relación entre la tasa de actividad y el nivel de estudios resulta claramente diferenciada según sexos. Sólo un 27'1% de las mujeres con estudios primarios se encuentran trabajando, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende al 61'7%.

CONCENTRACION

Las diferencias según sexos son claras tanto según sectores como profesiones. Sólo tres ramas de actividad (Administración Pública-Enseñanza-Sanidad, Comercio y Hostelería y Otros Servicios Co-



merciales) concentran más del 75% del empleo femenino. Esta concentración es, además, generalizable a todos los intervalos de edad y cabe destacar que se ha producido en ramas muy específicas donde los trabajos desempeñados presentan connotaciones atribuidas como propias de la mujer.

Respecto a la concentración profesional, cerca del 75% de la ocupación femenina se concentra en cuatro profesiones, que solamente son ejercidas por el 21% de los hombres. Estas profesiones son servicios personales, domésticos y de hostelería, auxiliares administrativos, técnicos medios y comerciantes o vendedores.

CONDICIONES DE TRABAJO

Aunque la ocupación femenina tiene un nivel formativo más alto que la masculina y una superioridad cla-

ra en el nivel de estudios universitarios, los niveles de temporalidad y de precariedad son mucho más altos entre las mujeres que entre los hombres. Así, mientras los hombres a partir de los 25 años, van accediendo a empleos de mayor estabilidad, las mujeres continúan ocupando, en su mayoría, trabajos temporales y precarios.

Mención aparte merece el contrato a tiempo parcial. Este tipo de contrato es, por una parte, vía de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y por otra, fuente de desigualdades salariales, además de condicionar la promoción y el desarrollo personal. Se trata de un trabajo con hegemonía femenina, en el que las mujeres representan el 62% del colectivo que trabaja menos de 30 horas a la semana.

Para terminar con las condiciones, es necesario hacer una referencia a las diferencias salariales. El salario bruto por hora trabajada para el conjunto de las mujeres asalariadas de la CAPV es, en 1989, un 21'6% inferior al de los hombres (entre 799 y 1.019 pesetas). Las causas que explican esta diferencia salarial son los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a puestos elevados en la jerarquía de los empleos y el establecimiento de remuneraciones que privilegian cualidades pertenecientes al género masculino.

EL PARO FEMENINO

La incidencia del desempleo en las mujeres incorporadas a la población activa es mayor a la que registran los hombres. Así, el 54'2% del colectivo de parados son mujeres, mientras que los hombres suponen el 45'8%. El paro de larga duración afecta también en mayor medida a las mujeres. En este sentido, el 69% de las paradas lleva buscando empleo más de un año, frente al 55% de los hombres. También por edades apreciamos una situación alarmante entre las mujeres, ya que entre las mayores de 35 años un 74% se ven afectadas por el paro de larga duración.

Respecto al periodo de permanencia en el paro, mientras que las tres cuartas partes de las paradas combinan su situación de desempleo con la realización de actividades no laborales (tareas del hogar, estudios...), el desempleo masculino es mayoritariamente estricto. También en la percepción de subsidio existen diferencias importantes en cuanto a las posibilidades de acceso a las prestaciones por desempleo, y los hombres son los más beneficiados.

De cada tres personas ocupadas dos son hombres y una, mujer. Además, las mujeres ocupadas se caracterizan por su juventud (la mitad no superan los 35 años), el mayor nivel de instrucción, la concentración sectorial (el 84% ocupan el sector terciario), la concentración en tres ramas de actividad (en las que se encuentra el 76% de la ocupación femenina), altos niveles de temporalidad y precariedad, predominio absoluto en los trabajos a tiempo parcial y fuertes diferencias entre los salarios medios según sexos.

IZASKUN GARIKANO

“
*Emakume langileak
hobeto prestatuta
daude oro har*”

“
*Bataz besteko
soldaten artean
alde haundia dago*”

Una sociedad moderna y democrática no puede ser construida, y menos aún pretender una estabilidad política y social, si no incorpora a su ideario conceptos como justicia social y redistribución de riqueza. Uno de los primeros objetivos a cubrir, en la línea apuntada, es el de caminar de nuevo hacia la consecución del pleno empleo una tarea compleja que atañe a toda la sociedad, pues el desempleo, aparte de ser injusto para quienes lo padecen, tiene también efectos económicos, presupuestarios y sociales que nos afectan a todos. Resumimos la intervención del representante de ELA, Juan Miguel Mendoza, en las jornadas sobre el reparto del trabajo celebradas los días 25 y 26 de octubre, en Bilbao.

REFLEXIONES EN TORNO AL DEBATE SOBRE EL REPARTO DEL TRABAJO

¿Cómo trabajar todos?

EVOLUCION DEL EMPLEO

- En el periodo 1976-1994 el paro ha evolucionado de forma muy similar en Euskadi y en el Estado. En Euskadi ha pasado del 4,2% al 22,9%.

- Entre 1976 y 1994 el total de personas ocupadas ha disminuido tanto en Euskadi como en el Estado en un 12 y un 6% respectivamente.

Y todo ello se da además pese a que:

- La **tasa de actividad** es casi 10 puntos inferior a la media de los países europeos avanzados.

- En 1994 sólo el 31% se jubila con 65 años y más y el número de **jubilados a los 60 años** alcanzó el 38% del total.

Conclusión: España alcanza en 1994 el poco grato liderazgo del desempleo de la OCDE, duplicando la tasa de paro media de la Unión Europea.

La estructura del desempleo es también preocupante: 30,9% de las mujeres y 38,3 (50,3% en Euskadi) de los menores de 25 años.

Como posible contrapartida a esta evolución negativa del empleo, es preciso analizar la evolución de la riqueza generada, tanto en términos globales como en la vertiente de reparto de la riqueza.

No obstante, el P.I.B. en Euskadi y en el Estado ha crecido durante el período 1981-1984 en un 2% y en un 2,4% de media anual respectivamente, lo que teniendo en cuenta que el número de empleos reales ha permanecido prácticamente invariable, nos indica que el incremento de productividad absorbe incrementos del P.I.B. del orden de los indicados, siendo necesarios incrementos superiores para poder generar aumentos de empleo, como se aprecia en el periodo 86-92.

La participación de los salarios en el P.I.B. ha disminuído 5 puntos en el período indicado, lo que implica que los salarios no han absorbido ni siquiera los aumentos de productividad, poniendo absolutamente en tela de juicio la tesis de que las reducciones incrementan el empleo.

Otra de las tesis con que machaconamente se nos viene insistiendo es que una mayor flexibilización del mercado laboral y, en consecuencia, de los contratos generaría con toda seguridad mayor nivel de empleo. Se constata el constante aumento de los contratos temporales, que llegan en 1994 a un total del 31,8% y que alcanza, en el caso de los jóvenes menores de 25 años, la escalofriante cifra del 85,9%, sin que en contrapartida se haya generado mayor nivel de empleo en el período analizado, antes al contrario, se ha destruído empleo.

De todo lo antedicho se desprende con absoluta claridad que estamos asistiendo a un proceso de degradación de las condiciones laborales y a la institución de una sociedad dual y no dual como nos explican: Por un lado trabajadores con empleo estable y un cierto nivel de ingresos; por otro trabajadores sin empleo estable y con condiciones laborales degradadas y, por último, trabajadores sin empleo y la mayoría sin ingresos, dado el bajo nivel de cobertura del subsidio de desempleo. Estando afectos además a los dos últi-



Volkswagen ha establecido un modelo de reducción de jornada en Alemania.

mos grupos las mujeres y los jóvenes con una intensidad especial.

El nivel de crecimiento sostenido de la economía, dado el nivel que es absorbido por la productividad, debía alcanzar aproximadamente un nivel del 5% anual durante toda una década para reducir el desempleo a cotas aceptables del 5%, lo cual es impensable, por no decir imposible con los datos que hoy poseemos. En consecuencia, es preciso ahondar en el debate sobre generación de puestos de trabajo, sustentándolo en premisas y fórmulas diferentes a las actuales, una de las cuales es la que nos ocupa, reparto del tiempo de trabajo.

REPARTO DEL TIEMPO DE TRABAJO

Para luchar contra el desempleo, entre las proposiciones que gravitan a todo lo largo y ancho de Europa, figuran los planes de reparto del trabajo. No obstante, hay que ser conscientes de que en la presentación de tales escenarios se constata una

cierta ignorancia consciente, o cuando menos una subestimación de ciertos aspectos esenciales del mercado de trabajo, por lo que a la hora de su puesta en práctica no provocan los efectos teóricos previstos.

En consecuencia, el objetivo de este trabajo es el de establecer una reflexión respecto a algunas de las consecuencias de estas proposiciones.

■ Cuestiones previas

Para tratar con total seriedad del reparto del trabajo y de cómo establecer fórmulas para trabajando menos cada uno, trabajar todos, es preciso que previamente tomemos conciencia colectiva de batallar contra tres materias que van precisamente en contra de medidas de reparto del trabajo que se pretenda abordar: trabajo sumergido, horas suplementarias y fraude fiscal.

-El **trabajo sumergido** tiene un efecto múltiple en la economía y en las relaciones sociales. Por una parte, supone un nivel de empleo oculto que interesa aflorar para una medición más ortodoxa y real del desempleo y, por otra parte, introduce hábitos y formas de injusticia social -carencia de coberturas sociales, tanto actuales como diferidas- y de insolidaridad, ya que no aporta ni cotizaciones sociales ni impuestos que son necesarios para ejercer una acción solidaria de reparto de riqueza y de trabajo.

-El **fraude fiscal**, de fuerte raigambre en nuestra sociedad y enquistado en determinados colectivos que no son precisamente los trabajadores, es la mayor muestra de insolidaridad ciudadana que existe, por cuanto que la falta de aportaciones dificulta enormemente el destino de más recursos a



*Bi ez, hiru mailatako
gizartearen sorrera ari
gara ikusten*

la asignatura que tenemos pendiente que es el empleo, en el caso que nos ocupa su reparto.

En relación con las horas suplementarias, el problema es más complejo todavía. Se está sustituyendo con horas suplementarias el nuevo empleo que debía generarse.

■ **Aplicaciones individualizadas del reparto de trabajo**

Llamamos así a aquellas fórmulas que, aun estando diseñadas de manera global, tienen su origen en decisiones individuales de acogerse a tales medidas de reducción del tiempo de trabajo, para dejar paso a nuevas contrataciones.

Son diferentes las fórmulas que sobre esta materia podrían adaptarse, pero paso a repasar las más importantes:

✓ a) *Acortamiento de fin de carrera.*

Se trata de jubilaciones anteriores a la edad legal de jubilación, a tiempo completo o a medio tiempo, con exigencia de incorporación de otro trabajador, por el período en que se anticipa la jubilación. Exige que los trabajadores que se acojan a estas fórmulas tengan cierta antigüedad y obtengan alguna compensación, vía desempleo, subvenciones, impuestos ó deducción de cargas sociales a la empresa y que, además, el jubilado, sobre todo a medio tiempo, no vea mermada su base de jubilación, lo que implica cierta carga para las empresas.

✓ b) *Interrupción de carrera.*

Se refiere a diversas excedencias, como estudios, etc. a las que se tiene derecho con determinadas primas, por alguna de las vías indicadas anteriormente, con sustitución obligatoria por otro trabajador durante el tiempo en que dure la interrupción.

✓ c) *Empleos a tiempo parcial o reducido.*

Los trabajadores, a título individual, pueden optar por un empleo a tiempo parcial o reducido, con primas para dicha opción y por tiempo determinado o indeterminado, con obligación de ser sustituidos en proporción a la reducción de jornada y en condiciones contractuales iguales al sustituido.

Sobre todo este tipo de contratos, que, lógicamente tienen su incidencia real en nuevas contrataciones, hay un cierto escepticismo sobre su aplicación y resultados en el sindicalismo europeo, por diferentes motivos:

- Por razones de organización del trabajo, determinados colectivos de trabajadores quedan excluidos de tales opciones, limitando su aplicación.

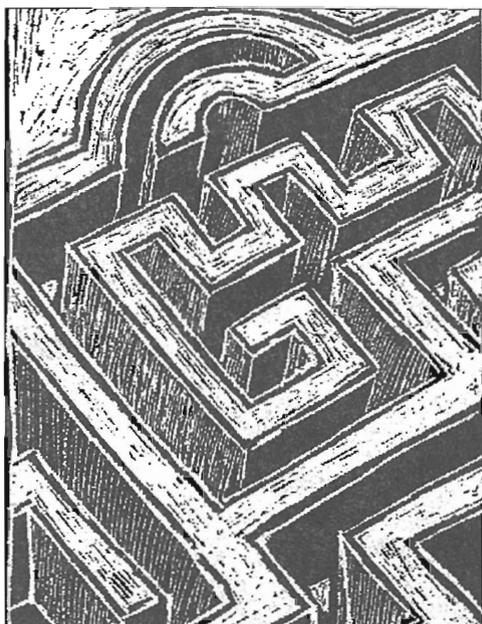
- En muchas empresas pequeñas en que los sindicatos no controlan el proceso, es muy deficiente el control sobre las sustituciones y, además, estas se realizan en ocasiones transformando otros tipos de contrato temporales ya existentes en la empresa.

- En materia de prejubilaciones, quedan excluidas de sustitución las empresas en reconversión, lo que también limita el campo de aplicación.

- Las primas que, en muchos casos equivalen a prestaciones por desempleo, no son consideradas suficientes para incentivar las opciones individuales por estas fórmulas.

No obstante, son fórmulas que tienen vigencia y que surten cierto efecto, aunque no suficiente ni mucho menos para la amplitud del problema que nos ocupa.

Mención especial requiere el empleo a tiempo parcial, que aproximadamente en Europa equivale a media jornada. El sindicalismo europeo es partidario de esta fórmula siempre que se plantee como opción voluntaria y no como una fórmula de contratación adoptada encubiertamente por los empresarios, ya que se puede convertir en una fórmula de contratación obligada para colectivos como las mujeres.



SOLUCIONES COLECTIVAS DE REPARTO DEL TRABAJO

Nos referimos a acuerdos colectivos de reducción del tiempo de trabajo, de ámbito de empresa, sectorial o global y de aplicación obligatoria en determinadas condiciones y con compromiso de contrataciones adicionales que compensen dicha reducción de tiempo de trabajo. A la hora de plantear este tipo de soluciones ha de tenerse en cuenta que deben suponer reducciones de entidad en el tiempo de trabajo, ya que hemos visto que reducciones escalonadas se absorben en base a incrementos de productividad.

Este tipo de soluciones colectivas pueden considerarse como las únicas que pueden tener un impacto importante y real en la generación de empleo, pero son fórmulas controvertidas y no exentas de problemas tanto en su formulación, a causa de la financiación de la reducción, como en su aplicación práctica, a causa de las dificultades de generalización del control de las sustituciones.

Entre las experiencias a nivel de empresas, básicamente se han dado dos tipos de actuaciones que, por su carácter, queremos reflejar por separado.

- Actuaciones defensivas, en empresas en reconversión o dificultades, como forma de mantener temporalmente el empleo y que, por tanto, no consideramos dentro del objetivo de generación de nuevos puestos de trabajo.

- Actuaciones en empresas, combinadas con reorganizaciones encaminadas a una mayor utilización del equipo productivo -turnos, etc.-, lo que conlleva una contratación adicional, pero no tanto por reducciones de jornada, que no son fuertes, como por incremento de la producción derivado del mayor número de horas de utilización de instalaciones, objetivo posible solamente en empresas con gran capacidad de crecimiento y que, en muchos casos, no necesitan acompañamiento de medidas externas.

- Lo que podrían ser fórmulas generalizadas de reparto, con reducciones generalizadas y obligatorias de la jornada laboral de cierta entidad, con obligación de contrataciones suplementarias que les compensen, como por ejemplo, la semana de cuatro días, reducciones del 10 o 15% de jornadas, etc... cuentan como anteriormente se indicaba con diferentes problemas, pero el principal es la financiación.

Las fuentes de la financiación para reducciones de tal naturaleza no están exentas de problemas por cuanto sólo pueden ser:

- Compensación salarial, bajo la tesis de no incidencia en costes, que no puede ser admitida por los sindicatos, aparte de estar demostrado que redundaría en un deterioro de las condiciones de vida, con una fuerte incidencia en el consumo, que reduciría las posibilidades de crecimiento económico.

- Financiación por parte de las empresas, que sería la más limpia, pero improbable en las actuales condiciones de internacionalización de la economía, que exigiría actuaciones en ámbitos internacionales.

- Ganancias de productividad, cuyo efecto real sería neutro sobre costes y salarios, pero que sólo es aplicable en empresas con gran capacidad de crecimiento.

- Aportaciones, por parte de la Administración, de primas que compensen el coste de la reducción de jornada, vía aportaciones o reducciones de cargas sociales. Ello requeriría un cierto cambio en la política económica y fiscal.

No obstante, pese a las dificultades que entraña el tema, hay que prever que más tarde o más temprano no quede quizás otra solución que comenzar a estudiar su viabilidad y las diferentes posibilidades de financiación.

Nadie debe ignorar que un acuerdo de esta naturaleza es muy complicado y requeriría de mentalizaciones previas, tomas de posición de cada implicado y un ejercicio de aproximaciones sucesivas, lo que implica voluntad de alcanzarlo y un esfuerzo continuado. Obvio es decir que de esa manera se podrían generar marcos globales o sectoriales que permitiesen, bajo determinadas condiciones, establecer acuerdos reales de reparto de trabajo en las empresas, único ámbito en que es posible concretar y controlar la contratación sustitutoria.

Por último, no puedo dejar de hacer siquiera mención de un problema de fondo que condiciona la viabilidad de las conclusiones a las que este debate pudiera conducir: me refiero al hecho de que cualquier debate que desde Euskadi planteemos sobre el tema del reparto del trabajo, en el momento en que se pretenda pasar de la reflexión teórica a las propuestas de acción, pone en evidencia insuficiencias políticas de fondo de nuestras instituciones autonómicas. Competencias en materia de legislación laboral, seguridad social y protección por desempleo constituyen instrumentos sin los cuales cualquier planteamiento en materia del trabajo está afectado de entrada de radicales limitaciones.

JUAN MIGUEL MENDOZA

EVOLUCION DEL EMPLEO EN EUSKADI (En miles de trabajadores)

AÑO	Pobl.Activa	Pobl.Ocupada	parados	%Paro
1976	994	952	42	4,2
1980	986	860	126	12,7
1984	991	779	212	21,4
1988	1027	817	210	20,4
1992	1072	877	195	18,2
1994	1090	840	250	22,9

Intensa actividad formativa e informativa

Estamos metidos de lleno en multitud de acciones formativas o informativas de distinto signo y nivel. Implicados en su organización y desarrollo, federaciones, interprofesional y Fundación.

Veamos la instantánea que nos permita hacernos una idea de conjunto para, a continuación, hacer algunas reflexiones.

Curso de Técnicas de atención para la mejora de atención a la afiliación en Eskumaldeia; Jornadas sobre Derecho de la Seguridad Social para los servicios jurídicos en Donostia; Cursillo de Derecho básico laboral para militantes en la comarcal de Deba; Cursillos iniciación (I), y de consolidación (II) para representantes sindicales en Oarso-Bidasoa, Iruña, Ibaizabal-Nerviñon, Gasteiz, Ezkerraldea, Eskumaldeia, Bilbo... Jornada-Encuentro de militantes en Estella-Lizarrako; sesiones de divulgación y análisis de las ponencias de los próximos Congresos de las federaciones FETA y Servicios Públicos en todos los Territorios Históricos; celebración de más de quince jornadas para la militancia del Metal en Gipuzkoa para tratar de la EPSV, según su convenio... Jornada para examinar el plan de actividades confederal 95-96 y líneas de actuación para la próxima negociación colectiva; inicio del ciclo de formación para cuadros liberados con el tema de la Seguridad Social con la participación de cualificadas personas expertas...

Toda esa actividad ha estado conjugada con el decisivo papel que ha tenido la Confederación en los acuerdos alcanzados en Formación Continua o en la puesta en marcha del Consejo Económico y Social de la CAPV; con la presencia en las jornadas de reparto de trabajo organizadas por el Departamento de Trabajo; con la diversa y múltiple actividad ordinaria de Federaciones, Interprofesional y Servicios.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

En este encuadre se percibe una realidad de gran dinamismo y supone la implicación de cientos de cuadros y militantes. Requiere un buen grado de desarrollo, madurez, autonomía, coordinación. Pone de manifiesto la disponibilidad de medios y una capacidad organizativa para compaginar una



Lizarrako ihardunaldi sindikalaren une bat.

multiplicidad de actividades formativo-informativas. Refleja, con los matices precisos, una auténtica vitalidad de nuestro proyecto sindical.

Pero este despliegue reclama también la pertinente atención para hacer un seguimiento y evaluación de los resultados en cada caso.

COTEJAR MEDIOS Y RESULTADOS

Los objetivos y la dirección en que van estas actividades es común. Por tanto son planos complementarios que, en su conjunto, deben ser analizados y valorados junto a otras variables aquí no contempladas. Pero cada una de

ellas, en sus propios parámetros y contexto, deben ser objeto de una evaluación en el ámbito correspondiente.

La dificultad de someterlos a una objetivación de baremos de medición no debe llevarnos a

renunciar al esfuerzo de buscar el método de valoración más adecuado en cada caso.

No se trata de establecer cuestionarios burocráticos complicados sino de superar rutinarias impresiones. Toda una batería de test adecuada a cada caso, puede ser establecida para realizar un contraste y un balance buscando el estímulo para ir depurando nuestros métodos de trabajo.

Como mera formulación de posible apunte a tener presente en estas evaluaciones indicamos algunos puntos:

- * ¿En qué medida y cómo nos ha servido para consolidar la organización, la afiliación o los resultados de elecciones sindicales?
- * ¿Hemos avanzado en establecer o mejorar la capacitación de la militancia que desempeña una labor de acogida y orientación ante las primeras consultas de la afiliación en las empresas o en los locales?
- * ¿Ha aumentado el número de representantes que utilizan con regularidad, de forma programada con la federación o comarcal, su crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones y competencias?
- * ¿En cuánto ha contribuido a interiorizar el compromiso por fortalecer la correlación de fuerzas reflejado en interlocutoriedad, capacidad de negociar, presionar, movilizar, o llevar adelante una huelga?

Las preguntas y respuestas pertinentes nos darán una orientación y unas pautas para seguir actuando, corrigiendo y afinando lo necesario.

M. AURREKOETXEA

LA FORMACION EN LOS PLANES DE ACTIVIDADES

Desde cada Comarcal o Federación se han recogido los objetivos que se pretenden llevar a cabo en el período septiembre 95 a julio 96. Cabe constatar su diversidad, que responde a la adecuación a cada situación concreta. Es reseñable que tienen en común la apuesta por avanzar con cierta ambición sobre la anterior posición. Se puede decir que la Formación va forjando su espacio como un campo importante más en la acción sindical cotidiana. Vamos interiorizando la utilidad de las acciones formativas a todos los niveles. Un paso importante.

EL PAPEL DE LOS RESPONSABLES DE FORMACION

Es primordial la función de impulsores y garantes de los responsables de formación para llevar adelante esas previsiones. Requiere una adecuada mentalidad de cooperación y coordinación con su entorno.

El enunciado de que ELA es una organización integral tiene en esta materia una ocasión de oro para ser probada en la práctica. Es un reto en el que todos debemos sentirnos interpelados para asumirlo con rigor y coherencia.

Nos jugamos mucho en este quehacer porque las potencialidades, muy diversas, de formación son un buen puente, en ocasiones imprescindible, para llevar adelante nuestro proyecto sindical.

La farsa neoliberal

Poner patas arriba los mensajes de la cultura neoliberal dominante exige un buen saber y un saludable coraje. Hacerlo de forma amena y asequible requiere habilidad. Porque conseguir todo eso, resulta interesante, gratificante y útil la lectura del libro "La farsa neoliberal" escrita por Juan Francisco Martín Seco.

Al margen de compartir o discutir su visión sobre algunos temas, lo cierto es que supone un "buen repaso" que ayuda a reforzar y revisar argumentos, o también a consolidar esperanzas. Un futuro más equitativo y más libre requiere esfuerzo y temple, hoy como ayer. Cargarnos de las mejores razones para apoyar nuestro trabajo y proyecto sindical es una necesidad, y en este libro se encuentran valiosos análisis.

No nos defraudará este ensayo que según el propio autor pretende "...desenmascarar las falacias que se esconden tras las aseveraciones y dogmas de lo que hoy se ha dado en llamar el neoliberalismo económico y que impregnan cada vez más la economía y la política".

SIN RAZON NI JUSTICIA

Hoy el liberalismo se siente victorioso. Aparentemente ha triunfado en su lucha con el socialismo. No obstante, el liberalismo no ha salido indemne de esa contienda, en la actualidad el sistema capitalista tiene muchos más ingredientes socialistas de los que los liberales son capaces de imaginar, elementos que resulta impensable que se puedan desterrar.

Además, las incoherencias, injusticias y desigualdades que antaño movilizaron a las masas y originaron el socialismo continúan presentes.

El liberalismo, apoyándose en el inmenso poder de los intereses económicos a los que sirve, puede haber impuesto momentáneamente sus teorías, pero no por ello tiene la razón y la justicia, y es de esperar que antes o después las profundas contradicciones que comporta le hagan perder la batalla definitiva.

EL MERCADO ES CIEGO

El liberalismo económico, aun cuando a veces trate de disimularlo, tiene perdida la batalla de la justicia; quizás por eso aspira a adueñarse de la bandera de la eficacia. Esgrime el argumento de que no quiere reparar miseria, y que primero se precisa agrandar la tarta para, más tarde, distribuirla. Nada justifica esta pretensión. El mercado, se quiera o no, es anárquico. Desperdicia y dilapida una gran cantidad de recursos y, si atendemos al criterio del bienestar social, no existe ninguna garantía de que optimice la producción. Resulta ciego ante numerosos bienes y objetivos sociales.

DEFICIT DE PARTICIPACION

A pesar de la satisfacción con que hablamos del mundo libre y democrático, lo cierto es que son cada vez más los elementos que conspiran contra nuestras libertades y menos las decisiones en las que se sienten



implicados los ciudadanos. La política aparece reservada a unos pocos profesionales mientras que la mayoría de la población vive al margen de ella, refugiada en sus preocupaciones familiares, profesionales o domésticas. Existe un déficit democrático, el Estado inspira desconfianza. Pero de este hecho no pueden inferirse las conclusiones que pretenden los defensores a ultranza de la economía de mercado.

A ese deficiente juego democrático que se da hoy en nuestro sistema político y que nos hace desconfiar del Estado, no es ajeno el poder económico. Muchas veces son sus interferencias las que corrompen al poder político y violan, a través de procedimientos legales o ilegales, las reglas democráticas.

CUESTIONAR EL SISTEMA

Todos los mecanismos de la llamada flexibilidad del mercado laboral -movilidad funcional y geográfica, facilidades para el despido, contratos temporales...-, persiguen por uno u otro procedimiento aumentar los beneficios empresariales, al permitir que el empresario utilice la fuerza laboral como lo considere más conveniente y al colocar al trabajador en una situación de precariedad que le impide cualquier planteamiento reivindicativo. La mayoría de estas medidas presionan a la baja los salarios, al tiempo que debilitan a las organizaciones sindicales y dificultan gravemente la afiliación.

Como en casi todos los temas, el discurso del liberalismo económico en esta materia es de una gran simplicidad, quizás ahí está su atractivo, pero también su debilidad, porque, planteado el problema en estos términos, a los trabajadores no les queda otra alternativa que cuestionar todo el sistema. El antiguo fantasma del ejército de parados vuelve a surgir con fuerza. El desempleo será la coartada para que los trabajadores

tengan que aceptar un deterioro progresivo de las condiciones laborales, tanto en lo que se refiere a las retribuciones como en otros aspectos.

¿CAMINAR HACIA ATRAS?

Los defensores del liberalismo económico tal vez no son conscientes de que, si sus planteamientos se llevasen a la práctica hasta sus últimas consecuencias, volveríamos al capitalismo del siglo XIX y a las mismas circunstancias que dieron lugar a las grandes revoluciones sociales de Europa, desandaríamos lo andado y tiraríamos por la borda todos los avances. Las transformaciones realizadas en los mercados laborales en los últimos cien años no surgieron por mero espíritu de benevolencia de los poderosos, sino por la necesidad de adaptar un sistema que resultaba insostenible a largo plazo.

PENSIONES: PELIGRO IDEOLOGICO

A las pensiones les acecha -es verdad- un peligro cierto, pero no es de tipo financiero ni económico, sino político e ideológico. Su origen se encuentra en la nueva actitud de los económicamente privilegiados, decretando que ya se ha ido demasiado lejos en la solidaridad, y en la postura de algunos partidos políticos y del Gobierno convertidos en correa de transmisión de esos intereses.

SEGURO DE DESEMPLEO

Entre todos los capítulos de protección social es el del seguro de desempleo el menos apto para poder ser suministrado por el mercado.

Aquí la ofensiva liberal se dirige, lisa y llanamente, a que desaparezca o al menos a reducirlo lo más posible. El interés de las fuerzas conservadoras en esta materia es doble; en primer lugar, eliminar un gasto social, pero, además, cuanto peores sean las condiciones de los parados, más presionarán sobre el mercado laboral a efectos de deprimir los salarios. La existencia del "ejército de reserva" continúa manteniendo plena vigencia.

HIPOCRESIA Y CINISMO

Algunas posturas de los conservadores llegan a ser insultantes, sobre todo cuando afirman con cierto cinismo que los recursos se deben orientar a crear empleo y no a subvencionar el paro, o cuando proclaman que los subsidios o las prestaciones sociales acostumbran a los parados a la holganza y los desincentivan en la búsqueda de trabajo. Los que actúan con mayor hipocresía -aquellos que se autoproclaman socialdemócratas, aunque en el fondo practican un neoliberalismo encubierto- utilizan frecuentemente lo de "la caña y el pez". Mejor que dar un pez es enseñar a pescar. Lo que olvidan es que de nada vale saber pescar si no existe mar, o si el río está vedado y es de propiedad ajena.

■ Por una Seguridad Social a nuestro servicio

TEXTOS PARA LA REFLEXION

La Fundación Manu Robles-Arangiz ha retomado la publicación de "Gai Monografikoak" con algunas modificaciones en su presentación y estructura.

En el número de octubre, con el título genérico de "La Seguridad Social, elemento básico de Solidaridad", se recoge como eje principal un estudio elaborado por Mikel Noval, responsable del Gabinete técnico de ELA.

También se incluye un estudio comparativo sobre la protección social, así como los impuestos y cotizaciones sociales en el ámbito de la Unión Europea.

De Francia se cita la reforma de las jubilaciones y sus efectos, de Italia el acuerdo de gobierno y sindicatos sobre la reforma de pensiones.

Es éste un buen material que requiere ser leído y analizado con atención. El tema de la Seguridad Social lo exige: Va con nosotros, nos afecta directamente.

Su diseño, en uno u otro sentido, define un modelo de sociedad. Puede ser un elemento equilibrador tendente a buscar una mayor equidad o, al contrario, factor de mayor desequilibrio, desgarrar e injusticia social.

Como sindicato que apuesta por el autogobierno, estamos también ante el hecho de que es una materia bloqueada dentro de las transferencias pendientes con las connotaciones de orden social y político que ello conlleva.

¡¡La Seguridad Social es un reto en el que no se puede estar al margen!!

SEGURIDAD SOCIAL = SOLIDARIDAD

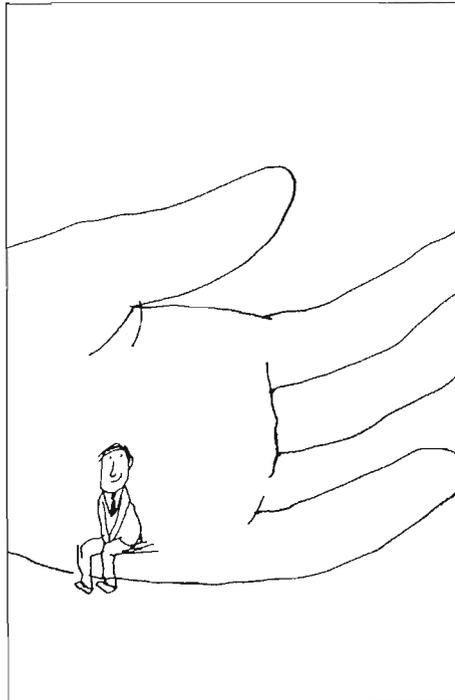
Se va a terminar de poner las bases para proceder a la reforma del sistema de la Seguridad Social. El Gobierno Central ha manifestado, de manera reiterada, su intención de acometer dicha reforma.

La Seguridad Social constituye un elemento clave del Estado del Bienestar, siendo uno de los pilares en los que se concreta la idea de la solidaridad, contribuyendo de manera insustituible a armonizar la sociedad.

El debate que el gobierno central trata de impulsar esquivando de manera voluntaria e interesada los aspectos esenciales de lo que es la protección social en el Estado dentro del contexto europeo y comunitario en el que nos movemos, contexto hacia el que, según el propio gobierno, se dice que debemos avanzar.

COTIZACIONES E IMPUESTOS

Previamente a la adopción de medidas concretas resulta imprescindible aclarar qué parte del gasto social ha de ser financiado con cotizaciones y qué parte debe hacerse con cargo a impuestos y, por tanto, mediante las aportaciones de la Administración. Esto supone avanzar en la clarificación del sistema,



para evitar la confusión reinante en la situación actual.

Si esto se hiciera, quedaría de manifiesto que el sistema contributivo, es decir, la relación entre cotizaciones y prestaciones contributivas, dista mucho de presentar déficit, por lo que en ningún caso se puede hablar de que el sistema se encuentre en crisis, ni mucho menos de que esté en quiebra.

¿'PACTO DE TOLEDO'?

La valoración que sugiere el acuerdo alcanzado es:

- Poca claridad de la propuesta más importante, lo que sin duda no es casual. Valorarla positivamente sería dar un cheque en blanco a actuaciones de fuertes recortes de las pensiones amparadas en dicha propuesta.

- Existen motivos que permiten dudar de lo que realmente se quiere hacer, como,

- por ejemplo, que se proponen cosas contradictorias entre sí, y además, contradictorias con medidas muy recientes.

- La propuesta de retrasar la edad de jubilación va claramente en contra del empleo, lo que es especialmente preocupante con la tasa de paro actual del 23%.

- Las reacciones de las fuerzas políticas tras la elaboración del documento ponen en serias dudas que nos encontremos ante un consenso real.

- Ausencia de compromisos de transferencia de la Seguridad Social al conjunto de Euskal Herria.

NUESTRAS REFLEXIONES

Desde ELA tenemos que avanzar algunas reflexiones y propuestas:

- Es exigible un giro radical en las políticas económicas que se vienen aplicando,

para poner el empleo como prioridad central.

- El futuro aumento de la población de más de 65 años obliga a que el número de personas que cotizan al sistema sea mayor en el futuro, para lo que hay que aumentar la tasa de actividad y reducir la de paro.

- Se debe tener muy en cuenta la calidad de las cotizaciones. El empleo en precario y el empleo a tiempo parcial, además de generar inseguridad y plantear problemas incluso de natalidad, dan lugar a un doble fenómeno nocivo:

- * Reducción de los ingresos del sistema

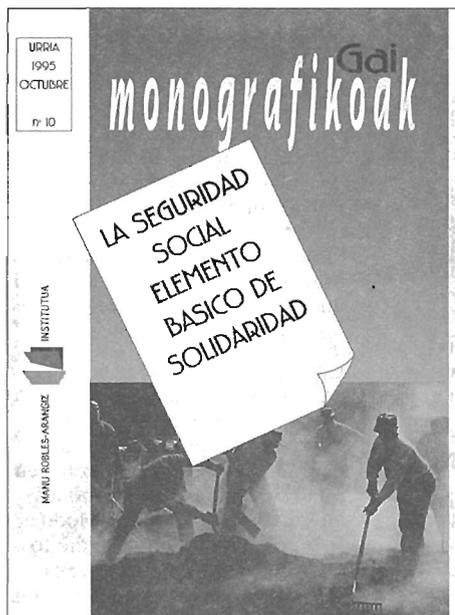
- * Un drástico recorte de las prestaciones futuras que percibirán las personas que se encuentren en esa situación, debido a sus bajas cotizaciones sociales.

FRAUDE FISCAL

Hay que llamar la atención sobre la importancia de luchar contra el fraude fiscal, lo que en Euskal Herria depende de la acción de las cuatro Haciendas vascas.

El envejecimiento de la población va a hacer que, en el futuro, algunas de las partidas que conforman el sistema (asistencia sanitaria, servicios sociales) vayan a suponer un mayor gasto. La financiación de las mismas hace que, si no se quiere incrementar excesivamente la presión fiscal, sea más urgente si cabe incidir en la lucha contra el fraude fiscal.

Hoy en día la carga fiscal recae casi exclusivamente sobre el colectivo de personas asalariadas, siendo necesario atacar las enormes bolsas de fraude que se extienden en las rentas que no son del trabajo.



La CES, con la colaboración de ELA, organizó en San Sebastián el “Seminario sobre Perspectivas del Diálogo Social Sectorial”, que se desarrolló los pasados 25 y 26 de septiembre en el Palacio de Miramar, y en el que participaron responsables de negociación colectiva de la mayoría de los sindicatos de la Unión Europea.

SEMINARIO SOBRE PERSPECTIVAS DEL DIALOGO SOCIAL SECTORIAL

Diálogo para crear empleo

Es necesario impulsar el diálogo social con el objetivo prioritario de crear empleo. La lucha contra el desempleo es el problema más importante al que nos enfrentamos los sindicatos”, manifestó el secretario general adjunto de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Jean Lapeyre, en el transcurso del seminario.

El secretario general adjunto de la CES subrayó la importancia que tienen las relaciones a nivel sectorial en el marco europeo, “con el fin de asegurar el desarrollo de una política social europea adecuada a las necesidades de los ciudadanos”, para lo que exigió la implicación de los empresarios y de los gobiernos de la Unión Europea.

La Confederación Europea de Sindicatos ha decidido en el marco de este seminario “reforzar la coordinación de las federaciones sindicales europeas para dar un impulso a las políticas reivindicativas en materia de empleo, reducción del tiempo de trabajo, lucha contra la precariedad y en favor de la mejora de las condiciones de trabajo”.

AVANCES SECTORIALES

Por su parte, el responsable de negociación colectiva de ELA, Josemi Unanue, ha manifestado al término de este seminario que “los sindicalistas que creemos en el proyecto de la Unión Europea no podemos estar satisfechos del proceso que se está desarrollando”, y ha culpado de ello a los sectores conservadores que “sólo buscan la consolidación y el desarrollo de una pura y dura economía de mercado”.



Un momento del seminario sobre diálogo social.

Unanue hizo una reflexión sobre la necesidad de avanzar en la negociación sectorial, pero dijo ser consciente de que “los logros de tales negociaciones dependerán de la correlación de fuerzas y de la organización sindical, dentro de ese clima social corroído por mensajes contrarios a las bases del sindicalismo”. Para Unanue, en el País Vasco, igual que en el conjunto del Estado español y de la

Unión Europea, “soplan los mismos vientos conservadores que pretenden reducir el poder sindical y sustituir la regulación colectiva por la individualización de las relaciones laborales y la precariedad en el contrato de trabajo”.

En todo caso, para el responsable de negociación colectiva de ELA, el avance desde posiciones sindicales debe partir de bases firmes, de la consolidación

de las realidades y marcos naturales de las diferentes organizaciones sindicales.

Por su parte, Carlo Savoini, responsable de la Dirección General V de la Comisión Europea, constató que resta mucho trabajo para avanzar en la estructuración social de la UE. Savoini expresó el temor de que los comités europeos de empresa lleven a acuerdos individuales a nivel europeo, pero en cada grupo, sin vínculos entre los comités. “Existe el riesgo de que cada multinacional tenga su regulación sin vínculo con otros del sector ni con las condiciones de la región en que estén implantadas las empresas”. Por tanto, afirmó Savoini, “hay que trabajar a todos los niveles, de empresa-transnacional-federal”.

CORPORATIVISMO

Tras la intervención de Carlo Savoini, diversos responsables de federaciones sectoriales europeas, (EFA, Eurofiet, Fescid) presentaron las experiencias que se vienen realizando en sus respectivos campos; a continuación se debatieron dichas experiencias.

Por otra parte, François Ballester, de la CES, dirigió una mesa redonda en la que destacó a los representantes de los sindicatos de servicios públicos manifestaron su preocupación por la actuación de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes, integrado por organizaciones corporativas, en muchos casos impulsadas por gobiernos que tratan de condicionar las acciones de los sindicatos de clase.

G. Z.

“
Hemen eta Europa
guztian haize
zakar bera dabil
sindikatuena aurka

“
Komite europarren
arteko harremana
ezinbestekoa da
fruituak lortzeko

EUROPA

■ EN DEFENSA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los sindicatos franceses están en campaña en defensa de la Seguridad Social, en nombre de la solidaridad y de la justicia. "Hace 50 años nació la Seguridad Social. Los hombres y las mujeres que la crearon aportaron una respuesta a los temores de ayer y de hoy ante la enfermedad, el accidente, la ancianidad y las cargas familiares".

Así comienza un manifiesto que, a iniciativa sindical, recoge la adhesión de instituciones, asociaciones y ciudadanos. El futuro de la Seguridad Social nos afecta a todos "porque es uno de los principales pilares de la solidaridad y la cohesión social".

El manifiesto se sitúa en el polo opuesto de los que afirman que es preciso "desmantelar la Seguridad Social y asegurarse individualmente". Pero tampoco están con aquellos "que quieren que las cosas no cambien nada". Porque eso es "aceptar el dejarla morir, es aceptar caer en la trampa de una Francia a dos velocidades". Advierten que la existencia de la Seguridad Social "está amenazada". "Es necesario -continúa el manifiesto sindical- en el más amplio acuerdo, reformarla y modernizarla". Porque se trata para cada uno asegurar "el acceso a atenciones de calidad, conciliar la vida familiar y profesional y tener, en cualquier circunstancia, un ingreso de sustitución y una pensión decente".

Si el título del manifiesto pide "Una Seguridad Social para todos y con todos", el final del mismo exige la garantía de "poder vivir mejor y vivir en dignidad: todos".

■ ¿PERMISO POR MATERNIDAD?

La CES (Confederación Europea de Sindicatos) y las patronales (UNICE y CEEP) están negociando el primer acuerdo interprofesional de ámbito europeo. En el concepto general de lograr la "conciliación de la vida familiar y la vida profesional", se negocia el tema concreto de la "vacación por paternidad -maternidad".

En doce de los quince estados de la UE existe algo en esta línea. Pero, por primera



vez, se quiere un acuerdo interprofesional europeo en ejercicio de la autonomía colectiva de sindicatos y patronales.

Por parte sindical se apunta en varias direcciones: una derecho que garantice un ingreso; que asista tanto al hombre como a la mujer; que no dependa del tamaño de la empresa; que se abra a los problemas de una sociedad confrontada al envejecimiento de la población y así, dejando de referirse exclusivamente a la maternidad.

La maternidad respecto a los hijos se extienda también a los ancianos familiares necesitados de atención. El acuerdo puede ser realidad pronto.



MUNDUA

■ BOTERE BERRIAK

Enpresa transnacionalek talde beraren baitan egiten dituzte merkatal eta mozkinen transferentziak, zergen karga arintze-arren. Modu honetako 210 enpresari buruzko txosten batetan datu jakingarria daukazu: %83ak arazoak izan ditu barne transferentzien prezioa dela-ta. Duela bi urte OCDE erakundeak zioenez, mundu mailako merkatal harremanen %40a 35 enpresa transnacionalen barne operazioetan biltzen zen. Beste kalkulu batzuren arabera, kopuru hori %50ekoa litzateke.

Iaz Coca-Cola Estatu Batuetan gogor zigortu zuten mozkinen zati bat Japoniara transferitu eta horrela zergak ordaintzeke utzi zituelako.

Transnacionalak ditugu egun mundu mailako merkataritzaren protagonista. Garapen bidetan dauden Asiako herrien oinarritzko produktuen %60 eta %90 bitartean kontrolatzen dute. Sri Lankako te esportazioen %85 mendebaldeko 5 enpresek daukate beren esku. Japoniako merkatal transnacionalek Ekialde Urruneko esportazioen zati haundi bat kontrolatzen dute.

V. BENGUA

Crisis en Honduras

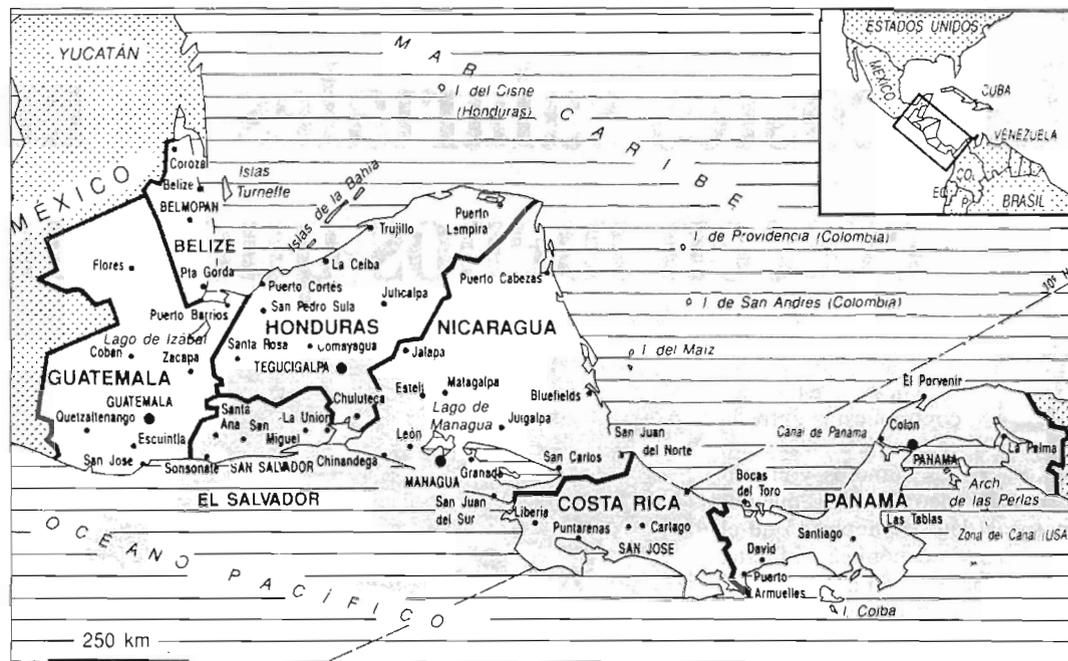
Tras ser considerada como una de las zonas más convulsas desde su independencia de España, a principios del siglo XIX, el fin de la guerra fría, la ola de democratización y los procesos de paz iniciados por las Naciones Unidas han traído nuevas preocupaciones a toda Centroamérica. Estos pequeños países, que desde México a Colombia han venido sufriendo guerras, revoluciones y golpes de estado, se enfrentan hoy en día al reto del desarrollo económico.

Con la posibilidad de seguir iniciativas tales como el relanzamiento de la vieja idea del mercado común centroamericano, o la incorporación, a propuesta del presidente de México, a la Asociación de Libre Comercio de América del Norte (Alcan o Nafta), parece que el desarrollo económico ha llegado a todas las escalas sociales. Así, según el *Financial Times*, el ejército hondureño está utilizando su antes todopoderosa influencia política para colocarse en una posición destacada en el desarrollo económico del país. A través de su fondo de pensiones, los militares han adquirido una fábrica de cementos, una compañía de seguros y un banco. Se teme que se trate de una estrategia para mantener el peso político de los militares en los nuevos regímenes democráticos.

Honduras experimenta hoy el índice de inflación más alto registrado en los últimos años, con una tasa anual del 35%, devaluándose la moneda al pasar de su valor tradicional de 2 lempiras por un dólar estadounidense (en 1989), a 9,35 lempiras el año pasado.

EL 'PAQUETAZO'

Aunque en 1994 hubo constantes protestas populares contra la inflación y en demanda de alternativas que beneficiaran a las mayorías, y aunque se generaron diversos conflictos laborales promovidos por los campesinos y los trabajadores, en demanda de mejoras salariales y respeto de los derechos humanos, el gobierno, haciendo caso omiso de sus solicitudes, elaboró un plan de



medidas económicas, popularmente conocido como 'el paquetazo', e inició un proceso de convergencia nacional a fin de concertar con los diferentes sectores de la economía el contenido del plan, antes de su legalización.

Este plan ha recibido críticas por parte de la empresa privada y de los campesinos, trabajadores y profesionales independientes, por su carácter esencialmente fiscal, y por la carencia de soluciones a los problemas del país (estancamiento de la producción, escasez de granos básicos, crisis energética, caótica situación de las pequeñas y medianas empresas, inflación, desempleo, analfabetismo, delincuencia...), que en la actualidad mantienen a los hondureños en un estado de zozobra y desconfianza.

Aunque el contenido del plan fue suavizado por el Congreso Nacional, perdura en la población un creciente malestar y frustración, ya que estas medidas golpearán a las clases más desfavorecidas de la sociedad hondureña, a campesinos y trabajadores asalariados.

FORTALECIMIENTO SINDICAL

Frente a esta situación, las organizaciones sindicales son cada vez más conscientes de la necesidad de fortalecer sus estructuras organizativas, de negociación, autogestión, y técnico-productivas, a fin de mantener un espacio en la sociedad hondureña.

En general, los problemas nacionales se derivan de la improvisación, falta de planificación y aplicación de un modelo económico impuesto por los organismos financieros internacionales, que condicionan el desarrollo de Honduras, con ajustes económicos que recaen en las clases populares y más desfavorecidas. Pero también hay que tener en cuenta que en Honduras se vive un momento de apertura democrática que se va consolidando gracias al esfuerzo de la sociedad civil, al de todas las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, que contribuyen a este proceso de apertura e intentan contrarrestar las duras medidas económicas.

COLABORACION

En dos sectores se observa una grave falta de respeto por los derechos humanos más básicos, el sector informal y el de las maquilas (*ver recuadro*). El sector informal está, en su mayoría, compuesto por trabajadores que carecen de las condiciones mínimas de seguridad laboral y social. En el caso de las maquilas, las condiciones en las que trabajan los campesinos son verdaderamente desoladoras, ya que no se respetan ni las más elementales condiciones de vida. Garapena ha comenzado a colaborar este año con la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) a través de dos proyectos de cooperación dirigidos a capacitar y contribuir al desarrollo económico de grupos de trabajadoras y trabajadores.

La CTH se ha tenido que enfrentar, en su calidad de organización sindical, con la aplicación de las políticas de ajuste económico realizadas por el gobierno, que afectan gravemente a una importante parte de su afiliación. Desde esta organización se observa la necesidad de implicarse en el proceso de democratización que poco a poco se está desarrollando en Honduras, considerando inconcebible que un proceso de tal magnitud llegue a buen fin sin la implicación de los agentes sociales y económicos que la componen.

AMAIA BETELU

Diccionario breve

SECTOR O ECONOMIA INFORMAL: Engloba una amplia variedad de actividades económicas marginales, generalmente realizadas en las grandes ciudades de los países subdesarrollados, y en las que no existe protección social alguna.

MAQUILA: Actividad productiva en la que el fabricante recibe materia prima de un proveedor al que devuelve el producto transformado, cobrando por ese trabajo.

Uneotan bi errealitate kontrajarri dauzkagu ekonomian: Kopuru hutsak eta enplegua. Datu askoren arabera hazkundera haundia bada ere, industrien ekoizpena eta enpresarien mozkinak ugaltzen ari dela badiote ere, lanpostu kopuruak bere horretan jarraitu edo beherantz egiten du. Zer ari da gertatzen?

EL BANCO DE ESPAÑA Y LAS BOLSAS PONEN DE MANIFIESTO QUE EL EMPLEO SIGUE REDUCIÉNDOSE, MIENTRAS QUE AUMENTAN CON FUERZA LOS BENEFICIOS

Los costes salariales de las empresas crecen menos que la inflación

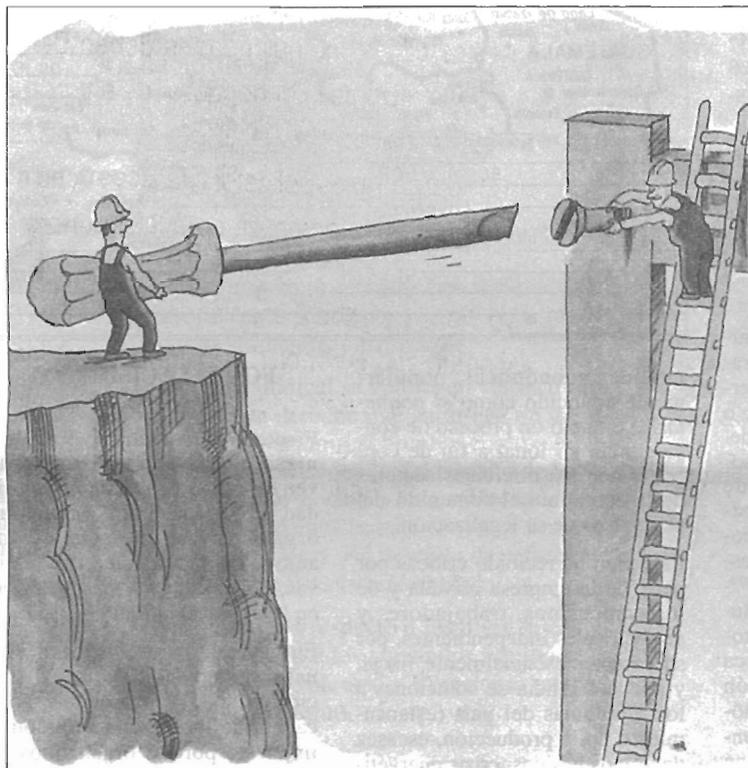
En el momento actual se dan dos realidades contrapuestas entre la economía en sus grandes números y el empleo. Mientras que numerosos datos apuntan a que el crecimiento económico es fuerte, a que la producción industrial aumenta, a que se dispara la utilización de la capacidad productiva, o a que aumentan los beneficios empresariales, resulta que el empleo se estanca, cuando no se reduce.

Así, el crecimiento económico en Euskadi marca avances desconocidos en los últimos años. Según el Eustat, en la CAPV en la primera mitad de 1995 el PIB (esto es, la riqueza generada), subió un 4,8% en términos reales (alrededor de un 9% si incluye la inflación). En Navarra, la situación también es de un crecimiento llamativo, ejemplo del cual es el aumento de la producción industrial en un 23,6% hasta abril de 1995.

En la misma línea se encuentran los datos de utilización de la capacidad productiva, que en la CAPV subió en el segundo trimestre del año en 2,6 puntos, hasta llegar al 78,1% (doce meses antes se colocaba en el 70,8%).

AUMENTO DE BENEFICIOS

Todo ello da lugar a que se produzca un fuerte aumento de los beneficios empresariales. Los datos, a nivel de Estado, ofrecidos tanto por las Bolsas como por el Banco de España, son claros. Los beneficios de las empresas que cotizan en bolsa han aumentado en los seis primeros meses de 1995 un 22,2% respecto al mismo período de 1994. Por cada persona que trabaja en esas empresas, el beneficio medio ha sido, en medio año, de más de un millón y medio de pesetas (3,1 millones si anualizamos el valor).



Por su parte, la Central de Balances del Banco de España señala, para la primera mitad del ejercicio, un aumento de los beneficios empresariales del 14%, basándose en las empresas que le ofrecen los datos. El análisis de la información que ofrece dicha institución permite extraer otros aspectos relevantes, como son el que la producción crece a un ritmo del 12,8% (un 7,3% un año antes). Además, los beneficios netos (es decir, tras pagar impuestos), alcanzan ya el 16,5% del valor

añadido bruto, siete puntos más de lo que suponían el primer semestre de 1994.

No obstante, estos datos, sin duda positivos, no se traducen ni en una mejora del empleo (en 1995 se pierden puestos de trabajo) ni en un aumento del consumo que garantice el crecimiento futuro. Respecto al empleo, tanto la bolsa como el Banco de España abundan en la mala evolución en 1995. Las empresas que cotizan en bolsa, a pesar de los fuer-

tes aumentos de beneficios señalados, han seguido destruyendo empleo. Dan ocupación a 664.431 personas, frente a las 666.855 de un año antes. Lo mismo ocurre en las empresas que se recogen en la Central de Balances, que recortaron sus plantillas en un 1,3%. Destaca en la información de esta Central que los costes salariales han aumentado un 3,1% en el periodo analizado, muy por debajo de la inflación y mucho más claramente inferior a los aumentos de las ventas o de los beneficios.

CONSUMO ESTANCADO

El descenso de la confianza de los consumidores, como consecuencia de la moderación salarial y de la precariedad laboral, están dando lugar, tanto en Nafarroa como en la CAPV, a un estancamiento del consumo privado. Ejemplos significativos de ello se encuentran en la disminución de la matriculación de vehículos, que ha sido en la primera mitad del año del 6% en Nafarroa y del 14,4% en la CAPV.

Todos estos datos ponen de manifiesto los perversos efectos de la política económica que se viene aplicando en los últimos años, que no ha sido capaz de reducir la inflación (el IPC acumulado en los nueve primeros meses de 1995 es ya del 3,5% y la inflación interanual se sitúa en el 4,4%, por encima de la registrada en las mismas fechas de 1994) ni de crear empleo (como se demuestra con todo lo ya apuntado y con la evolución del paro registrado, que ha vuelto a subir en septiembre).

Mikel NOVAL

“

Ekonomiaren datu baikorrek ez dira lanpostu bihurtzen

“

Soldatak inflazio eta mozkinen oso atzetik doaz

El informe de gestión

Las sociedades, bien por exigencia legal o voluntariamente, deberán elaborar el informe de gestión, que habrá de contener una exposición fiel sobre la evolución de los negocios y la situación de la sociedad. El contenido del Informe de Gestión viene regulado por el artículo 202 de la Ley de Sociedades Anónimas. Este Informe deberá ser elaborado por los administradores de la sociedad una vez cerrado el ejercicio, es decir, una vez elaboradas las Cuentas anuales.

El informe de gestión no es parte integrante de las Cuentas Anuales (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Memoria); las complementa dando una información tanto del ejercicio al que hacen referencia las cuentas anuales, como al ejercicio siguiente y su evolución futura.

El Informe de gestión va conjuntamente con las cuentas anuales y la auditoría del ejercicio a la Junta de accionistas y se deposita conjuntamente también en el Registro Mercantil si hay obligación legal de depositar las Cuentas anuales. Por consiguiente, la publicidad es igual en los tres documentos y los representantes de los trabajadores tienen todo el derecho a recibir esa información en las mismas condiciones que los socios o accionistas, según marca el Estatuto de Trabajadores.

INFORMACION

La información que comprende el Informe de gestión es la siguiente:

–Acontecimientos importantes para la sociedad ocurridos después del cierre del ejercicio: Son los hechos económico-financieros que acontecen con posterioridad al cierre del ejercicio y que por su importancia tienen efecto o relevancia en los estados financieros de la sociedad o en su situación.

Acontecimientos posteriores son hechos como la ampliación o reducción



del capital de la sociedad; el haber instado un proceso concursal (quiebra o suspensión de pagos); la venta de las acciones de la sociedad o cambios significativos de los accionistas de la sociedad o su participación; accidentes o averías que paren de manera importante la producción, o la puesta en marcha de nuevas instalaciones, etc...

–Evolución previsible de la sociedad: Los administradores dan su opinión sobre el estado de la sociedad y su evolución. Este análisis normalmente es bastante resumido y se limita a comparar las ventas del ejercicio con las del ejercicio anterior y siguen con una frase que prevé lo que pasará en el siguiente

ejercicio. En pocos Informes de gestión se realiza un análisis en profundidad.

–Actividades en materia de Investigación y Desarrollo (I+D): Los administradores deben hacer referencia en este punto a los proyectos de I+D y las inversiones que se están realizando en esta materia. Es muy rara la sociedad que dé alguna explicación sobre esto.

–Adquisiciones de acciones propias: Además de aparecer las acciones propias de la sociedad que son propiedad de la sociedad en el Balance del ejercicio, en este punto del Informe de gestión los administradores darán cuenta de las acciones adquiridas de la sociedad por la sociedad a lo largo del ejercicio. Esta información es importante de cara a protección de terceros y a transparencia de la propia sociedad. Cualquier movimiento de estas acciones es legal pero ha de ser público.

“

*Gestio-txostena
urteko kontuen
osagarria da*

J. A. LLABORI / A. ALDASORO

NUEVO DECRETO SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

Mayor flexibilización y desregulación en materia de jornada y descansos

El Gobierno ha dictado el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE 26-9-95), al amparo de la autorización contenida en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, para regular el régimen de jornada y descansos en sectores y trabajos específicos.

Al igual que ocurría con el decreto sobre contratación temporal ordinaria, se ha aprovechado la ocasión para proceder a introducir elementos regresivos respecto de la regulación contenida en el R.D. 2001/1983, al que viene a sustituir, al permitir aumentos de la jornada y acumulación de los descansos diarios y semanales, desde una perspectiva liberal y productivista. El Decreto olvida y se aparta de la Directiva comunitaria de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del trabajo, y adoptada con el objeto de elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, "que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico".

Por otra parte, las excepciones al régimen ordinario de jornada y descansos no quedan limitadas en el Decreto al ámbito de sectores de actividad específicos, sino que se generalizan al admitirse igualmente en los denominados "trabajos en actividades con jornadas fraccionadas" del "sector de servicios", así como en el supuesto del trabajo a turnos en general.

EL COMERCIO Y LA HOSTELERÍA, ACTIVIDAD ESPECIAL

El comercio y la hostelería pasa a constituir por primera vez un sector de actividad especial en materia de jornada y descansos, junto con los sectores tradicionales de empleados de fincas urbanas, trabajo en el campo, transporte ferroviario, por carretera, aéreo o marítimo, y trabajo en el mar.

En el comercio y la hostelería se permite que, mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, se pacte la acumulación del medio día de descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del día completo para disfrutarlo en otro día de la semana.



En actividades de temporada en hostelería, la acumulación del medio día de descanso puede pactarse por períodos de hasta cuatro meses.

ACTIVIDADES CON JORNADAS FRACCIONADAS

Entre los "trabajos en determinadas condiciones específicas" a los efectos de la ordenación de la jornada, se regulan por primera vez los "trabajos en actividades con jornadas fraccionadas". Se consideran tales aquellas del sector de servicios que deban por su propia naturaleza extenderse de forma discontinua a lo largo de un tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. Como se ve, la redacción da pie a exceptuar del régimen de descanso diario del Estatuto de los Trabajadores a multitud de actividades.

En estos casos se permite rebajar mediante convenio o acuerdo de empresa el descanso mínimo entre jornada hasta nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un período de descanso ininterrumpido no inferior a cinco horas.

TRABAJO A TURNOS, Y DE PUESTA EN MARCHA Y DE CIERRE DE LOS DEMÁS

Otro trabajo "específico" a efectos de la regulación de la jornada, y que puede abarcar a cualquier sector o actividad, es el trabajo a turnos. En tal caso de trabajo a turnos se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. El descanso mínimo entre jornadas se podrá reducir hasta un mínimo de siete horas "compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter ge-

neral en los días inmediatamente siguientes". (Hay que significar que en este caso no se hace referencia a que tal ordenación de la jornada se deba hacer mediante convenio o acuerdo de empresa).

En relación a los "trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás" se da un paso atrás, ya que el anterior decreto otorgaba el tratamiento de hora extraordinaria a la prolongación de la jornada por tal motivo, y en cambio ahora se establece que en tales casos "el tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral".

TRABAJO NOCTURNO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Si en el R.D. 2001/83 se dedicaba un título a regular las horas extraordinarias, y no había lugar a regular excepciones al régimen del trabajo nocturno del Estatuto, ahora ocurre exactamente al revés: se desregula totalmente la materia de horas extras, y se dedica un capítulo entero al trabajo nocturno, para introducir excepciones a los límites de jornada establecidos en el Estatuto para los trabajos nocturnos.

El Decreto permite la realización de horas extras en el trabajo nocturno, y la ampliación hasta un mes en unos casos y hasta cuatro en otros del período de referencia de quince días establecido en el Estatuto para computar la jornada máxima de ocho horas; e incluso hasta seis meses, mediante convenio.

ACUMULACION DEL DESCANSO A LAS VACACIONES

Las reducciones de los descansos entre jornadas o semanal contemplados en el Decreto se deben compensar mediante descansos alternativos a disfrutar dentro de los períodos de referencia que en cada caso se señalan. No obstante, se establece que mediante convenio colectivo se pueda autorizar, previo acuerdo entre empresa y trabajador, que tales descansos se acumulen a las vacaciones anuales, pero sólo de las horas que excedan una vez garantizado que el descanso mínimo entre jornadas en el período de referencia sea de diez horas.

“

Dekretu honetan ere osagai utzerakoi eta kaltegarriak sartu dituzte legegileek

J. B. HARRIOLA

Indemnización por asistencia sanitaria defectuosa. Competencia de la jurisdicción laboral. Transgresión del principio de legalidad y de reserva de ley por parte del Real Decreto 429 / 1993.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de julio de 1995)

—Antes y después de la LRJAP, L 30/1992, en la materia referente a las prestaciones de la S.S. conoce el orden social, pues en esto la referida Ley deja íntegra la vigencia del TA LPL y respecto del RD 429/1993 de 26 de Mar. (Regl. de procedimiento en materia de responsabilidad patrimonial), es cierto que su disp. adic. 1ª atribuye el conocimiento de la responsabilidad patrimonial de las Entidades Gestoras de la S.S. por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria al orden contencioso-administrativo, pero esto no lo ordena la LRJAP, sino dicho Reglamento que, con exceso evidente y con olvido de los principios de legalidad y de reserva de ley, dispone lo que manifiestamente va más allá de la potestad reglamentaria.

—Ni del art. 2.2, ni de la disp. adic. 6ª LRJAP, ni de ninguno de sus preceptos resulta que la Ley haya restablecido la unidad jurisdiccional en el sentido de que el orden contencioso-administrativo haya asumido competencias en materia de prestaciones que vienen atribuidas al orden social. No se han unificado en la LRJAP la responsabilidad patrimonial de la Administración y el régimen prestacional de la S.S. El art. 2.2 deja intactas las normas de creación de las entidades de derecho público, y la disp. adic. 6ª respeta en su integridad el art. 2 TA LPL. Si no se entendiera este planteamiento en los términos expuestos, es obvio que sobraría por superflua la disp. adic. 6ª. Lo que en ella se dice, en definitiva, es que la materia prestacional de la S.S., incluido el desempleo, escapa de la nueva Ley y se rige por el TA LPL, debiendo entenderse que en el caso no se ventila una responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas, sino una reclamación referida a la prestación de asistencia sanitaria, y por tanto, en los términos del art. 2 TA LPL, una reclamación de la S.S.

—La pretensión interpuesta en el caso contiene una petición derivada de la prestación de asistencia sanitaria defectuosamente realizada por la Entidad Gestora de la S.S.; el título, fundamento o razón de la petición que se formula está en la prestación de asistencia sanitaria, comprendida en la acción protectora del sistema, referida, entre otros, en los arts. 38, 41, 57 y 126 LSS 1994 y en sus correspondientes preceptos de la LSS. El art. 9.5 LOPJ inculca esta pretensión, y la atribuye al orden social de la jurisdicción.

—El art. 117.3 CE instituye una reserva legal que exige, en materia de atribución de competencias, la ley formal. Más aún, hay

una reserva reforzada instituida por el art. 81.2 CE, la de la LOPJ, indisponible para el legislador ordinario, de modo que la ley ordinaria no pueda excepcionar frontalmente o contradecir el diseño que de los distintos órdenes jurisdiccionales haya establecido la Ley Orgánica (Cfr. TC Pleno S 224/1993, de 1 Jul.)

Huelga. Intervención administrativa en el aseguramiento de servicios esenciales. Exigencia de motivación de las medidas limitativas con independencia de que el paro sea general o por sectores.

(Sentencia del Tribunal Supremo (3ª), de 14 de julio de 1995)

1. Sin negar, en principio, las diferencias entre una huelga general y las de sectores concretos de actividad o de empresas determinadas, desde la perspectiva de las limitaciones exigibles a la intervención administrativa en el aseguramiento de los servicios esenciales, en aplicación de los arts. 28.2 Ce y 10.2 RDL 17/1977 de 4 Mar. (relaciones de trabajo), la diferencia no puede establecerse a base de disminuir las exigencias de motivación de las medidas limitativas, que lógicamente están ligadas con la propia definición precisa de la medida, tolerando en el caso de la huelga general una mayor laxitud tanto en la expresión de la motivación como en la definición de la medida. No hay razón para que el titular del derecho fundamental de huelga, que es, en definitiva, el sujeto cuyo interés debe ser objeto de consideración, al enjuiciar la intervención limitativa de la Administración —aunque lógicamente en relación con los intereses tenidos en cuenta por la CE, cuya tutela se confía a aquélla—, deba tener que soportar una limitación de su derecho menos condicionada o sin un elemento de contraste preciso para ponderar la justificación. El elemento de la generalidad de la huelga puede tener relación, más que con la justificación de las medidas de establecimiento de los servicios mínimos y el modo expresivo y detalle de esa justificación, con la posible pluralidad de las medidas administrativas en los diversos sectores o servicios concernidos por la convocatoria de la huelga general.

II.—No cabe estimar correcta la alegación de la Administración, alegante en autos, sobre las dificultades para el señalamiento de los servicios mínimos en una huelga general —como la cuestionada—, y que la orden impugnada que los establecía pretendía abarcar con generalidad excesiva el ámbito de los servicios a preservar, ya que esta opción no le venía impuesta a la Administración por ninguna exigencia superior, sin alternativa posible, pues las distintas Consejerías, con relación más próxima con las diferentes actividades, hubieran podido regular con separación las medidas

necesarias, asumiendo la carga de articularlas. No es por ello aceptable la tesis de que la orden, ante la imposibilidad de una mayor concreción de la medida, incluía cláusulas de cierre en las que se tenían en cuenta los factores en juego, pues esas cláusulas de cierre podrían tener sentido en una regulación abstracta, pero no en una intervención limitativa concreta ante una huelga ya convocada.

Despido improcedente. Cese de un trabajador temporal en contra de un pacto de empresa que preveía su pase a personal fijo.

(Sentencia del TSJ del País Vasco, de 18 de abril de 1995)

Se trata de un trabajador de la empresa demandada que formalizó un contrato de fomento de empleo y llegado el término se le comunica su cese. No obstante, en los acuerdos que firman los representantes de la empresa con TVE se acepta la reincorporación como personal fijo de aquellos que reuniendo unas condiciones pasen a prestar el servicio como fijo. No obstante, la empresa decide no prorrogar el contrato que tenía formalizado con el actor y le comunica por escrito el cese. Interpuesta la acción por despido, la juzgadora de instancia declara el despido nulo por entender que ha existido discriminación en la contratación.

En primer lugar hay que hacer constar que la decisión de la empresa no es acorde ni con los pactos de empresa, ni con sus propios actos, pues, como se desprende de los hechos probados y de los documentos que obran en autos (folio 46 por ejemplo), se le comunica al actor que pasará sin solución de continuidad a integrarse como personal fijo de plantilla. Ahora bien, esta decisión de la empresa no vincula para que se decida sobre la nulidad de la decisión extintiva, pues para calificar un despido como nulo, según la nueva normativa que aplica la sentencia, es necesario que concurren las circunstancias del art. 55.5 ET o del art. 108.2 LPL.

Por ello, entiende la Sala que la decisión de la empresa de dar por terminada la relación laboral no obedece a causa legal alguna, ya que debería haberse reincorporado a la plantilla por el acuerdo colectivo que suscribieron las partes, y no estando fundada ni acreditada la causa de la decisión extintiva debe declararse el despido improcedente, con las consecuencias a que se refiere el art. 110 LPL, condenando a la demandada a la readmisión o al abono de una indemnización de 45 días por año de servicio de acuerdo con la antigüedad y salarios probados y no discutidos.

Sindikalgintza

DANI GOMEZ, ETEF-EKO IDAZKARI NAGUSIA, III. KONGRESUA DELA-ETA

“Negoziaketa indartzeko partehartzea areagotuko dugu”

Emaitza onak lortu dituzte: %30etik 33ra igo dira. Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan irabazi dute, eta Nafarroan bigarren geratu, %22ko ordezkariak lortuta. Orain arte burututako hauteskunde sindikaletako balantze on honen ondoren, Enplegatu, Teknikari eta Elikaduraren Federakundeak (ETEF) datorren abenduaren 1ean Iruñean bere III. Kongresua burutuko du. Enplegatu eta Elikadura zein Teknikari eta Ostalaritza Federakundearen bategiteak sortu zen ETEF 1991ean, eta “lau urteotako ibilbidearen ondoren lehenengoz behar bezalako balorazioa egin dezakegu bategindako federakunde moduan”, dio Dani Gomez federakunde-ko idazkari nagusiak ondo elkarrizketan.

–Eta, zein da bategitearen ondorioa?

–Oso ona, alde batetik bategitea ongi atera delako: federakunde bakar moduan egiten dugu lana, ez dago bi talde zirenen arrastorik. Bestalde, asmatu egin genuen antolakuntzari dagokionez. Harez gero idazkaritza federalak behar bezala dihardu lanean, ikuspegi bateratu batez, federakundeak bolumen nahikoa erdietsi baitu: ELAren baitan hirugarrenak gara, 14.400 afiliaturekin.

–Zein da 1991-95 epealdiko balantzea?

–Azken lau urteotako iharduna ekonomi krisiak baldintzatu du; patronala harro azaldu da, harreman intersindikalak zailak izan dira, eta hauteskundeok gehiengo berriak eman dituzte. Baina barnera begira, idazkaritza federaleko egiturak aurrerapauso handiak egin ditu eta



komite federalak federakundearen zuzendaritza bere gain hartua du. Atal sindikaletan zerbait egin dugu, baina oraindik lan eskerga daukagu egiteko.

–Negoziaketa kolektiboa nola azertu duzue ponentzia orokorrean?

–Oraindik hutsuneak daude, oso sektore sakabanatua bai-

ta hau. Dena den, lorpen handiak izan ditugu: Gipuzkoako ostalaritza hitzarmena eta 1993an itxitako Bizkaiko garbikuntzako, adibidez. Horrek erakusten digu negoziaketa ondo landu dugunean aurrera ateratzeko gauza izan garela.

–Datozten lau urteetarako zein helburu duzue?

–Negoziaketa eskainiko diogu arreta guztia. Erakundeak hitzarmenen prestakuntza eta prozesua bultzatzeko moduan antolatu nahi ditugu. Negoziaketa kolektiboaren bidez erreforma laboralari, enpleguaren egoera kaskarrari eta lan baldintzen okertzeari aurre egiten saiatuko gara.

NEGOZIAKETA HELBURU

Hurrengo helburua hitzarmenak arrazionalizatzea da, –ahal dela gutxitzea, edo eta sakabanatuta daudenak hobeto antolatzea, eta hementxo esparruari eustea beste bat: Madrilen negoziatzeko zorian daudenei hemen eustea, zein zentralizatuta daudenak honuntza ekartzen saiatzea.

Negoziaketa antolatzeko moduan, berriz, asmo nagusia berau afiliatuengana hurbiltzea da, afiliatuen partehartzea zabaldu eta mobilizazio gaitasuna areagotzeko.

Atal sindikalak, eskualde federakundeak eta enpresetako bixitak antolatzeko moduan ere hori kontutan izango dugu. Gainera, aurrerantzean hauteskunde prozesua irekia da eta horrek erakuntzan eragin handia izango du.

–Estatutu aldaketa egiteko asmoa ere baduzue...

–Bai, gure estatutuak azken kongresu konfederalean izan ziren estatutu-aldaketekin bat etor daitezzen egokitu beharra daukagu. Berrikuntza nagusia zuzendaritza organuak hautatzeko moduan datza; orain arte kongresuak hautatzen zuen komite federala, eta beronek idazkaritza. Kongresuan proposatuko duguna kongresuak idazkaritza eta eskualdeek komite federala hautatzea izango da.

G.ZEBERIO

GRAVE SITUACION

Dani Gómez explica que la FETA prestará en su III Congreso especial atención a la grave situación del empleo, en la que los principales problemas son la proliferación de contratos temporales y a tiempo parcial, y las empresas de trabajo temporal. Otro problema para los trabajadores y trabajadoras del sector se centrará en la desregulación de la jornada: “se dan permanentes cambios en el sector financiero, con prolongación de horarios (como la Caja Laboral, que pretende abrir por las tardes), y también en el comercio, donde existe una presión continua para alargar la jornada y está pendiente la amenaza de la apertura en domingos y festivos.