



III CONGRESO DE LA FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS

Comprometidos con el Estado del Bienestar

Patxi Agirrezabala resultó elegido secretario general de la Federación de Servicios Públicos en el III Congreso federal de esta organización, celebrado el pasado 26 de enero en la Escuela de Arquitectura de San Sebastián.

Una cita decisiva porque los 170 delegados electos asistentes al mismo aprobaron un cambio estatutario que ha puesto las bases del futuro de esta federación a nivel organizativo. La negociación colectiva, tras los últi-

mos ataques sufridos, fue uno de los temas estrella de un congreso en el que se reafirmó la apuesta de ELA por los servicios públicos y por el Estado de Bienestar, en peligro por los intentos privatizadores de las administraciones.

Los congresistas debatieron también apartados de tan candente actualidad como la reforma de la administración y el papel del sindicalismo en las administraciones públicas.

(Entrevista en págs. 12-13)

EAEn uso, Nafarroan otso

Nafarroako UGTk eta Euskadiko CC OOk CEN patronalarekin gatazkak epaitegietatik at bideratzeko mekanismo bat hitzartu berri dute. Negoziazioetan propio ELA baztertu dute, eta gero komunikabideetan "parte hartzera gonbidatu".

Gobernu nafarraren esku dago orain akordio honi onespina ematea edo ez, langileen herena kanpoan geratu dela jakinik. UGT eta CCOOk erabat bereizten dute Nafarroa eta EAEn jokabidea: ELA bigarrenaren pareko den arren Foru Erkidegoan ez dago ekintza batasunik, eta ugazaba zein gobernuaren laguntzaz baztertu egi-



ten gaituzte behin eta berriz. EAEn ordea 'batasun' horren leloa dute beti ahotan, eta berdintasunez jokatzeko aukera dute negoziazio orotan.

Joku bikoitz honek ezin du asko iraun; ELAk ez du EAEn Ancizar eta Garatea-Bengoaren eredia jarraituko, baina egoe-

rak eskatuz gero sindikatu abertzaleon gehiengo zabala baliatu behar dugu, berau onartzen ez duena kanpoan utziz, %15 eskas horrekin dinamika sindikala baldintzatu nahi badute behintzat.

(3. orr.)

ELA Sindikalgintza



**III CONGRESO DE LA FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS
Comprometidos con
el Estado del Bienestar**

Patxi Agirrezabala, alcalde elegido en el primer turno de la Elección de Servicios Públicos en el III Congreso Federal de esta organización, celebrada el pasado 22 de agosto en la 3.ª Sala de Asambleas de San Sebastián.

Una cita decisiva porque los 170 delegados electos aprobaron el mismo programa y cambios estatutarios que los países los bases del Estado de esta federación a nivel europeo.

La representación colectiva, entre los del...

...en otros sectores. En uno de los temas...

...de la negociación con el Estado en materia...

...de los recursos presupuestarios de los administraciones.

...de las condiciones actualizadas con la reforma...

...de la administración y el papel del...

...de las administraciones públicas.

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

7



LA CES ANTE EL AÑO 96: "Más incidencia sindical"

- 3 LA FIRMA DEL MES
José Mari Otaegi
- 4 KONFEDERAKUNDEA
- 5-6 FEDERAKUNDEAK
- 6 ESKUALDEAK
- 7 INTERNACIONALES
- 8 EL PULSO DE LA
NEGOCIACION
- 9 CONVENIOS COLECTIVOS
- 10 LAN MUNDUA
- 11 EMAKUMEA / MUJER:
¿Protección o igualdad?
- 12-13 TEMA DEL MES:
Entrevista con Patxi Agirrezabala
sobre el III Congreso de la FSP
- 14-15 FORMACION
- 16 AZTERGAIK / TEMAS PARA
LA REFLEXION
- 17 GAZTEAK / JOVENES
- 18 INTERNACIONAL
- 19 GARAPENA
- 20 EKONOMIA:
"El IRPF vuelve a subir"
- 21 INFORMACION ECONOMICO-
FINANCIERA DE LAS EMPRESAS
- 22 GUIA LABORAL
- 23 JURISPRUDENCIA
- 24 ELKARRIZKETA:
Kepa Estévez



8

EL PULSO DE LA NEGOCIACION: Firma minoritaria en Comercio de Bizkaia

ECONOMIA: Nueva subida del IRPF



20

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

Doble cara, mucha cara

UGT-Navarra y CC OO de Euskadi acaban de firmar con la patronal navarra CEN un acuerdo por el que se establece un mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos.

De la negociación de este acuerdo han excluido a ELA –como a LAB– a pesar de la voluntad expresa manifestada por nuestro sindicato de intervenir en tal negociación.

Los firmantes han presentado su acuerdo al presidente Otano, a bombo y platillo. Luego, con más cara que vergüenza, nos han dirigido a través de los medios de comunicación la invitación a participar en el procedimiento; invitación que está fuera de lugar, mientras no se cambien las reglas de juego de dicho procedimiento, es decir, mientras no se renegocie el propio acuerdo.

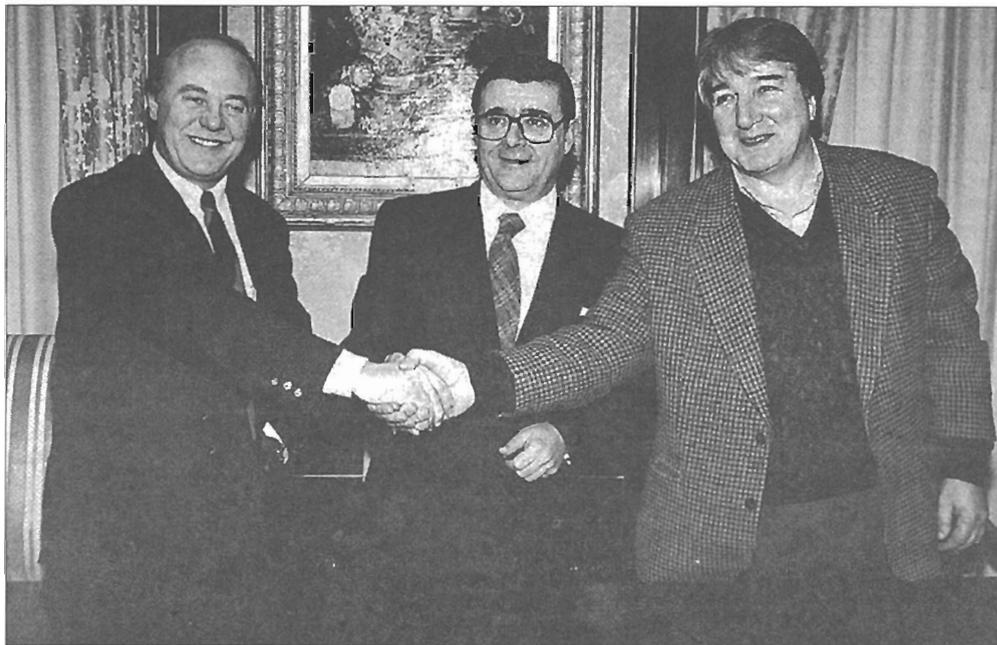
Al Gobierno de Navarra le corresponde ahora decidir si va a dar cobertura institucional y económica (se está hablando de 45 millones, para abrir boca) a un acuerdo viciado de raíz al haber excluido a organizaciones como ELA y LAB, que representamos a uno de cada tres trabajadores de Navarra (UGT y CCOO superan el 50% de representatividad por muy estrecho margen). El hacerlo sería una arbitrariedad, además de una ilegalidad.

En todo caso creo que lo que ha pasado merece una reflexión, máxime cuando en ningún caso puede decirse que lo ocurrido constituya sorpresa, ya que UGT, CCOO y la CEN nos tienen muy acostumbrados a estos comportamientos.

POLITICA DE TRAPICHEO

Es cierto que la CEN manifestó en su momento su disposición a una negociación más abierta del acuerdo sobre resolución de conflictos, pero, entrampada como está en la “política de trapicheo” con UGT y CCOO, no ha querido o no ha podido defender su criterio.

De UGT y CCOO poco más podemos decir. Es claro no sólo que no se sienten obligados a un mínimo respeto intersindical con ELA, sino que intentan marginarnos y lanzarnos a las tinieblas exteriores siempre que la connivencia institucional o patronal se lo permite. Es algo que la militancia navarra de ELA conoce muy bien y a lo que está incluso acostumbrada, pero sobre lo que probablemente no ponen suficiente atención los militantes y las militantes de los otros tres territorios.



Ancizar (UGT), Ayesa (CEN) y Garatea (CC OO).

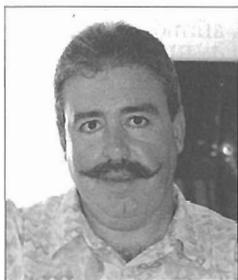
UGT y CCOO (sobre todo ésta última) tienen la habilidad de imponer una lógica de compartimentos estancos entre Navarra y la CAPV, consiguiendo compatibilizar dos dinámicas contrapuestas:

–En Navarra no hay lógica de unidad ni colaboración sindical que valga: excluyen sin contemplaciones a ELA, a pesar de que tenga una representatividad superior al 20% (el mismo nivel que CCOO) de cuantos foros, mesas e instituciones les resulte posible.

–En la CAPV, en la que UGT y CCOO cuentan con un 15-16% de representatividad, son paladines de la unidad de acción, participan en pie de igualdad en cuantas instituciones se crean y se rasgan las vestiduras simplemente porque ELA haya tomado una iniciativa sin consultarla con ellos o mantenga una dinámica de colaboración con LAB.

SITUACION INSOSTENIBLE

Cualquiera puede comprender que esta doble dinámica no se puede sostener por mucho tiempo. No quiero con ello decir que debemos aplicar miméticamente en la CAPV el “modelo” patentado por Ancizar y Garatea-Bengoa. No creo que jugar a la exclusión por sistema sea bueno. En cada caso habrá que examinar las circunstancias y actuar de la forma más conveniente. Pero debe quedar muy claro que, llegado el caso, tenemos que ser capaces de hacer efectiva la holgada mayoría que en la CAPV detenta el sindicalismo abertzale, dejando fuera, si hace falta, a quien no acepte esa mayoría y pretenda imponer, vetar o condicionar la dinámica sindical desde el 15 ó el 16% de representatividad. Sin ningún tipo de complejo ni cargo de conciencia.



JOSE MARI OTAEGI

Secretario nacional

Responsable de Navarra

UNA MAS DE CC OO

Los compañeros de la confederación de CC OO nos tienen acostumbrados a comportamientos hostiles para con nuestra organización. Baste recordar la ofensiva carta que Antonio Gutiérrez, en comandita con Cándido Méndez, remitió el pasado mes de julio al Secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos.

La última, por ahora, ha sido la de no invitar a ELA a su Congreso confederal. El flamante secretario general de CCOO y vicepresidente de la CES ha dado muestras, una vez más, de muy mal estilo. Que le aproveche.



Imagen del Comité Ejecutivo de ELA.

ELA DENUNCIA LA UTILIZACION ELECTORALISTA DEL REPARTO DEL TRABAJO

ELA considera que la problemática de la lucha contra el paro es lo suficientemente grave y compleja como para ser tratada con mucha más seriedad y rigor que los que viene demostrando Ramón Jáuregui, al que parece que lo único que le preocupa es salir en los papeles, sobre todo ahora que entramos en campaña electoral.

ELA no está por la labor de hacer la campaña electoral a nadie ni de secundar políticas de imagen. Por tanto, no va a contribuir a hinchar ese globo ni tiene intención, en consecuencia, de acudir a la mesa que al parecer el departamento de Trabajo tiene previsto convocar.

COMUNICADO DEL COMITE EJECUTIVO

Sólo la transferencia garantiza la formación continua

El Comité Ejecutivo de ELA, en su reunión del día 29 de diciembre, emitió un duro comunicado sobre la decisión del Consejo de Ministros en materia de financiación del Acuerdo de Formación Continua de la CAPV. Extractamos los párrafos más significativos de dicho comunicado.

Analizada la fórmula de financiación establecida por el Gobierno central en el Decreto-ley de acompañamiento a la prórroga de presupuestos se constata que mediante dicha fórmula el Gobierno central opta por dar al tema una salida en falso, carente de la más mínima garantía para los derechos del Acuerdo vasco. La fórmula establecida por el Gobierno confía la eventual financiación del Acuerdo de la CAPV a la decisión que al respecto adopte la Comisión Tripartita de Seguimiento, de ámbito estatal, en la cual es público y notorio que CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, que cuentan con mayoría en dicha Comisión, mantienen posiciones frontalmente contrarias y descalificadoras del Acuerdo concluido en la CAPV, estando por tanto en condiciones de imponer sus criterios a los del propio Gobierno. Es lo más parecido a encomendar al zorro el cuidado de las gallinas.

A la vista de lo anterior, el Comité ejecutivo hace las siguientes consideraciones:

- Es intolerable que se utilice el poder político para desvirtuar la eficacia de acuerdos que se concluyen, como es el caso, respetando las mayorías y las formalidades exigidas por la legalidad vigente.
- Constituye una grave irresponsabilidad no dar cobertura al esfuerzo de negociación y consenso realizado en circunstancias bien difíciles por los firmantes del Acuerdo vasco, sometiéndolo a su financiación a un marco carente de las garantías más elementales.
- No puede olvidarse que en la decisión del Gobierno de no dar al Acuerdo vasco la cobertura y garantía requerida, ha sido determinan-

te, según el propio Gobierno, las presiones de los secretarios generales de CCOO y UGT, Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez.

- Merece una consideración especialmente negativa la falta de firmeza política manifestada en esta materia por el Gobierno vasco, a través del Consejero de Trabajo, Ramón Jáuregui, que, desde una posición acomodaticia y poco consistente, no ha sido capaz de imponer al Gobierno central la decisión de la financiación correspondiente del Acuerdo de la CAPV.

- En estas circunstancias resulta especialmente escandalosa la negativa del gobierno central a proceder de una vez a la transferencia de la Formación ocupacional, competencia reconocida en el Estatuto. Es claro que la transferencia es la única forma de que los trabajadores y trabajadoras de la CAPV podamos contar con un marco de formación continua con suficientes garantías.

Por todo ello, el Comité ejecutivo de ELA exige:

- Que el Gobierno central garantice que el Acuerdo vasco sea destinatario durante 1996, con cargo al 0,30% de la base de cotización de Formación profesional, de una cuantía no inferior a 3.500 millones de pesetas.
- Que la Fundación vasca de Formación Continua tenga acceso a los fondos comunitarios para formación continua en condiciones similares al FORCEM.
- Que el Gobierno de la CAPV y en concreto el Consejero de Trabajo, Ramón Jáuregui, se comprometan a mantener ante el Gobierno central una actitud de total firmeza a la hora de exigir la financiación del Acuerdo vasco.
- Que las confederaciones de UGT y CCOO se definan ante esta situación con todas sus consecuencias.

ELA critica el Plan Industrial de Retegui

Esto es un planecito de medidas industriales", afirmó el secretario general de ELA, José Elorrieta, a raíz de la presentación del Plan de Política Industrial, que tuvo lugar el pasado 9 de enero por parte del consejero Retegui.

Según Elorrieta, "no es un verdadero plan de política industrial porque de política no tiene nada; 'planecito', porque tiene una dimensión muy reducida, y carece de voluntad para crear instrumentos reales de participación".

Sin embargo, José Elorrieta valoró positivamente el hecho de que el consejero de Industria reconociera la situación de "emergencia" que atraviesa Euskadi debido al paro. No obstante, destacó la incoherencia que supone declarar una "emergencia social" y el hecho de hacer "un proyecto muy alicorto, prácticamente sin dinero".

Para el secretario general de ELA, el plan supone un recorte sustantivo del esfuerzo por parte del sector público, y peca de voluntarismo: "dicen

que como falta mucho, el resto lo pondrá la iniciativa privada".

Según Elorrieta, este plan industrial es de gestión, "no ocupa un lugar central en la acción política del Gobierno; ello se refleja en el recorte presupuestario. 120.000 millones de pesetas en cuatro años supone una cifra insuficiente en relación a la dimensión del problema". También ha criticado la incoherencia de suprimir la Comisión tripartita de Política Industrial:

Construcción y Madera

Plan de Actividades 95-96

En su fecha habitual se celebró en Bilbao el Consejo Federal de Construcción y Madera. En él se dio un amplio repaso al plan de actividades elaborado por la Secretaría de la Federación, para el periodo septiembre del 95-julio del 96, en lo referente a la negociación colectiva (situación de 1996 y comienzo de preparación para 1997); formación; organización, poniendo énfasis en mantener nuestras actuales estructuras y empezar a consolidar alguna comarcal; afiliación, capítulo en que nos trazamos el objetivo de llegar a las 980 altas brutas, etc.

La fecha en que se realiza este consejo y el cambio de criterio en cuanto al periodo del plan de actividades septiembre-julio ha supuesto que determinados aspectos del plan hayan sido cumplidos: respecto a medios, con la incorporación de Rogelio Cao a la Margen Izquierda, uno de los objetivos importantes que nos trazábamos para reforzar Bizkaia; el propio plan de formación: los cursillos a realizar están con las correspondientes fechas planteadas para su celebración; en el propio tema de las altas o incorporación de nuevos afiliados, hicimos el balance por territorio de los objetivos trazados en cada uno de ellos, analizando las habidas en septiembre y octubre pudimos comprobar que salvo en Gipuzkoa, en el resto andamos por debajo de la media, por lo que desde ahora tenemos que redoblar los esfuerzos en esa dirección.

La negociación colectiva de 1996 y las elecciones sindicales tuvieron en el orden del día igualmente apartados específicos. Cara a la negociación colectiva del 96, se hizo un repaso del documento confederal realizado a tal objeto. En 1996 corresponde negociar en el seno de nuestra federación los convenios de: industria de la madera de Bizkaia y Navarra; derivados del cemento de Navarra, y vidrio y cerámica de Gipuzkoa. De casi todos ellos están realizadas las correspondientes sectoriales, y nos falta ultimar la plataforma con el resto de los sindicatos presentes en cada uno de los convenios, esperando que en enero comience la mayoría de las negociaciones.



En lo referente a elecciones sindicales, hicimos un repaso de nuestra representación en cada uno de los convenios que negociamos, a día de 1 de diciembre. Los cuadros que analizamos han sufrido una modificación a fecha de 15-12-95 por la depuración de elecciones de 1990 que no se han hecho con posterioridad. El nuevo cuadro elaborado una vez conocidos los datos reales al 15 de diciembre será objeto de análisis, tanto en la Secretaría, como en el Comité Federal; tenemos que analizar los datos desde la perspectiva de la negociación colectiva.

En el campo de la seguridad y la salud laboral, Rubén Díaz expuso el trabajo a realizar en este curso, con mención especial a dos apartados:

a) Hasta octubre de 1995, la siniestralidad se ha incrementado considerablemente respecto a la registrada en 1994,

ya la experiencia demuestra que en los últimos años, el actual registra incrementos sobre el anterior; podemos tener la misma situación en 1996, por lo que no estamos realizando avances globales.

b) Con la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se puede abrir un nuevo campo al respecto, donde el conocimiento de la ley por parte de los delegados se hace imprescindible, si lo queremos tomar en serio.

Con la información de la VII Asamblea General de la Federación Europea, celebrada en Blankenberge, y la situación de la negociación colectiva que están sufriendo los afiliados de Guardian Llodio se dio por finalizada la reunión anual de nuestro Consejo Federal.

L.M.A.

J.A.K.

Adjudicación de obras públicas a la baja

El Diputado de Presidencia de Vizcaya, José Luis Bilbao, reconocía recientemente que "la Diputación cambiará de criterio en la adjudicación de las obras: no contratará a la baja", tras constatar los graves problemas que esta política de contratación ha acarreado en los últimos años. Las críticas del Diputado vizcaíno no han sido las únicas. Durante las últimas semanas más de un responsable de nuestras instituciones ha cuestionado esta política.

Desde la Federación de Construcción de ELA vemos con satisfacción que desde las instituciones se reconozca las graves consecuencias que ha tenido la política de contratación a la baja para los trabajadores del sector, ya que muchas empresas asumieron compromisos a los que no podían hacer frente para hacerse con las adjudicaciones.

Como consecuencia de ello, son constantes las denuncias de los trabajadores que ven cómo desde las empresas se trata de equilibrar los presupuestos a costa de los trabajadores, reduciendo salarios y modificando las condiciones de trabajo. La calidad de las obras no ha mejorado tampoco con esta política. En muchos casos las empresas han optado por utilizar materiales de peor calidad que las recogidas en el pliego de condiciones y retrasar la finalización de las obras.

Atención a los afiliados

Desde primero de año la Federación de Construcción y Madera, dentro de los objetivos marcados, de prestar un mayor servicio y máxima atención a los afiliados, estará presente en las comarcas los siguientes días por la tarde (de 15.30 a 18.30 horas):

LUNES:

Basauri (c/ Antonio Fernández, s/n)
Portugalete (c/ General Castaños, 12)
Las Arenas (Areetako Etorbidea, 2)

MARTES:

Barakaldo (c/ Gernikako Arbola, 4 bis)

MIÉRCOLES:

Durango (Barrenkale, 28, 1º dcha.)
Sodupe (c/ Gallarraga, 11)

JUEVES:

Barakaldo (c/ Gernikako Arbola, 4 bis)
Las Arenas (Areetako Etorbidea, 2)

La Secretaría de la Federación en Bizkaia anima a todos los afiliados a que acudan a estos locales, contacten con los liberados y requieran de ellos la información necesaria para el desarrollo de su vida laboral.

Así mismo, aprovechando la ocasión, queremos recordar a los delegados del sindicato pertenecientes a esta Federación la necesidad de formarse e informarse sobre los derechos y deberes laborales, para lo cual ya se les ha enviado el calendario de reuniones de las comarcas y sectoriales.

Si tienes alguna duda, ¡llámanos!

JAVI, PATXI, MANU, ROGELIO
 Tel. 424 33 00

Irakaskuntza

Ante el mapa escolar

La actual discusión, tanto desde el prisma de los sectores de la Enseñanza Pública, como el de la Privada Concertada, ha de entenderse dentro del proceso derivado de la aplicación de la Logse. Esta enseñanza, dirigida a los alumnos de entre 12 y 18 años (Enseñanza Secundaria obligatoria y postobligatoria), según lo regulado en la referida ley —que no fue cuestionada en su momento por algunos de quienes ahora discrepan— debe impartirse en centros propios.

La entrada en vigor de esta fase supone no sólo tener que fijar las ubicaciones físicas, sino también la adscripción del personal docente y no docente necesario, establecer los ratios y condiciones de trabajo, buscar las adecuaciones precisas en las plantillas, así como dar salida al personal con problemas, acordar los servicios y apoyos a incorporar/potenciar, abordar la oferta en base a los diferentes modelos lingüísticos, etc.

Existen diferentes colectivos interesados en lo que eufemísticamente se denomina 'comunidad escolar': usuarios (padres-alum-



nado), profesionales (docentes y no docentes), instituciones (ayuntamientos). Todos ellos tienen intereses propios, a veces no coincidentes entre sí o con un orden de prioridades diferente. Es indudable que cada sector establece sus líneas reivindicativas, y en consecuencia, su nivel de discrepancia respecto a la propuesta de la Administración educativa. También ELA, en cuanto sindicato representativo de trabajadoras y trabajadores afectados.

Estas reivindicaciones y discrepancias derivadas de diferentes intereses no son mínimamente unificables en una línea argumental con capacidad de agluti-

nar con un mínimo de coherencia, sino que tal como estamos comprobando, son incluso totalmente contradictorias entre sí.

Ante todo ello, ELA-Enseñanza valora que hay una serie de materias a abordar en las negociaciones en curso, y a ello estamos dedicando nuestros esfuerzos: adscripciones, readecuaciones, movilidades derivadas, ratios, salidas a personal con posibles problemas de reubicación...

En el plano de la discusión sobre ubicaciones geográficas e instalaciones, exigimos una oferta apropiada y de calidad, con criterios de cercanía entre

centros de primaria y secundaria.

En cuanto a la duración de las decisiones que ahora se adopten, exigimos que se fije desde ya un plazo máximo de dos años para el análisis de resultados, y una vez valorados los efectos, la renegociación de las adecuaciones necesarias.

En este contexto, y respecto de la convocatoria, para el día 13 de enero, de una manifestación en protesta por el mapa escolar, ELA entiende que lo único que une a los convocantes es que todos ellos se quejan y manifiestan sus intereses, e incluso la capacidad de utilización con objetivos extraescolares, pero sin un mínimo objetivo común. En estas circunstancias, ELA no puede apoyar la convocatoria; la considera contraproducente.

Desde ELA manifestamos nuestra preocupación porque, siendo este un proceso que afecta tanto a la red Pública como a la Privada Concertada, desde sectores en algunos casos ajenos al mundo educativo, se está extendiendo una imagen de conflictividad en el sistema público que puede conducir a su deterioro, actuación que no podemos avalar.

ELA-ENSEÑANZA

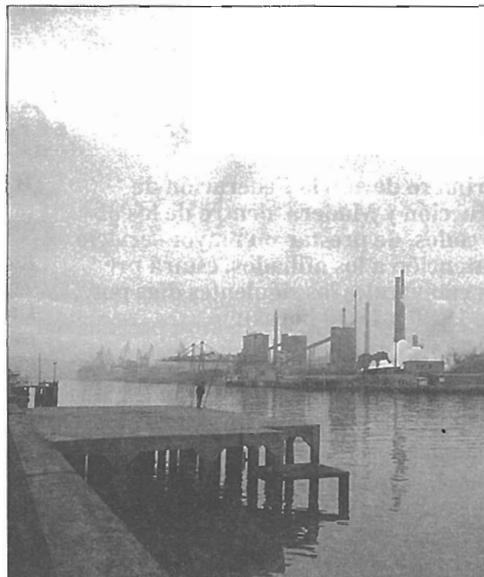
ESKUALDEAK / COMARCALES

Ezkerraldea-Kadagua

“Una comarca en peligro”

La situación económica y social de las comarcas de Ezkerraldea y Kadagua es desoladora, según el informe elaborado por la unión comarcal de ELA: Un tercio de la población activa, exactamente el 31% (55.000 personas), está en paro. Ezkerraldea-Kadagua supera en 6 puntos la media de la CAPV y triplica la de la UE. Además, el desempleo se ceba especialmente en las mujeres y los jóvenes: el 64% de los menores de 25 años y el 47% de las mujeres quiere trabajar y no puede.

El informe de la comarcal llega a una conclusión preocupante: “la industria ya no es el elemento diferencial respecto a otras zonas de Euskadi; lo que ahora nos diferencia es el volumen de paro, marginación y pobreza que soportamos”.



En los últimos años el sector industrial ha perdido miles de puestos de trabajo, según el informe de la unión comarcal; la falta de expectativas permite concluir a los autores del texto que “Ezkerraldea será un desierto industrial”.

En esta lamentable situación, los recortes de la protección social (prestación y subsidio de desempleo) han provocado el aumento de la pobreza y la marginación. “Las demandas de ayuda económica por parte de las personas de nuestra comarca han crecido considerablemente”, en paralelo con la crisis industrial y de empleo. La mala situación general ha obligado a muchas familias a marcharse de Ezkerraldea: según el informe de la unión comarcal, el 40% de las personas que han abandonado la CAPV procedían de esta zona.

En esta situación, ELA plantea la necesidad de que las instituciones lideren iniciativas para revitalizar las dos comarcas: habría que llevar a cabo una política industrial que merezca tal nombre; un incremento de las coberturas sociales para los más desfavorecidos; la instauración de un servicio público integral de empleo; una lucha real contra el fraude fiscal, y la recuperación de zonas degradadas.

No está resultando fácil ni espectacular el desarrollo del sindicalismo europeo, de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Su heterogeneidad interna, la confluencia de tradiciones sindicales de cultura diversa y hasta los distintos intereses que están en juego no facilitan —es lo menos que puede decirse— la coherencia interna necesaria para actuar como una confederación sindical.

CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS

Más incidencia sindical

El carácter abrumadoramente económico y específicamente monetario que impregna la construcción de la Unión Europea (UE) está generando un profundo descontento entre los trabajadores europeos. El proceso de convergencia diseñado en Maastricht, con escasa sensibilidad por las realidades sociales, genera inquietudes justificadas en la clase trabajadora y graves sensaciones de inseguridad en la solidaridad. Las semanas finales de 1995 constataron que 20 millones de parados —especialmente jóvenes— y políticas de rigor aplicadas a las prestaciones sociales acaban haciendo bajar a la calle a los trabajadores del sector privado y del sector público, a los jóvenes y a las mujeres, a los parados y a los que trabajan con contrato precario. Francia no ha sido el único caso.

UN CONGRESO EN 1995

El diálogo social en la UE, utilizando el estrecho pasillo del protocolo añadido al acuerdo de Maastricht no alcanza ni la viveza ni los contenidos que sería lógico esperar. Un acuerdo como el de "vacación por paternidad-maternidad" —aunque importante— no nos hace ser optimistas.

El VIII Congreso de la CES fue importante, apuntó los problemas reales —empleo, desarrollo, modelo social, mercado de trabajo...— y marcó objetivos ambiciosos. Este Congreso contribuyó a que la CES sea una pieza necesaria en la construcción europea. Contribuyó también a que la CES se haya convertido en el polo de referencia necesario para los sindicatos de Europa central y oriental. Sindicatos de Polonia, Eslovaquia, Chequia, Hungría, Bulgaria, Rumania, etc. entran en la CES pero, simultáneamente, crean la necesidad de mejorar los mecanismos internos y los niveles de eficacia y así evitar caídas en la frustración o en la desidentificación de la propia CES.

Al cerrar 1995 no puede ignorarse el hecho de que la construcción europea misma se viene realizando a varias velocidades. La primera es, evidentemente, la económica y, particularmente, la monetaria. Con cierto retraso avanza la política y luego, lamentablemente, la social. El movimiento sindical no puede



Los trabajadores franceses han demostrado la importancia de las movilizaciones.

menos que resentirse de estas asincronías.

LA CES EN 1996

La reunión del Comité Ejecutivo de la CES de mediados de diciembre tuvo sobre la mesa los problemas en los que deberá centrarse la atención sindical de la Confederación en 1996.

✓. EL EMPLEO

El paro se muestra irreductible, aunque sería más preciso decir que las políticas económicas dominantes ni frenan el paro ni ese es el primer objetivo que se proponen, aunque utilicen abundante retórica para convencernos de lo contrario. Alemania ha cerrado 1995 con un importante incremento del paro. Y el escaso crecimiento que se anuncia para 1996, muy por debajo del que sería necesario para la

recuperación del empleo, suscita serias preocupaciones sobre la influencia que, sin duda, ejercerá en el comportamiento de los demás países la marcha del buque insignia de la economía europea. La CES prepara un manifiesto sindical sobre el empleo en Europa en el que se subraya la idea de que el empleo y el progreso social son condiciones esenciales para la construcción europea. Las políticas actuales pueden conducir al fracaso del proyecto europeo o a su total desnaturalización.

✓. LA CONFERENCIA INTERGUBERNAMENTAL

Comenzará el 29 de marzo y debe realizar una profunda reforma del Tratado de la UE (Unión Europea). La CES espera que no se reduzca a meros retoques institucionales. La Con-

federación resume las exigencias en torno a tres polos.

-El empleo: El nuevo tratado debe estructurar una estrategia fuerte sobre el empleo en un capítulo específico: "Política de empleo".

-La dimensión social: El Tratado debe definir los rasgos esenciales del modelo social europeo. Y el camino de un proceso hacia la convergencia social. La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales fundamentales debe encontrar un anclaje sólido en el Tratado.

-El carácter democrático: Es ya momento de reforzar el carácter democrático de la construcción europea. Sus carencias son ya tópicos y deben ser superadas.

✓. GARANTIZAR EL CRECIMIENTO

Antes, desde el sindicalismo, se insistía en exigir un crecimiento que supusiera un verdadero desarrollo humano, equitativo y generalizable. Sin renunciar a ninguna de esas exigencias, hoy la CES exige algo aún más elemental: que las capacidades de crecimiento no sean sacrificadas a políticas económicas malthusianas. "En las condiciones actuales —concreta la CES— es esencial una reactivación del consumo interior y, por ello, un incremento del poder adquisitivo". Hay que restablecer la confianza en la sociedad trabajadora que siente inseguridad por su futuro. E incluso angustia y escasez.

✓. CONSOLIDAR EL PODER SINDICAL

Esta es una de las conclusiones del VIII Congreso de la CES en mayo. Al terminar el año la CES experimenta también la dificultad de conjugar la afirmación de su solidez interna, la incorporación de sindicalismos del centro y del este de Europa y la eficacia de su actuación en condicionar la construcción de la UE. Una CES más flexible y más influyente. Una CES con un perfil sindical más fuerte y cupular.

V. BENGUA

“
Helburua CES malguago eta
eragin haundiagokoa da

CONVENIO DE ALIMENTACION DE BIZKAIA

La patronal da a UGT y CC OO un protagonismo negado por los trabajadores

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

El pasado día 29 de diciembre de 1995 fue firmado en Bilbao el convenio de Comercio de Alimentación de Bizkaia de 1995, por parte de la patronal, UGT y CCOO.

El Comercio de Alimentación es un convenio importante, no sólo por el número de trabajadores y trabajadoras que agrupa, sino porque en los últimos años ha servido como impulsor para la firma de otros convenios de comercio.

El convenio no introduce novedades con respecto al anterior, ya que es una copia literal, salvo en dos puntos:

- subida salarial, según el IPC;
- introducción en el apartado relativo a la ordenanza de una novedad con respecto a lo que aparecía en el convenio del año anterior y a otros convenios.

Las ordenanzas de trabajo han quedado derogadas el 31 de diciembre de 1995, con lo que quedan derogados aspectos tales como funciones que tiene que desarrollar el trabajador según su categoría, todo el capítulo de ascensos, realización de trabajos de diferente categoría, así como el régimen jurídico.

La posición de la patronal ha sido la introducción de la eliminación de la ultractividad. Precedente muy peligroso, ya que la idea principal es que acabada al vigencia del acuerdo, el siguiente parte de cero.

Hay que tener en cuenta que es la primera vez que se introduce este concepto.

Con ello no se pretende otra cosa que la desregulación, volvemos a mencionar que la negociación colectiva en Bizkaia en comercio está "patas arriba", con la mayoría de los convenios sin firmar, incluso algunos desde 1994: comercio en general, comercio del mueble, comercio de vidrio y cerámica.

Se han hecho manifestaciones por parte de la patronal, diciendo que no les importa que se negocie en MADRID y de la preferencia que tienen por 'acuerdos individuales', ya se sabe; divide y vencerás.

Cristina ARENAL

FETA-ETEF

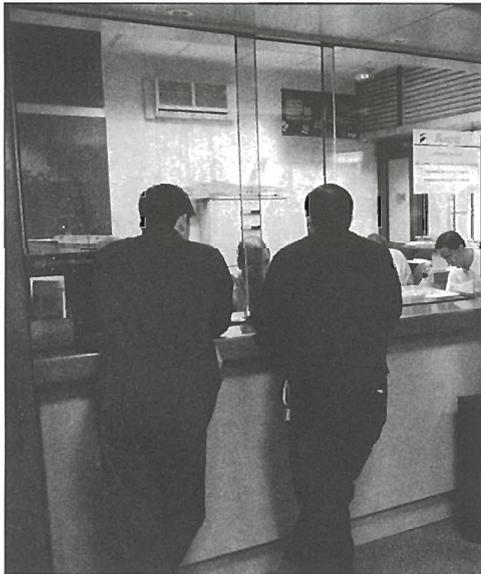


Las verdaderas razones

Hemos visto cual es la postura de la patronal pero ¿por qué han firmado UGT y CCOO?

1. porque están en la dinámica de firmar lo que sea.
 2. porque están intentando recuperar el protagonismo que los trabajadores y las trabajadoras les han negado por vía de la representación, protagonismo que les otorgan los empresarios a cambio de su firma a la baja en los convenios, ya sabemos que no es el primer caso y que de esta forma se ha firmado: el convenio de transporte de mercancías, prefabricados de construcción, limpieza y hostelería.
- ✓ No se ha respetado el juego democrático de la mayoría.
 - ✓ No les importa no representar más que al 35% de los trabajadores y trabajadoras del sector para firmar "reventando" la negociación
 - ✓ Está claro lo que une a la patronal a UGT y a CCOO, todo vale con tal de llevar la negociación a Madrid.
 - ✓ La patronal está en su papel pero... ¿en qué papel están UGT y CCOO?

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



FETA - ETEF

ELA exige un referendun vinculante en Banca

Los sindicatos ELA, LAB, Confederación de Cuadros, CGT y CIG han iniciado una campaña de recogida de firmas entre los trabajadores del sector de la banca para exigir la realización de un referendun sobre las materias que se abordarán en la negociación del nuevo convenio. Los acuerdos que se adopten ahora pueden tener graves consecuencias para los trabajadores los sindicatos por la actitud entreguista que han mostrado los sindicatos UGT, CC OO y FITC en el seno de las denominadas "Comisiones de Estudio y Negociación", encargadas de preparar la negociación del nuevo convenio colectivo.

En opinión de los sindicatos convocantes del referendun, "si se aceptan las tesis que han mantenido los sindicatos mayoritarios, este convenio puede erosionar gravemente la seguridad de los puestos de trabajo de los 150.000 trabajadores existentes en el sector de la banca privada.

Para estos sindicatos, que cuentan con más del 20% de representación en el sector, los preacuerdos suscritos en materia de movilidad geográfica y funcional, flexibilidad horaria y productividad amenazan la seguridad la seguridad y el futuro de los puestos de trabajo y suponen un retroceso en las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

Plataforma para FCC en Gipuzkoa

La sección sindical de Fomento de Construcciones y Contratas de Gipuzkoa (FCC) ha presentado la plataforma para 1996, que recoge un incremento salarial equivalente al IPC del pasado año más 2,5% en todos los conceptos, la inclusión de la ordenanza en el convenio y limitaciones en la utilización de las Empresas de Trabajo de Temporal.

METAL

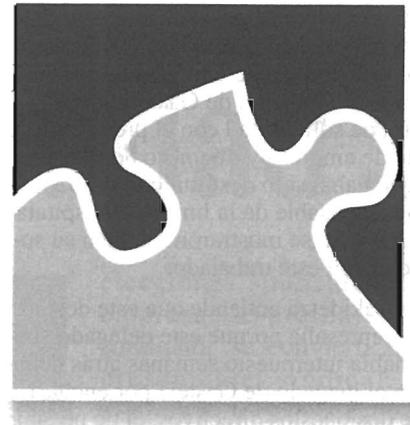
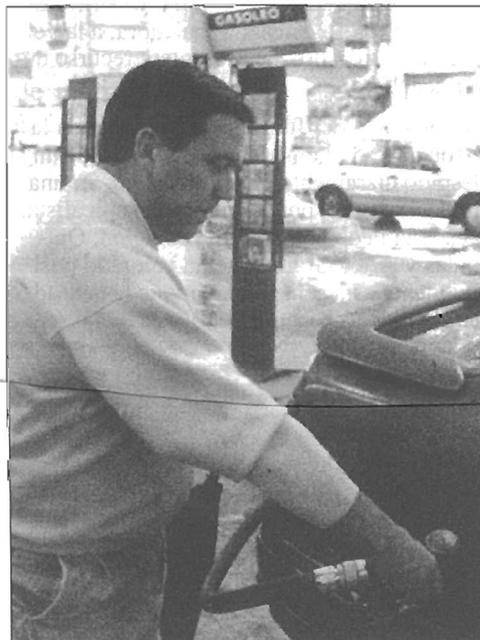
Constituida la mesa de Calefactores de Bizkaia

El pasado 28 de diciembre quedó constituida la comisión negociadora del convenio de calefactores de Bizkaia. La plataforma presentada por ELA recoge para este año un incremento salarial de dos puntos por encima del IPC de 1995, reducción de 8 horas en la jornada laboral anual y el mantenimiento de todos los pluses en su situación actual.

IKEGAF

Acuerdo en gasolineras de Bizkaia

Los sindicatos ELA, USO y UGT han suscrito con la patronal del sector el convenio de gasolineras de Bizkaia con una vigencia de dos años. Para 1995 el incremento fijado es del 4%, mientras que para este año la su-



bida salarial será la correspondiente al IPC pasado. Estos mismos incrementos se extenderán también a los pluses de antigüedad y quebranto de moneda. La reducción de jornada será de 8 horas para los dos años de vigencia de convenio.

El acuerdo recoge aspectos importantes, como el mantenimiento de los apartados más interesantes de la ordenanza en el texto del convenio, regulación de las horas extraordinarias, compensaciones por ILT y jornada partida.

CONSTRUCCION

Plantean la entrada en la EPSV Geroa

Con el fin de que puedan acceder a complementos de pensiones, ELA propondrá que los 9.000 trabajadores de la construcción de Gipuzkoa se integren en Geroa, entidad de previsión social voluntaria recién constituida en el sector del Metal.

Mikel Olazabal, secretario federal de Construcción y Madera, anunció que esta será una de las reivindicaciones en la negociación del próximo convenio del sector en Gipuzkoa.

ELA llevará a cabo una campaña en todas las obras del territorio a lo largo de este año para informar a los trabajadores de la conveniencia de formar parte de una entidad de previsión social.

Si los trabajadores y empresarios de la construcción estuviesen de acuerdo con esta reivindicación, ambas partes aportarían a medias —en el caso de un oficial de segunda— unas 32.000 pesetas al año, lo que supondría unos 300 millones de pesetas anuales.

HOSPITAL SANTIAGO

■ Contra la persecución sindical

El pasado 15 de enero un centenar de delegados sindicales de ELA llevaron a cabo una jornada de movilización en el Hospital de Santiago, de Gasteiz, como muestra de solidaridad con el presidente del comité de empresa y miembro de este sindicato que había sido destituido días atrás como responsable de la limpieza hospitalaria. LAB y Satse mostraron también su solidaridad con este trabajador.

ELA-Osakidetza entiende que este despido es una represalia porque este delegado sindical había interpuesto semanas atrás denuncias en el juzgado de Gasteiz por enchufismo de dos puestos directivos, el de personal y el económico-financiero, éste último fue quien destituyó al delegado de ELA, y otros cuatro contratos irregulares más.



Un momento de la protesta en el Hospital de Santiago.

VENTA BERRI

■ ELA denuncia irregularidades en las obras

La Federación de Construcción y Madera (FCM) de ELA ha criticado la irresponsabilidad de las instituciones locales "ante la falta de control y desidia de la que están haciendo gala" en las obras de construcción del polígono de viviendas de Venta Berri, en Donostia.

Desde que se iniciaron las obras por parte de la promotora Antiguo Berri S.A., señala ELA, se han cometido innumerables irregularidades en materia laboral que no han merecido la atención de estas instituciones, a pesar de las denuncias formuladas por exceso de horas extraordinarias, incumplimiento de la normativa laboral y falta de medidas de seguridad. Como consecuencia de dos graves accidentes, ha fallecido un trabajador, mientras que otro quedó en coma profundo.

Así mismo, tras una denuncia de ELA, la Inspección de Trabajo ha constatado la existencia de trabajadores sin dar de alta en la seguridad social y el incumplimiento del convenio provincial por parte de algunas empresas de fuera de Gipuzkoa que han sido contratadas para estas obras.

FETA ETEF

■ Apertura en festivos

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación (FETA) de ELA ha denunciado la actitud de diversos establecimientos que, aprovechando el periodo navideño y las rebajas, están forzando la apertura

en domingos o días festivos y obligando a su personal a trabajar en esas fechas. ELA recuerda el derecho al disfrute de días de fiesta también para las personas que trabajan en comercio. Finalmente, la FETA invita a que se evite comprar en los establecimientos que vulneran el derecho al descanso de su personal.

ARTE Y CEMENTO

■ Negativa a la readmisión de la periodista despedida

A pesar de que el juez-magistrado de la sala tercera del Juzgado de lo Social de Bilbao ha declarado nulo el despido de la periodista Yolanda García, condenando a la empresa demandada a la inmediata readmisión de esta trabajadora, la dirección de Arte y Cemento, haciendo gala de una actitud arrogante y chulesca, ha prohibido la entrada a la empresa de esta trabajadora, a la vez que ha anunciado que presentará recurso de suplicación.

La sentencia del Juzgado de lo Social da la razón a ELA al entender que se trató de un despido claramente discriminatorio, en una doble vertiente, por ser mujer y sindicalista. Desde la Federación de Información, Químicas y Artes Gráficas se ha valorado positivamente esta sentencia, aunque la actitud de la empresa hace prever que la lucha será todavía larga.

Como se recordará, Yolanda García, periodista de la editorial Arte y Cemento, fue despedida poco después de que solicitara una reducción de jornada para el cuidado de su hija de escasos meses, derecho que contempla el Estatuto de los Trabajadores, y que hiciera pública su intención de presentarse como candidata en la lista de ELA a las primeras elecciones sindicales que iban a celebrarse en esa empresa. Estas elecciones

fueron impugnadas posteriormente por ELA.

AECO

■ Movilizaciones contra cuatro despidos

El pasado 16 de enero, la totalidad de los delegados pertenecientes a las plantas que la multinacional ABB tiene en Euskadi se concentraron ante la empresa Aeco, que el día anterior había despedido a cuatro de sus trabajadores aduciendo "causas disciplinarias", desmentidas por los trabajadores, que lo que sí habían hecho era denunciar un gran número de anomalías que se estaban produciendo en la empresa.

ELA-Metal ha calificado la actitud de Aeco de "premeditación especulativa", que busca el cierre de la sociedad tras capitalizar sus socios dicha empresa.

Aeco, creada en 1993 y ubicada en Gallarta, es una empresa dedicada a la reparación de generadores de aviones, con un 40% de capital de ABB, un 40% propiedad de la SPRI, y el 20% restante perteneciente al gerente Florencio Torre, a quien ELA acusa de pretender desprenderse de los trabajadores, provenientes todos ellos de ABB, para que sean recuperados por esta multinacional.

ELA-Metal, que exige el mantenimiento en el empleo de estos trabajadores y el abandono de las actitudes prepotentes de su gerente, ha emplazado a la dirección de ABB a que reconsidere su papel en esta empresa, bien abandonando el proyecto o bien retirando de la gestión a quien se ha manifestado como un gran especulador, mentiroso e incompetente.

A menudo se habla de las medidas en favor de la mujer trabajadora con el objetivo de conseguir la igualdad. Pero es necesario discernir de qué tipo de medidas se trata realmente, es decir, si son medidas encaminadas a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en el mundo laboral o, por el contrario, son medidas de protección cargadas de paternalismo.

¿Protección o igualdad?

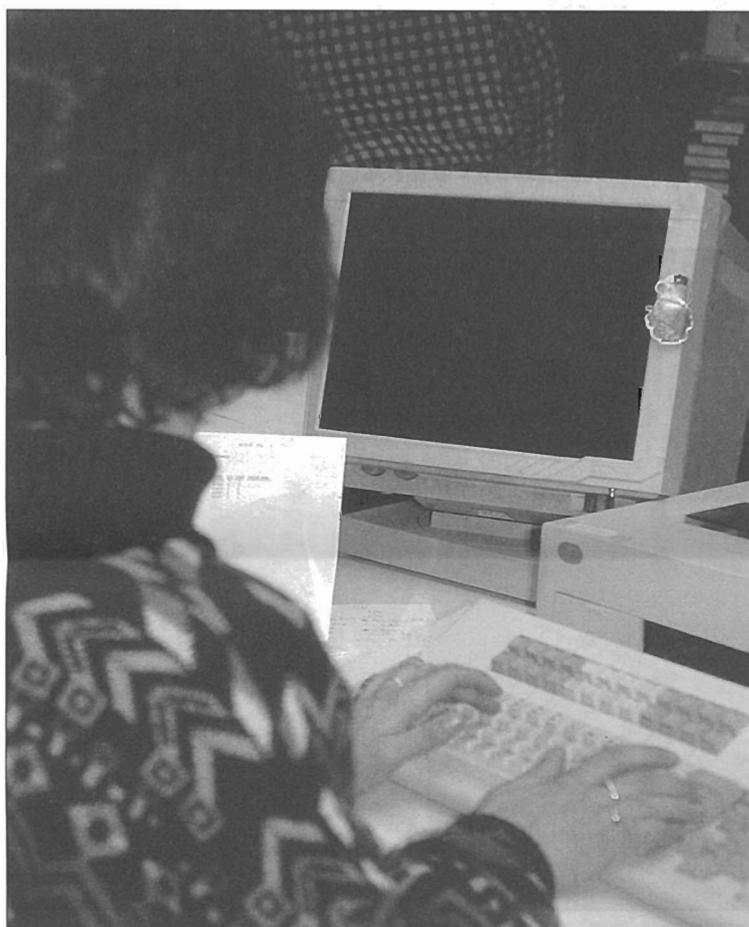
Es frecuente encontrar en las distintas normativas, tanto de la OIT, como en la Comunitaria, y también en la legislación estatal, medidas que prohíben diversos tipos de trabajo a la mujer. Por ejemplo, está prohibido el trabajar en la reducción o manipulación con cinc y plomo, así como se prohíbe a las mujeres embarazadas o lactantes el trabajo nocturno o las horas extras. La legislación estatal incluso establece límites sobre las radiaciones ionizantes que pueden afectar a las mujeres gestantes o en edad de procrear.

MEDIDAS PARA TODOS

¿Acaso esas radiaciones ionizantes no afectan a los hombres en edad de procrear? Lógicamente afectarán a las personas sin distinción de sexo, por tanto ¿por qué existen esas medidas protectoras sólo para las mujeres? Es evidente que detrás de esas prohibiciones y recomendaciones no está el objetivo de lograr una igualdad real, sino todo lo contrario.

Determinadas mentalidades paternalistas no ven en la mujer un igual, sino un ser débil al que hay que proteger. No propongo desde aquí que se eliminen todas esas prohibiciones, sino al contrario. Si existen trabajos peligrosos esas medidas deben extenderse a todos quienes deban realizarlos, sean hombres o mujeres.

Considero que, en este sentido, el papel a jugar por la mu-



jer es fundamental. Hasta ahora ha sido (y en buena medida continua siéndolo) un mero receptor de quienes tenían posibilidades de modificar las circunstancias del mercado laboral.

MAS IMPLICACION

Ese papel inactivo debe cambiar por uno mucho más dinámico. La mujer debe impli-

carse, con toda la responsabilidad que ello supone, en el mercado laboral. Debe asumir que el trabajo es un derecho personal y que, por lo tanto, su trabajo no supone un complemento de otro o para otro. Y debe implicarse en todas las instancias a las que tenga acceso. Me estoy refiriendo con esto a la necesidad de que la mujer sea parte activa en las

elecciones sindicales de su empresa, se presente como candidata, se convierta en representante sindical, sea miembro del comité de empresa y se convierta en militante de base del sindicato.

Es claro que esta tarea no es fácil y que para ello deberíamos contar no sólo con el apoyo de nuestros compañeros, si no con su ayuda real, ya que ellos deberían asumir las responsabilidades que les corresponden. Pero hay que ser conscientes y sobre todo realistas para asumir que esta es una tarea en la que nos vamos a encontrar muy solas, salvando honrosas excepciones. No es este el momento de analizar el porqué de la escasa militancia femenina.

COMPARTIR EL AMBITO SINDICAL

Existe, como he señalado antes, precisamente en el ámbito sindical un espacio que, hasta ahora, ha sido ocupado únicamente por hombres, pero debe convertirse en un espacio compartido, y esto es tarea y responsabilidad de la mujer. Este es el medio y la forma de que los espacios se vayan modificando, mediante la participación. Mientras esto no se haga seguiremos siendo objeto de absurdas normas prohibitivas por la conocida debilidad de las mujeres ante las radiaciones ionizantes.

Izaskun GARIKANO

“

Babeserako neurriak guztiei dagozkie

“

Esparru sindikala emakume eta gizonentzat da

El próximo 26 de enero la Federación de Servicios Públicos de ELA celebrará su tercer congreso federal en la Escuela de Arquitectura de Donostia. Un Congreso decisivo, porque está previsto que los 170 delegados electos asistentes al mismo aprueben un cambio estatutario que pondrá las bases del futuro de esta federación a nivel organizativo. La negociación colectiva será otro de los temas estrella de un congreso en el que se reafirmará la apuesta de ELA por los servicios públicos y el Estado de Bienestar. Los congresistas debatirán, también, temas tan candentes como la reforma de la administración y el papel del sindicalismo. Patxi Agirrezabala, secretario general de la FSP de ELA, desgrana, a continuación, el estado actual de su organización y los principales retos de futuro.

PATXI AGIRREZABALA, SECRETARIO GENERAL, ANTE EL III CONGRESO DE LA FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS

“No aceptaremos ataques a los servicios públicos y al Estado del Bienestar”

-¿Cuál es, brevemente, la radiografía actual de la Federación de Servicios Públicos?

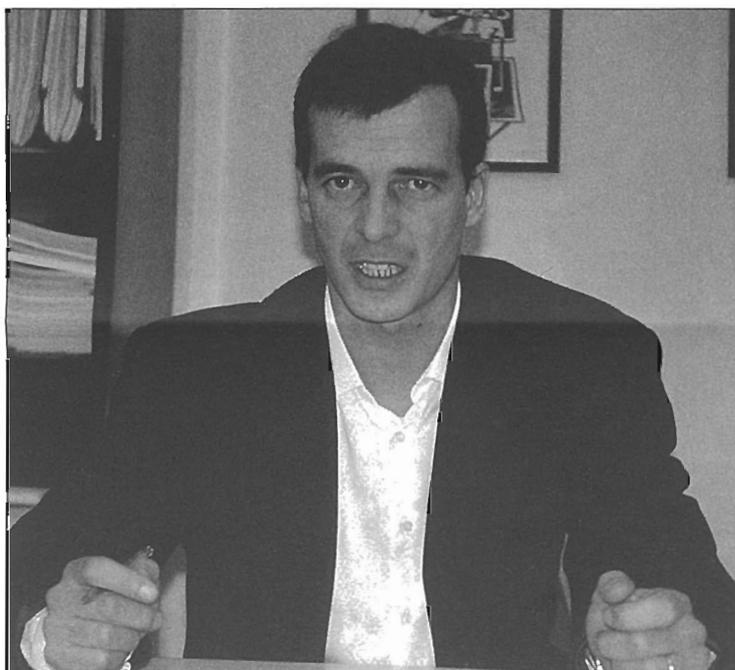
-En estos momentos la FSP tiene 18.907 miembros, habiendo experimentado un crecimiento del 37% en el periodo intercongresual. La mitad de este crecimiento se ha dado en Navarra.

Por lo que se refiere a las elecciones sindicales, la evolución ha sido pareja y, a pesar de los intentos de la administración de descafeinar el poder que venía representando ELA, hemos mantenido e incluso superado nuestra representación.

Sin embargo, a pesar de que estas cifras indican que las cosas no van mal, creo que esta federación se encuentra en un momento crucial: se ha dado hace escasos meses un cambio en la secretaría general, se confirma la quiebra del modelo de negociación colectiva imperante hasta hace pocos años, el clima contrario a los servicios públicos e incluso a los empleados públicos es evidente... Existe en estos momentos una cierta indefinición que pretendemos superar ahora.

-En ese sentido, uno de los principales cambios que planteáis es a nivel organizativo...

-La FSP tiene ciertas indefiniciones y carencias a nivel organizativo, de ahí el importante cambio estatutario que planteamos. Hasta ahora los estatutos que venían funcionando respondían a un patrón relativamente garantista, muy de salida de la clandestinidad. Considerando que hemos alcanzado una cierta madurez, vamos a adecuar ese esquema homogéneo de estatutos dando más autonomía a las organizaciones para que decidan cuál es su esquema de funcionamiento. Para ello se plantea, básicamente, que la representación a los órganos de la federación se haga a través de sectores y no de federaciones comarcales.



En el futuro, cada sectorial elegirá a sus representantes en el Comité federal, y el Congreso lo único que hace es conocerlos. En el próximo congreso federal, por tanto, se elegirá, sólo, la secretaría.

Constituye un salto organizativo importante en la medida en que nos obligamos a democratizar aún más la organización, llevándola más abajo... porque de la misma manera que cada sector ha de elegir a sus representantes, hay que definir la estructura de cómo se elige ese propio sector, esa propia comisión sectorial. Este esquema

nos obliga, además, a definir las secciones sindicales, a establecer qué nivel y que exigencia de participación van a tener en las sectoriales. Intentamos reestructurar la organización de abajo a arriba y de arriba a abajo. Claramente el esquema organizativo apunta a mejorar las estructuras, a cohesionar la secretaría, a dotar al comité federal -al haber reducido el número de miembros- de un carácter mucho más operativo y ágil, y a trasladar todas las decisiones y niveles de participación hasta la última sección sindical. Las claves organizativas irían por ahí.

-Durante años la negociación colectiva en el sector público fue casi modélica, sin embargo, últimamente la postura de la administración se caracteriza por el ordeno y mando. ¿Qué os planteáis cara al futuro en este tema?

-Hasta el año 1991 puede decirse que la negociación colectiva se ha desarrollado por cauces de interlocutoriedad, porque al margen de momento puntuales de complejidad, existía una cierta conjunción de intereses en la medida que se estaba creando un ente nuevo que respondía a un determinado proyecto de país.

Sin embargo, ese modelo de negociación empieza a quebrar, y su máximo exponente es la actitud que adopta el gobierno en 1994, con la decisión unilateral de congelación de salarios de algunos sectores y la ruptura de acuerdos ya pactados, en otros. Ante esta actuación, que responde a una ideología muy marcada y a unos intereses muy concretos, nosotros planteamos la necesidad de recuperar el pulso de la negociación colectiva, la necesidad de vincular, desde el primer momento, a todos los delegados y afiliados en la preparación de las plataformas, la necesidad de organizar mucho mejor la negociación, de buscar en un momento determinado una respuesta muy clara a actuaciones de imposición, de intentar organizar un conflicto que veremos en el tiempo cuándo está suficientemente maduro como para poder concretarlo.

MOVILIZACIONES

-¿Existe ambiente para que esto se de?

-Las diferencias entre sectores son evidentes. Estamos relativamente condicionados en la Administración Autónoma y en Osakidetza en la medida en que procesos de homologación que vienen de 1992 están generando subidas salariales



*Administrazioa
negoziatzera
behartuko dugu*



*Estatutu aldaketa
ezinbestekoa
zen gure ustez*

ERTZAINNTZA

En la Ertzaintza quedan todavía aspectos a desarrollar de la Ley de Policía Vasca tales como la valoración de puestos, segunda actividad, etcétera.

Uno de los retos importantes, que genera conflicto con el Departamento, es el establecimiento de garantías para un correcto desarrollo de la carrera profesional.

ADMN. FORAL Y LOCAL

Nos encontramos en un proceso de definición y concreción del marco en el que se ha de articular la negociación colectiva en este sector, ya que cada vez se está cuestionando más el propio Arcepafe.

El Arcepafe ha sido, durante años, marco de referencia importante. Ha sido pionero para la articulación de las relaciones laborales en las administraciones locales, y es preciso afianzarlo en esa dirección.

por encima del IPC, y eso dificulta bastante las posibilidades de movilización en estos sectores.

No sucede así en la Ertzaintza y en la Administración Local, donde los convenios son anuales y no existen procesos de homologación pendientes. Estos dos sectores fueron los que el pasado año reaccionaron mejor ante la actitud impositiva de la administración. Una sorpresa muy agradable en la medida en que la capacidad de movilización demostrada en la Ertzaintza supuso todo un revulsivo para esta federación, y más cuando, por ley, los ertzainas tienen negado el derecho a la huelga. De la misma manera, quizás más localizada, en la administración local se suscitaban conflictos puntuales, con convocatorias de huelga que forzaron a romper las posturas iniciales de EUDEL.

-Ultimamente se habla mucho de la necesidad de reforma de la Administración, identificándola con privatización de servicios, precarización de las condiciones laborales de los trabajadores...

-En los últimos tres años se está utilizando la excusa de la reforma de la administración para ir en contra de los intereses de los trabajadores. Y no sólo de los trabajadores públicos sino del conjunto de la sociedad. Se utiliza la reforma de la administración como coartada para trasladar servicios, que en su día pudieron ser incluso verdaderas conquistas sociales, del sector público al sector privado. Por poner algunos ejemplos recientes tenemos el caso de HABE y la ITV. Este proceso de privatización continua ha alcan-

OSAKIDETZA

Una de las principales prioridades en Osakidetza es la OPE. ELA exige que las ofertas públicas de empleo se hagan anualmente y que salgan a oposición todas las vacantes, tal y como se contempla en la Ley de Función Pública Vasca, de ahí nuestra posición de recurrir la OPE actual.

Nuestra otra gran prioridad es plantar cara a las tesis neoliberales y, en concreto, al Plan Osasuna Zainduz, en la medida en que plantea elementos discriminatorios y no redistributivos, al intentar poner en marcha un modelo sanitario en el que los resultados del mercado sean los que imperen, y puedan darse, además, procesos de privatización importantes.

SANIDAD PRIVADA

La problemática está muy ligada a la propia subsistencia de los centros por su nivel de dependencia de los conciertos con Osakidetza.

zados importantes cotas en la administración local y foral.

Creo que hay que destacar que existen ya dos planes concretos de reforma: el de la Sanidad, conocido como Osasuna Zainduz, y Corame, la Comisión para la Racionalización y Mejora de la Administración, donde sin ningún tipo de consulta, pretenden hacer y deshacer a su antojo, imbuidos por la filosofía neoliberal.

Por concretarlos a grandes rasgos, en Osasuna Zainduz se plantean medidas como el cobro de ciertos servicios sanitarios, y en el Corame, el cierre de algunos servicios o la creación de la ventanilla única y demás.

El objetivo que se persigue es claro: Reducir costos, sin analizar cuál va a ser el papel de los servicios públicos, ni importar la calidad ni la eficacia de los mismos.

PRIORIDAD CONFEDERAL

-En este congreso, la FSP de ELA va a reafirmar su compromiso con el Estado de Bienestar...

NAVARRA

En Navarra venimos de cerrar un acuerdo complejo y difícil, tanto en su proceso de negociación como en la decisión final de aceptarlo o no. Complejo en la medida en que habiendo sido marcados con carácter genérico unos criterios tanto desde la federación como desde la confederación en cuanto a vigencia de convenios y otros aspectos de la negociación colectiva, hemos decidido aceptar un convenio a 4 años. Y lo hemos hecho, fundamentalmente, porque en ese proceso cuatrienal va a haber un desarrollo de aspectos en los que se hacía urgente contar con nuestra presencia. Hay que tener en cuenta, también, a la hora de entender nuestra firma, que nuestros niveles de representación no responden a los mismos parámetros que los de la CAPV. Ha sido, por tanto, un sí crítico, de la mayoría de nuestros afiliados y delegados en el sector.

ADMN. AUTONOMA

La administración autónoma está viviendo muy de cerca todas esas medidas de privatización, toda esta actitud antidemocrática y de imposición por parte de los gestores públicos.

Entre los retos que nos planteamos está el tema de la reforma de la administración, que haya unos cauces de participación y sean cuestiones contrastadas. Lucharemos, también, contra los procesos de cierre de servicios, así como por el enriquecimiento de la negociación colectiva, abordando temas como el de la formación continua.

-Nosotros entendemos que los servicios públicos deben ir orientados a cubrir las deficiencias que existen en la sociedad, y deben servir como elemento de redistribución de la riqueza, favoreciendo a los más desprotegidos en materias básicas como la sanidad o la educación. Es cuestión de justicia social, de solidaridad.

Por eso nos indigna que se intente reducir el déficit público siempre de la misma manera, recortando los gastos sociales; o que se diga que gran parte del presupuesto de las administraciones vascas se "dilapida" en el capítulo de personal, cuando no es cierto. Nadie, al parecer, se acuerda del elevado fraude fiscal existente en nuestro país, localizado además en unos sectores sociales muy concretos. Son, sin duda, consecuencias del neoliberalismo reinante y de sus falsos pero extendidos mensajes.

Consecuentes con esta defensa de los servicios públicos, ELA plantea la rehabilitación y dignificación de la figura del empleado público, en la medida en que hemos asistido y todavía asistimos a una campaña de desprestigio muy bien orquestada desde los órganos ejecutivos de la propia administración; planteamos la profesionalización de todos los órganos de las administraciones, para evitar el enchufismo y el amiguismo, tal como se ha dado en el pasado en muchos casos; queremos que se establezcan responsabilidades para los gestores públi-

ADMN. ESTADO

Los retos son más complicados en la medida en que el ámbito de decisión está relativamente lejano y que nuestra incidencia es menor, aunque hay que reconocer que se han dado pasos cualitativos muy importantes.

Es destacable, en este sentido, el salto dado en las últimas elecciones sindicales y los niveles de afiliación, que están aumentando.

cos, el establecimiento de perfiles de mérito y capacidad para el acceso a la función pública; reivindicamos una formación adecuada y permanente; la regulación de los sistemas de provisión de puestos y promoción... Exigimos, también, la realización de las ofertas públicas de empleo; el establecimiento de un sistema de conciliación, mediación y arbitraje para intentar evitar la vía del contencioso, que es eterna; y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, en la que esta administración fue pionera.

Estas son algunas de las medidas concretas que planteamos y por las que vamos a luchar. Lo que está claro es que no vamos a aceptar ataques a los servicios públicos y al Estado de Bienestar.

-Aunque ya los has esbozado en parte, ¿cuáles son los principales retos que os marcais en la FSP para el próximo periodo intercongresual?

-Básicamente, el forzar los cauces de participación ante esa negativa sistemática a la negociación que se está planteando. De ahí la importancia que le queremos dar a la organización de la negociación colectiva como elemento de implicación importante de todos los trabajadores. En este sentido, hemos empezado a dar pasos cualitativos.

Otro reto importante es ser capaces de articular una respuesta eficaz al ataque que está sufriendo el llamado Estado de Bienestar, y que tiene su punta de lanza y su concreción material en el ámbito del sector público.

Ataques tan claros como el cobro de cuotas en enseñanza, o el posible cobro de servicios sanitarios atentan directamente a los derechos de la clase trabajadora en general. De ahí que, además de la federación, sea preciso un arropo confederal en el discurso ideológico y en la acción sindical

N. ISPIZUA

PROGRAMACION DE CURSOS PARA EL PRIMER TRIMESTRE DE 1996

Formación para representantes sindicales

Dentro de las acciones de formación previstas para el primer trimestre del año 96 se ha concretado un calendario que contempla los cursillos para formación de representantes sindicales y militantes en los niveles de "Iniciación (I)" y "Consolidación (II)".

En el nivel I se analiza la razón de ser y el papel del sindicalismo; las características, las señas de identidad, la estructura organizativa de ELA. También se abordan los rasgos principales de la negociación colectiva. Los grupos se componen con asistentes de distintas federaciones y sectores.

En el nivel II se realiza un análisis de la situación sindical, social, política y económica; se estudian diversos puntos de Legislación Laboral; las líneas estratégicas para la negociación colectiva del 96 y las pautas para su organización. Los grupos se componen, salvo excepciones, por Federaciones y teniendo en cuenta el tipo de negociación, de empresa o de sector, que los afecta. La duración, en ambos casos, es de dos días, con sesiones de mañana y tarde.

Las personas militantes interesadas en completar esta información pueden hacerlo contactando con la correspondiente Federación o con el Local Comarcal de ELA más próximo.

CURSILLOS NIVEL I

FECHA	COMARCAL
17-18 Enero	Iruñea
25 Enero-6 Febrero	Nafarroa-Tudela
31 Enero-1 Febrero	Bilbao
7-8 Febrero	Deba
14-15 Febrero	Eskumaldea
21-22 Febrero	Gasteiz
29 Febrero-1 Marzo	Goierri-Oria
6-7 Marzo	Urola-Kosta
13-14 Marzo	Bilbao
27-28 Marzo	Eskumaldea

CURSILLOS NIVEL II

FECHA	FEDERACION	COMARCAL
16-17 Enero	Metal	Gernika-Durango
17-18 Enero	Construcción y Madera	Ibaizabal-Nervión
30-31 Enero	IKEGAF	Ezkerraldea-Kadagua
6-7 Febrero	Metal	Goierri-Oria
13-14 Febrero	IKEGAF	Donostia
15 Febrero-7 Marzo	FETA	Gasteiz
27-28 Febrero	IKEGAF	Goierri-Oria
29 Febrero-1 Marzo	IKEGAF	Gernika-Durango
5-6 Marzo	Metal y otros	Sakana
12-13 Marzo	IKEGAF	Bilbao
26-27 Marzo	S.Públicos	Gasteiz



PRESENTACION DE "LA PROTECCION SOCIAL EN EUSKAL HERRIA"

En sendas ruedas de prensa ha sido presentado en Iruñea y Bilbao el libro "La protección Social en Euskal Herria", estudio realizado por un equipo de la EHU/UPV, dirigido por el profesor Mikel Gómez Uranga y editado por la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua.

Los cuadros sindicales interesados pueden solicitarlo a través de las Federaciones o de las Comarcas.

El plan de actividades de Formación llevado a cabo durante el año 95, ha sido analizado en un reciente encuentro del equipo confederal con los responsables de Formación designados por las Federaciones y las Comarcales.

Datos sobre la formación en 1995

La misma celebración y desarrollo de esta jornada es un primer reflejo de los pasos positivos que se están dando para consolidar la Formación desde las propias Comarcales y Federaciones.

Constatándose realidades dispares, se percibe una mayor implicación de todas las organizaciones para llegar a los representantes sindicales, mediante cursillos y jornadas, para mejorar su mejor capacitación para el desarrollo de su formación. Además se aprecia la validez de que el contacto en los cursillos apoya un mejor y más maduro arraigo de los delegados con el proyecto ELA.

ALGUNOS DATOS DE CONJUNTO

- Se han realizado 64 Cursillos Confederales (38 de Nivel I y 26 de Nivel II) con una duración de dos días y con cerca de 1400 presencias (837 en Nivel I y 544 en Nivel II).

- Además, promovidas por Federaciones y Comarcales, se han celebrado 68 jornadas, -teniendo en cuenta las de diseño mínimo de día completo- con más de 2200 presencias.

INDICES DE PENETRACION

✓ **Nivel I:** Sobre el número de delegados obtenidos se ha llegado a un porcentaje próximo al 12%.

La referencia comparativa interna más próxima obtenida es la del año 91 con el 9%.

Por Territorios Históricos los resultados son los siguientes: Araba 19%; Bizkaia 14,1%; Nafarroa 10%; Gipuzkoa 7,9%.

Visto por comarcales se ha llegado al 20% en Ezkerraldea-Kadagua; al 19% en Araba e Ibaizabal-Nerviñ; el 17% en Goierri-Oria y el 13% en Bilbao y Oarso-Bidasoa.

✓ **Nivel II:** Han participado un 7,6% de delegados. La referencia anterior más próxima es la del año 92, con el 7,3%.

Territorialmente ha supuesto un 11% en Araba; un 9,4% en Bizkaia; un 6,1% en Gipuzkoa y el 4,8% en Nafarroa.



Por federaciones se ha llegado al 15,5% en IKEGAF; el 13,5% en Metal y el 11% en el Transporte.

PUNTOS PARA SEGUIR INCIDIENDO

Tras los contrastes y los análisis pertinentes, se aprecian coinci-

dencias en algunas carencias que es preciso superar. Se han señalado, entre otros, los objetivos siguientes:

- Proseguir, con mayor rigor, la elaboración de un mapa de delegados como potencial real

para la participación en los cursillos.

- Mejorar la coordinación de los responsables de Federaciones y Comarcal mediante un intercambio y contraste de informaciones.

- Logro de un promedio de 25 asistentes por cursillo, rebajando el porcentaje de inasistencias sobre los listados previstos.

- Seguimiento y evaluación de los cursillos con presencia más directa de los responsables sindicales más próximos de los asistentes.

UNA REFLEXION ELEMENTAL

Estamos ante la confirmación de que la formación es un instrumento muy importante para la acción sindical en ELA.

Su volumen global es un dato inequívoco. El análisis válido y útil debe realizarse desde cada organización, sacando las conclusiones concretas que en cada caso procedan.

“No es posible la militancia sindical sin una formación ideológica”

Esta afirmación la realizó José Elorrieta, Secretario General de ELA, en una breve intervención ante los responsables de la Formación confederal, de las Federaciones y de las Comarcales, reunidos para analizar y evaluar el balance de las acciones formativas llevadas a cabo durante el año 1995.

Además Elorrieta dijo...

“...por las características de nuestro sindicalismo, la formación ideológica es un elemento central y debemos evitar que el día a día sea la excusa para relegar los espacios de reflexión y análisis personal y de grupo...”

“...debemos combatir la actitud psicológica despectiva ante la formación o la de no aceptar carencias. También es una trampa la formulación, como disyuntiva, entre preparación técnica e ideológica...”

“...no podemos compartamentalizar la formación. Es un instrumento más de la acción sindical. Los cursillos son una escuela de militan-

cia y a veces es el único medio para hacer militantes en la medida que se perciben y detectan actitudes...”



■ La tercera fuerza

TEXTOS PARA LA REFLEXION

Texto -parcial- de un artículo publicado en "El Mundo del País Vasco" por Ramón Zallo, Catedrático de Comunicación de E.H.U./U.P.V.

EMERGE UN TERCER CAMPO

Las descalificaciones a la idea del "tercer espacio alternativo en relación al tema de la violencia" es poco casual. Se califica de "utópica", "divisoria", "fuga hacia adelante"... Se la teme, porque supone una nueva lógica acumulativa, distinta a la cómoda dialéctica frentista de los dos bandos en los que se ha dividido el país.

Como dice Jonan Fernández, la perspectiva de los dos bandos sólo nos ofrece un empate infinito y una degradación de la situación. Es más, esa perspectiva puede mantenerse durante años si no aparece una voluntad real de diálogo -con concesiones mutuas en lo concreto y no en los principios-, si algunos contendientes siguen sacando ventaja de la situación. Para evitar 5 ó 10 años más de pudrimiento del conflicto y una acumulación insoportable de sufrimientos, está emergiendo un tercer campo.

LAS PROPIAS TRAMPAS

Los dos bandos siguen reproduciendo las reglas del juego de este enquistado conflicto. Cada cual está encerrado en su propia trampa.

Ambos bandos se otorgan la representatividad o de la mayoría de la sociedad o de los destinos de la nación. La trampa en el Pacto es que nadie quiere romper para no dar bazas al competidor electoral, lo que ha llevado desde la lógica del "frente democrático sin fisuras" a actuar con el mínimo común, es decir, el perfil más bajo de un Pacto que no ha sido de profundización democrática -el PP ha llevado a todos al huerto-, sino sólo un frente antiterrorista, hoy en quiebra.

La trampa en el MLNV es que ha optado por el entropismo -aislarse y restar en lugar de sumar- a base de endurecimiento y de militarización de su comportamiento político. La nueva generación puede permanentizar el conflicto en términos kafkianos: todos enemigos.

DEMOCRATAS O PATRIOTAS

Unos han patentado en exclusiva la democracia, y los otros, el patriotismo. Unos dicen que "los demócratas deben defenderse de los violentos", mientras algunos demócratas (PSOE y PP) niegan derechos colectivos y el PNV ha desaprovechado la oportunidad de construir una modélica democracia en el plano interno, mientras insiste en apuntalar a quienes se niegan a completar siquiera un Estatuto que ya se ha quedado viejo. El "campo democrático" no es un espejo en el que mirarse.



En el otro campo -MLNV- se sigue legitimando cualquier brutal acción armada, responsabilizando al "contexto", a los demás, de las propias decisiones. Los términos del conflicto ya serían "auténticos abertzales contra españoles y traidores". Esa lógica autoritaria aproxima los enfrentamientos civiles.

TERCERA VIA

La idea de tercera vía se la oyó en El Salvador a Ignacio Ellacuría unos meses antes de morir y para otro contexto.

Si preguntáramos en Euskadi cuántos estarían dispuestos a suscribir un manifiesto en el que se contuvieran conjuntamente todos estos lemas (diálogo, negociación, tregua de atentados y sabotajes, respeto y encauzamiento de los derechos colectivos del pueblo vasco, fin de la dispersión de presos, libertad para Aldaia, control parlamentario de la Ertzaintza) y resultara mayoritario, habría que concluir que hay un desfase histórico de los dos frentes, y que están puestas todas las condiciones objetivas y subjetivas para que nazca un tercer campo, de confluencia, que obligue a ambos a entenderse.

CARACTERISTICAS DEL TERCER ESPACIO

Sin pretender prever el futuro ni muchísimo menos, normativizarlo y siendo consciente de lo que lo espontáneo y el discorrir de las cosas y no las ideas mueven so-

bre todo el mundo, ojalá ese tercer espacio futuro se parezca una mínima parte a estas ideas referencia:

1. Fuerza cívica. No es ni puede ser una organización política, ni un proyecto de fuerza política, ni un bloque, sino que se debiera configurar como una fuerza cívico-social, un movimiento social masivo, con vocación movilizadora. No negocia, pues ese es el ámbito el Estado, los partidos y ETA. Promueve el diálogo social y la creación de condiciones para la negociación y de un nuevo escenario político de encuentros.

2. Espacio de confluencia. No sería otro frente político que se suma a los otros dos complicando aun más las cosas sino que se nutriría tanto de lo que era silencio social y desesperanza como del cambio de posición de tantos de ambos bandos que habrían llegado a la conclusión de que el frentismo nos lleva a la ruina y que hay problemas de fondo a resolver. Es un espacio no frentista, de confluencia.

3. Pensamiento propio. No podría ser una fuerza sociopolítica neutral ni equidistante, ni de los frentes ni de las violencias, sino que crea un pensamiento propio en un tema central (contencioso, violencias) y que, por su modo de obrar, su discurso y su lenguaje -aunque vaya a ser acusado por uno y otro bando de estar al servicio del otro- logra la percepción social de su diferencialidad.

4. Fuerza moral. Carece del poder operativo, porque sobre todo es una fuerza moral que busca crear un nuevo escenario, convirtiéndose en fuerza de interposición cívica entre los contendientes, que no echa leña al fuego, pero tampoco calla ni otorga. Huye de la doble moral en la que han caído los dos bandos y escapa de sus ardidés. Busca humanizar el conflicto para no acumular agravios, intenta crear espacios de diálogo social, apunta salidas, ayuda y persuade, desde su peso social, a las partes a encauzar el conflicto.

5. Pluralidad. No es una fuerza nacionalista sino plural aunque haría una apuesta por la profundización democrática tanto en lo que se refiere a los derechos individuales como a los derechos colectivos implicados en el contencioso. Es más, no deja los derechos al resultado de una Mesa por la Paz sino que entiende que la democratización es un objetivo al margen de cualquier negociación, y que, además, ayudará a racionalizar la vertiente violenta del contencioso. Pero entiende también que la negociación también tratará de los problemas de fondo políticos aunque la primera y la última palabra la tenga la comunidad.

Muchas veces se ha apuntado en nuestra organización la necesidad de debate. Por ello, en las líneas que siguen, queremos aportar ocho breves retos que, a nuestro juicio, se presentan como los principales del sindicato para con los jóvenes.

Ocho puntos para un debate

Pretenden ser eso, nada más y nada menos, un pretexto para un debate que debería ir realizándose en todas las organizaciones. Ahí van pues, los puntos, y ojalá vuelva vuestra reflexión.

1 Nuestro sindicato *no crea su propia militancia joven*. Si tenemos en cuenta la incierta, tardía y precaria vinculación del joven al mundo del trabajo, se hace cada vez más difícil propiciar los medios para que los jóvenes se vayan haciendo con el referente sindical, y habremos de vivir de prestado en cuanto a militancia se refiere.

2 Nuestra atención a *problemas que afectan específicamente a la calidad de vida y preocupaciones sociales de los jóvenes* es deficiente (vivienda, servicio militar, servicios sociales, ayudas institucionales, formación, ocupación, empleo, sistema educativo, paro, marginación...).

ATENCIÓN EN LA EMPRESA

3 Debemos revisar permanentemente nuestra *atención a los jóvenes en la empresa*. Esto es algo que, a priori, esta organización puede hacer, al menos allí donde tenemos representación. A decir de las encuestas, el joven percibe que sólo se le atiende en período de elecciones sindicales y que probablemente sus problemas no son las prioridades del sindicato. Incluso puede percibirlo como una amenaza dada su situación de precariedad.



DISTORSIONES

4 Los jóvenes no conocen *o reciben falseadamente el discurso sindical*. El sindicato aparece en la mentalidad juvenil casi exclusivamente ligado al ámbito de partidos políticos y de la negociación institucional y en absoluto al ámbito laboral de base. Menos aún es percibido como un movimiento alternativo. Mientras tanto, las consignas neoliberales campean a sus anchas modelando el imaginario y la mentalidad colectiva de jóvenes y adultos.

La militancia juvenil existente encuentra su lugar, en conse-

cuencia, en los movimientos alternativos no sindicales, del tipo, por ejemplo, pacifistas y antimilitaristas, Tercer Mundo, anti-xenofobia, iglesia y nuevos movimientos religiosos, de corte político, cultural, mujer, así como en toda forma de voluntariado. No nos engañemos, *militantes "haylos"*.

5 Los jóvenes *no se afilian o vinculan al proyecto*. Además, cuanto más se retrasa la edad de afiliación, más posibilidades hay de reclamar un sindicato de servicios y representación y menos de entrar en una dinámica militante. Por otra parte, quien no ha militado para los 18-20 años en

nada, es difícil que lo haga a partir de los 30, edad en la que, con suerte, se vinculará con cierta "holgura" al mundo laboral.

ORIENTACION SINDICAL

6 Los jóvenes militantes, *en su mayoría (delegados, etc.) reproducen un hacer sindical exclusivamente ligado a la empresa*, y por lo tanto el sindicato no es referente entre la inmensa mayoría de jóvenes que se debate entre la precariedad y el paro. Otros ámbitos de la acción sindical quedan desamparados en lo que a medios humanos se refieren.

7 Tenemos *dificultades para dar una orientación sindical a los grupos de jóvenes* por razón de su composición (parados y estudiantes, fundamentalmente), y las necesidades y proyectos inmediatos de sus componentes.

8 *Carecemos de servicios eficaces y atrayentes para los jóvenes* en nuestro sindicato. Dada su mayoritaria situación de precariedad y desempleo nuestros servicios no se ajustan a sus principales necesidades. Hemos de pensar que no pocos jóvenes acudirán, en principio a la organización, en la medida en que, en principio, sea capaz de responder a sus propias necesidades.

Ocho retos que quieren dar lugar a un debate. No dejes de comentarlos con tu compañero sindical más cercano.

Xabier ANZA

“
Sindikatuak ez ditu
bere militante
gazteak sortzen

“
Gazteen lan
sindikala enpresari
lotuta dago

EUROPA

■ ¿AVERIA EN LA LOCOMOTORA ALEMANA?

Este mismo verano en una revista especializada en economía se afirmaba: "Las señales económicas de nuevo aparecen netamente en verde para Alemania". Un poco más adelante, con todo, se podía leer: "Como en otros países de la Unión Europea (UE), la pobreza descompone la imagen que la sociedad y sus responsables tienen de sí mismos. También en Alemania la exclusión gana terreno. Allí se habla de eso menos abiertamente que en otros sitios".

El crecimiento económico, lo advertían estudios de hace unos años, se disociaba de la creación de empleo. Ahora incluso en una economía como la alemana, con mecanismos de reparto bastante desarrollados, se constataba que "las rentas de la población activa se benefician poco de la expansión económica". Los más necesitados quedan, simplemente, colgados. "Sin embargo no hay que esperar que los frutos del crecimiento económico alcancen a los más necesitados de la sociedad". A ese sector que el mismo proceso económico incrementa implacablemente.

De pronto la locomotora parece encontrar dificultades incluso en sus bien cuidados datos macroeconómicos: el déficit se descontrola y se sale de los parámetros de convergencia; el crecimiento se deshincha: en 1996 apenas alcanzará el 1%. El paro se dispara: Alemania podría rebasar próximamente los cuatro millones de parados. En 1995, 250.000 parados más. Enero y febrero se anuncian aún peores en la previsión de creación de empleo. Se acusa a las estadísticas de no reflejar con el suficiente rigor el número de parados: algunos especialistas estiman que una mayor precisión incluiría en el número de parados un millón más de los que actualmente figuran.

Desde el gobierno se pide a sindicatos y patronales un acuerdo. Desde 1991 se han destruido en la industria alemana un total de 1.300.000 puestos de trabajo. El sindicato IG-Metall ha ofrecido a los empresarios un acuerdo sobre la base de una promesa de congelar salarios (reales, esto es, actualizarlos al nivel de la inflación) a cambio de un compromiso patronal de creación de empleo.

La primera reunión fracasó: la patronal quiere valerse de la situación para cargar la mano sobre los salarios. Los sindicatos advierten que estas ofertas no se repiten muchas veces, que se las tomen en serio. Sin embargo los "jugadores" de la bolsa no miraban a la situación de la economía real. Su



atención, como de costumbre, se orientaba en otra dirección: a la espera de nuevos descensos en los tipos de interés Francfort logró una fuerte subida. "Su reino no es de este mundo".

■ FRANTZIA, EUROPAREN TAUPADA

Europako gizartean egonezina dago. Erdiko, ekialdeko eta mendebaldeko herrietan. Frantziako oihartzunak zenbait astez komunikabide guztietan jaso ditugu. Egoera eta estatuen arteko ezberdintasuna gora-behera, esan genezake gizarte europarra mamu berak astintzen duela. Kazetari frantses baten arabera, "herria gaisorik dago, langabezia noski, baina gehiago langabeziari diogun beldurraz".

Jacques Delors, Europear Batasuneko Batzordearen buru izan zenak dioenez, Europaren eraikuntza arriskutan dago gizartean gero eta hedatuago dagoen ondoreza dela medio. Jean Daniel *Le Nouvel Observateur* aldizkari zuzendariaren ustetan ondorezaren oinarrian bi errezelu omen daude. Zerbitzu publikoen izena merkatu-ekonomiaren aldeko doktrinarioren aldetik jasaten dituzten erasoek behin eta berriro hondatzen dute.

Baina, alde batetik, langile eta hiritarrak hautematen dute "zerbitzu publikoek merkatu-ekonomiaren izaera soziala bermatzen dutela". Bestetik, guztiaren gainetik hiritarrek grebak babestu izanaren arrazoia langabeziari eta probidentzia-estatuaren desagertzeari dioten beldurra izan da, errezelua baino gehiago. Langabezia eta ongizate-estatuaren hondamendia saihestezintzat jotzen dira egungo ekonomi politikak bere horretan jarraituz gero. Gobernu frantsesak deitu behar izan zuen gailurreko bilera sozialean mahairatutako gaiak grebaren arrazoi zuzenak baino gehiago izan ziren; 'gizarte haustura' -Frantzia esamolde hau guztien ahotan ibili da- isladatzen duten fenomenoetaz hitz egin zen. Hazkunde ekonomiko pattala, gazte eta emakumeen langabezia, gizarte segurantzak, soldadak, lanaldiaren murrizketa, fiskalitatea... Hots, gailurreko mahaiaren alde batetan eta bestean eserita zeudenen gizarte ikuspegiak mugatzen dituzten funtsezko gaiak.

Frantzia gertatutakoa guztiontzako oharra da, baita sindikatuentzat ere. Sindikatu bati alarma seinaleak piztu dizkiote. Erabaki edo gertakari batek langile klasean metatutako beldur, desadostasun edo frustrazioak galvanizatzen Frantzia baino arrazoi gehiago dagoen tokian adi egon eta mugimendurik txikiak ere hautematen asmatu behar da.

V. BENGEOA



Y un día volveré...

GARAPENA



Con la esperanza de volver, bien pacíficamente o por la fuerza si fuera necesario, casi dos millones de hutus expatriados vegetan en los campos de refugiados de Zaire. Campos de refugiados en los que poco a poco las telas de las tiendas de campaña se han ido sustituyendo por madera y ladrillos; campos en los que se ven surgir talleres, bares, peluquerías, cines... Campos como el de Kibumba, en el que un vasto colegio al aire libre acoge sobre bancos de roca volcánica a niñas y niños reunidos alrededor de pizarras plantadas en la tierra.

Las amenazas y la propaganda son constantemente utilizadas en estos campos para desanimar a los refugiados a que vuelvan a casa. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los cuatro millones de hutus que todavía quedan en Ruanda ven al gobierno actual como un enemigo que en cualquier momento intentará saldar una antigua cuenta.

La obsesión de muchas de estas personas no es otra que la de borrar a cañón la desbandada de 1994, y aunque en varias ocasiones han anunciado la contraofensiva, la creación de una fuerza de 50.000 soldados, la existencia de cam-

pos de entrenamiento y hasta el nacimiento de una nueva 'Hutulandia' al oeste de Ruanda, lo cierto es que hasta ahora las actividades de los refugiados hutus se 'limitan' a una serie de incursiones de comandos para minar las carreteras, sabotear alguna que otra línea eléctrica o robar todo el ganado posible.

CONFLICTOS REAVIVADOS

Hay que tener en cuenta que el presidente (mejor dicho dictador) zaireño, Mobutu, considera los resultados del genocidio como una vía para restablecer su perdida credibilidad y prestigio internacional. Desgraciadamente, la irrupción de las tropas zaireñas, bajo la excusa de mantener el orden en los campos de refugiados, ha reavivado los conflictos étnicos. Es cierto que el genocidio ha cambiado, ahora a veces los hutus de los campos se alían con los bantúes locales para ir en contra de los tutsis o los comerciantes tutsis son acusados de terroristas, de llevar adelante complots

por encargo de Kigali (capital de Ruanda), tales como el atentado fallido perpetrado en noviembre pasado contra el jefe del estado mayor del ejército zaireño.

Al mismo tiempo, una de las preocupaciones del actual ministro de defensa ruandés, el general Kagame, acusado por los refugiados hutus de haber una fortuna colosal y de haber infligido a sus enemigos las peores penas y castigos, es la de ganar credibilidad a nivel internacional ejecutando a cualquier soldado que mate a un civil.

Ruanda quiere mostrar al mundo que habla en serio al querer impedir la venganza por el genocidio de sus compatriotas tutsi de 1994, y de persuadir a los refugiados hutus para que eviten que los "rebeldes invasores" vuelvan a casa.

INDISCIPLINA

Durante la guerra, los rebeldes del Frente Patriótico Ruandés, actualmente en el poder, vivían bajo un estricto código de conducta. El asesinato y la violación eran castigados con la pena de muerte. Pero desde entonces el ejército se ha triplicado en tamaño, llegando a los 50.000 hombres. Muchos de los nuevos reclutas son jóvenes cuyos padres y parientes fueron asesinados en las matanzas de los hutus. Además, a los soldados que patrullan los campos se les debe ya la paga de 10 meses.

La disciplina no existe, o brilla por su ausencia en la mayoría de los casos. Ello explica las drásticas medidas tomadas por el general Kagame. Ejecutando y metiendo en prisión a sus propios soldados, Ruanda está intentando persuadir a un mundo escéptico para que juzgue y ejecute a los responsables del genocidio de 1994. Actualmente cerca de 1.036 soldados y unos ochenta oficiales se encuentran a la espera de juicio, al igual que unos 60.000 hutus acusados de crímenes contra la humanidad. Pero Ruanda no cuenta con una maquinaria legal capaz de juzgar a un número mínimo.

Tanzania y Zambia han detenido ya a algunos asesinos o incitadores del genocidio. Bélgica también ha emprendido procesos contra otros. Pero cuando las murmuraciones de un superviviente piden justicia y perdón, ¿saben los gobernantes a quién y cuándo juzgar? ¿Lo sabe el mundo?

”

*1993ko sarraskien errudunak
epaitzeko sistemarik ez du
Ruandak*

Amaia BETELU

El final de cada año suele coincidir con la aprobación de los Presupuestos para el ejercicio siguiente. A su vez, se suelen adoptar determinadas medidas fiscales que pasan inadvertidas, pero que, sin duda, tienen una gran importancia. Así, todos los años se suele modificar el IRPF, en especial su tarifa

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES VOLVEREMOS A PAGAR EL FRAUDE FISCAL DE OTROS COLECTIVOS

El impuesto sobre la renta sube una vez más

El Concierto Económico supone que en la CAPV es de aplicación la tarifa que apruebe el Gobierno Central para el IRPF del Estado. En Navarra el Gobierno de este territorio tiene capacidad para establecer su propia tarifa.

A pesar de que la responsabilidad en esta materia, como se ve, corresponde a distintas Administraciones, el efecto común para el conjunto de Euskadi es que, año a año, se produce un aumento de la presión fiscal en el IRPF. Esta afirmación, aparentemente, no se entiende con facilidad, ya que, por ejemplo, para 1996 se ha deflactado la tabla del IRPF un 3,5% en el Estado (CAPV) y un 3,4% en Navarra. Si esto es así, y se reduce la tarifa, ¿cómo se explica que ELA diga que estamos ante un aumento del IRPF?

PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO

La respuesta, aparentemente complicada, es, sin embargo, muy sencilla, y es que la tarifa del IRPF se reduce en porcentajes inferiores a los que aumenta la inflación, por lo que, en la práctica, una persona que ve aumentados sus ingresos en función de la inflación, paga un porcentaje mayor de sus ingresos a Hacienda. Es decir, una reducción de la tarifa inferior al aumento de la inflación supone una pérdida directa de poder adquisitivo.

Esta práctica se ha venido aplicando constantemente en los últimos años, tanto en la



El Gobierno navarro ha aumentado fuertemente la presión fiscal.

CAPV como en Navarra, si bien es en este último territorio donde se ha aplicado de manera más espectacular. En Navarra la tarifa de 1993 no se modificó ni en 1994 ni en 1995, mientras que en 1996 se ha reducido tan sólo un 3,4%. Esto supone que mientras en estos tres años la inflación ha aumentado un 14%, la tarifa del IRPF sólo ha disminuido un

3,4%, lo que implica un fortísimo aumento de la presión fiscal en este impuesto.

Para 1996 la reducción de la tarifa del IRPF que supondría un mantenimiento de la presión fiscal se hubiera situado en el 4,3% (es decir, lo que aumentó el IPC de 1995). Las decisiones del gobierno central y del Gobierno de la Comunidad

Foral de reducir la tarifa en un 3,5% y un 3,4%, respectivamente, suponen que este año se sigue optando por aumentar el IRPF.

Aunque esta medida aparentemente se aplica a todas las personas, en la realidad de la situación fiscal de Euskadi recae casi exclusivamente sobre las personas asalariadas, sobre quienes perciben una pensión y sobre quienes cobran una prestación por desempleo.

Esto es debido a que son estos colectivos los únicos que declaran sus ingresos reales, mientras que el fraude en rentas empresariales, profesionales y de capital es muy elevado, como se pone de manifiesto en todos los estudios realizados al respecto.

Así, se constata que para conseguir unos determinados niveles de recaudación, las Haciendas, en lugar de optar por luchar contra el ingente fraude fiscal que se produce en los colectivos indicados, prefieren seguir aumentando los impuestos que pagamos las personas asalariadas. Es decir, el fraude de unos lo tenemos que pagar los demás.

La paradoja es aún mayor cuando a esto añadimos la actual ofensiva ideológica que trata de justificar un recorte de las coberturas sociales, ofensiva que está dirigida por los colectivos que se caracterizan por esos altos niveles de fraude fiscal.

“

Talde batzuren iruzurra langileok ordaintzen dugu egoera hauekin

“

Egoera are larriagoa da babes soziala murriztu nahi dutelako

Mikel NOVAL

La auditoría de las cuentas anuales (y II)

Los auditores de una sociedad son nombrados por la junta general de accionistas de esa sociedad antes de que finalice el ejercicio económico que han de auditar. Son nombrados por un periodo mínimo de tres años y un máximo de nueve años. Transcurrido el plazo máximo de nueve años, obligatoriamente la empresa deberá de cambiar los auditores.

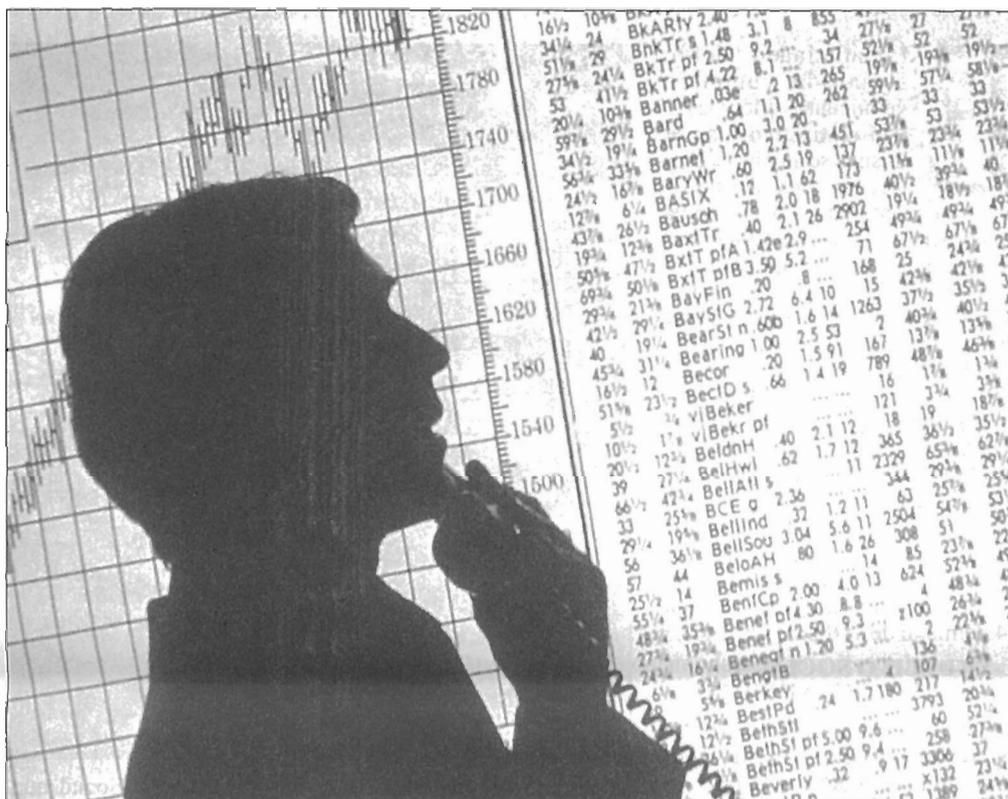
Como indicamos en el número anterior la labor del auditor consistía en analizar la documentación contable y expresar una opinión sobre las cuentas anuales formuladas por el consejo de administración de la sociedad.

Un auditor no debe opinar, en el informe de auditoría, sobre la gestión de la empresa. No tiene que dar su opinión ni sobre si se compra mucho o mal, ni sobre si vende mucho o poco y con mucho o poco margen, ni qué tal se trabaja, ni sobre si la plantilla está bien remunerada o dimensionada, ni si el consejo de administración ejerce bien su función o cobra mucho... Estos son trabajos internos de la empresa que, o bien los realiza un departamento interno de la empresa (auditoría interna o controler), o bien se contrata a un experto específico para que realice ese trabajo. De todas formas los accionistas también podrán evaluar la gestión de la empresa basándose en las cuentas anuales formuladas por los accionistas y auditadas por un experto independiente, y eso lo realizan anualmente en la junta general de accionistas.

La opinión del auditor puede ser de cuatro tipos:

A. Sin salvedades o sin reservas: ésta es la opinión que da el auditor cuando no ha encontrado ninguna limitación a su trabajo ni existe ninguna incertidumbre. Esta es la típica opinión que se da en la gran empresa tanto en eléctricas como en banca. No es que sea verdad del todo, pero como los cambios no muy significativos el auditor no los ha de reflejar en su informe, y al ser empresas cuyos informes de auditoría son de los más leídos, no se refleja nada. Luego suelen venir las sorpresas tipo Banesto.

B. Con salvedades o reservas: ésta es la opinión mas común que se suele dar en los informes de auditoría de las empresas. La más común en Euskadi es la incertidumbre por la revalorización de activos de 1990 en base a Normas Forales de las Diputaciones, que fueron recurridas por el Estado Español. La incertidumbre viene por estar el tema en tribunales. Otras incertidumbres comunes son: tener abiertas las cuentas anuales de los últimos cinco años a posibles inspecciones fiscales (esto lo tienen todos los contribuyentes, tanto empresas



como personas físicas, pero sólo se refleja cuando puede haber alguna contingencia fiscal); haber amortizado el inmovilizado material en exceso (los beneficios son menores y también los fondos propios, pero así se pagan menos impuestos) o en defecto (así se reducen las pérdidas); que los fondos propios sean inferiores a dos tercios del capital (por ley o se regulariza la situación o la empresa va a la liquidación).

También pueden existir salvedades o reservas por limitaciones al trabajo de los auditores. Limitaciones como la valoración de existencias por parte de la empresa o la no comprobación del saldo de almacén a principio o al final del ejercicio por parte del auditor; o también el saldo de clientes y la cuantía de éstos que son de dudosa cobrabilidad.

C. Adversa: esta opinión es menos común. Se da cuando las limitaciones o incertidumbres son muchas y suponen gran

cantidad de dinero. Esta es una opinión que se da en empresas en crisis en las que los administradores maquillan los resultados de tal manera que los auditores no tienen otro remedio que dar esta opinión a no ser que sean buenos amigos.

D. Denegada o sin opinión: esta opinión también se da en pocas circunstancias. Para dar esta opinión la contabilidad de la empresa ha de ser nefasta. Además de las incertidumbres y limitaciones anteriores han de faltar justificantes de gastos e ingresos de la empresa, no ha de haber claridad en el destino que se da al dinero, e incluso la continuidad de la actividad de la empresa ha de estar en serio riesgo.

Jon Ander LLABORI/
Amaia ALDASORO

“
Auditoreek enpresaren
gestioaz ez dute ezer
esan beharrik

Con el número de este mes damos por finalizada la serie de la información económico-financiera de la empresa. A partir del próximo número comenzaremos una nueva serie.

Tutela penal del trabajador

El denominado “delito social” ha cumplido veinticuatro años desde que se tipificó; con el mismo se inició la protección penal del trabajador en cuanto tal, es decir, no ya como persona sino como miembro perteneciente al mercado de trabajo. Hoy en día, en la era de la flexibilidad legislativa laboral, hay quien duda sobre la oportunidad y necesidad del derecho penal del trabajo; en cualquier caso, se acaba de publicar (BOE del 24-XI-95) la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que dedica el Título XV a los “Delitos contra los derechos de los trabajadores”. Su entrada en vigor se producirá a los seis meses de su publicación, o sea, a partir del día 24 de mayo de 1996.

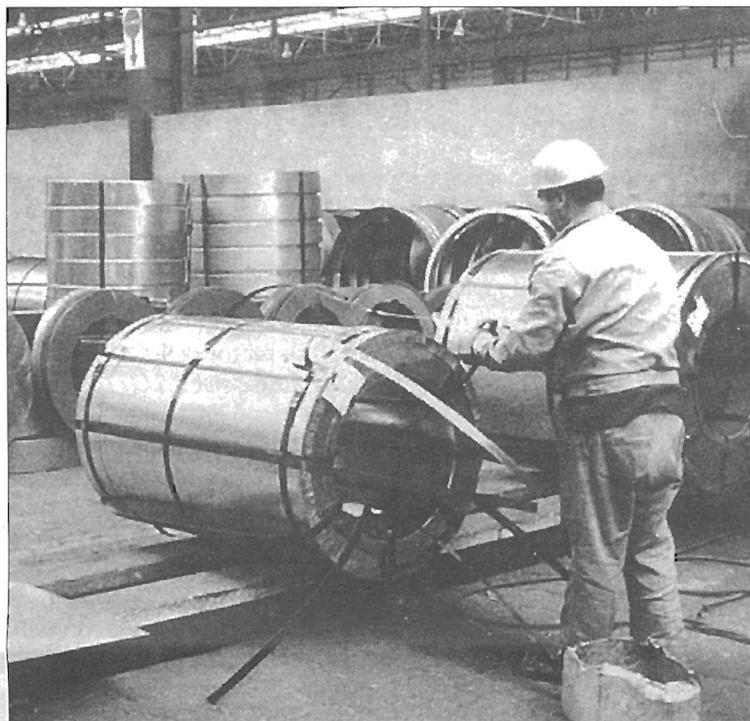
DELITO SOCIAL Y AUTOTUTELA SINDICAL

El delito social se tipificó en 1971, en plena dictadura, incluyendo como figuras delictivas la imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social ilegales, el tráfico ilegal de la mano de obra, y las crisis fraudulentas de empresas; en aquel contexto se trató de sustituir la autotutela de los trabajadores, que el sindicato vertical no estaba en condiciones de asumir, por el sistema más cómodo, pero inoperante, de la protección penal del trabajo. Hoy se sigue manteniendo frente a tal delito, tanto por los trabajadores afectados como por la doctrina, la misma actitud de escepticismo con que fue recibido entonces.

Fenómenos cotidianos, como la utilización fraudulenta de la contratación temporal, y prácticas como firmar un finiquito sin fecha como requisito para ser contratado, o la quiebra de una empresa, son comportamientos que encajan en el delito social, pero en los años de vigencia del mismo poco más de cuarenta sentencias que han llegado al Tribunal Supremo han sido condenatorias; y hasta el fiscal general del Estado ha tenido que instar a los fiscales una más “generosa” aplicación del mismo.

CONTRADICCIONES REFORMA LABORAL / DELITO SOCIAL

Los bienes protegidos por la tipificación del delito social en el vi-



gente art. 499 bis del Código Penal son los “beneficios de la estabilidad en el empleo” y los derechos de los trabajadores “reconocidos por disposiciones legales o convenios colectivos sindicales”. Pues bien, la reforma laboral ha afectado directamente a la estabilidad en el empleo (flexibilización en ingreso, desarrollo y salida), y ha desregularizado y vaciado legislativamente las condiciones laborales, abriendo la vía del tráfico de mano de obra (agencias privadas de colocación) y la cesión de los trabajadores (empresas de trabajo temporal), fomentando la contratación individual del trabajo.

Tal contradicción se viene a subsanar en cierto modo cuando en la tipificación del nuevo Código Penal ya no se hace referencia al principio de la estabilidad en el empleo.

DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En el nuevo Código, bajo la rúbrica “de los delitos contra los derechos de los trabajadores”, se tipifican como delitos los siguientes:

1. La imposición a los trabajadores mediante engaño o abuso de situación de necesidad de condiciones laborales o de Se-

guridad Social que perjudiquen los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2. La producción de una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias (...), por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa.

3. Impedir o limitar mediante engaño o abuso de situación de necesidad el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

4. No facilitar, con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.

OTROS DELITOS EN LA RELACION LABORAL

Dentro del Código penal cabe referirse también a los siguientes delitos, en la medida en que la relación laboral puede constituir el marco en que se producen:

1. El alzamiento de bienes, del art. 257: la realización de cualquier acto o disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo, cualquiera que sea la naturaleza de la obligación o deuda cuyo pago se intente eludir, incluidos los derechos económicos de los trabajadores.

2. Las agresiones sexuales, del art. 178 y ss.: atentar contra la libertad sexual de otra persona, con violencia o intimidación, que se castiga más gravemente cuando la víctima sea una persona especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

CRITERIO NO RESTRICTIVO

A la vista de la experiencia, la incredulidad de los trabajadores a la hora de denunciar puede mantenerse si es que los requisitos de los distintos tipos de delito no se interpretan con criterio simplemente no restrictivo, y los fiscales no proceden a una mayor aplicación de los tipos penales.

Concretamente, la apreciación del “abuso de situación de necesidad” del art. 311 del nuevo Código, no debiera tener dificultades cuando en base a la superioridad que se origina por la falta de trabajo y la acuciante necesidad y oferta del mismo en la actual sociedad, se imponen al trabajador condiciones que perjudican los derechos que legalmente le corresponden.

Un ejemplo puede ser la reciente Sentencia del TS (2a) de 6-X-95, que al interpretar la exigencia de concurrencia de “procedimientos maliciosos” en el vigente art. 499 bis, en un tema de cierre ilegal de empresa, indica que la ley no se refiere a un especial dolo, “sino a la reprochabilidad ético-social de los medios utilizados” por el empresario.

J. B. HARRIOLA

Despido improcedente. Necesidad de computar en la indemnización el tiempo de excedencia por maternidad a efectos de antigüedad.

(Sentencia del TSJ del País Vasco, de 23 de mayo de 1995)

Tampoco acompaña el éxito a dicha parte recurrente en lo que atañe a la segunda de las cuestiones que suscita, por cuanto que olvida que fue la maternidad la causa de la excedencia disfrutada por la demandante entre el 7 Sep. 1993 y el 6 Sep. 1994, o bien desconoce una regla como la establecida específicamente para regular esa concreta causa, contenida en el párr. 2º del núm. 3 del art. 46 ET, introducida por L 3/1989 de 3 Mar. (art. 1.3), según la cual “durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad”.

Precepto que, como se advierte fácilmente, pone de manifiesto que el régimen de la excedencia por maternidad, durante ese primer año, es el propio de la excedencia forzosa, y así lo revela su comparación con lo dispuesto en el núm. 1 de dicho precepto estatutario. No sólo eso, sino que contiene una regla expresa, que hemos remarcado, porque taxativamente ordena que ese tiempo se compute a efectos de antigüedad.

En ocasión precedente, S 13 Ene. 1993, la Sala tuvo que resolver litigio en el que la razón esencial de la controversia radicaba en determinar si el tiempo de excedencia forzosa era computable a efectos del cálculo de las indemnizaciones derivadas de un despido nulo, si bien que entonces era en su vertiente destinada a determinar la responsabilidad del FGS en su pago, lo que no obsta a que apliquemos la misma doctrina que entonces.

Como ahí afirmábamos, el término “antigüedad” equivale a tiempo de servicio. Cierto es que, en ocasiones y según el contexto en el que se utilice, puede referirse exclusivamente al complemento salarial así denominado, que específicamente retribuye el periodo de vinculación a la empresa (TS S 15 Feb. 1990).

Sin embargo, no es ésa la interpretación que cabe hacer de dicha palabra, en el mandato del art. 46.2 ET. Los términos que utiliza el precepto, el lugar en el que se ubica y su misma finalidad conducen, inexorablemente a entender que el cómputo de ese periodo de excedencia no lo es únicamente a efectos del mencionado complemento retributivo, sino para cuantos otros puedan derivarse del mayor o menor tiempo de prestación de servicios.

Así, la norma en cuestión no indica que esa equiparación se efectúa a efectos de ese plus. Tampoco se inserta dentro de los preceptos del ET que regulan el salario. Además, el interés que quiere satisfacer es el de evitar los perjuicios que, tras su reincorporación, iba a tener el trabajador por su período de inasistencia al trabajo, justificado en razón a la concreta causa que motiva la ausencia. Interés que sólo se atiende parcialmente si su cómputo se limita al cálculo del complemento retributivo de antigüedad.

De ahí que, disponiéndose que la indemnización derivada del despido improcedente se calcule en función de una tasa de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, deba computarse, a esos efectos, el tiempo de excedencia por maternidad...

Responsabilidad civil del empresario. Negligencia en orden a la prevención de un accidente.

Compatibilidad con la indemnización laboral por accidente de trabajo.

(Sentencia del TS (1ª), de 21 de noviembre de 1995)

La culpa extracontractual –art. 1902 CC– consiste no sólo en la omisión de normas inexcusables o aconsejadas por la más vulgar o elemental experiencia, sino en el actuar no ajustado a la diligencia exigible según las circunstancias del caso concreto de las personas, tiempo, modo y lugar, habiendo por ello evolucionado la doctrina hacia un sistema, que sin hacer plena abstracción del factor moral o psicológico y del juicio de valor sobre la conducta del agente, acepta soluciones cuasi objetivas, demandadas por el incremento de actividades peligrosas consiguientes al desarrollo de la técnica y al principio de ponerse a cargo de quienes obtienen provecho la indemnización del quebranto sufrido por el sujeto...

Reiterada jurisprudencia viene sosteniendo, respecto de la responsabilidad y sus respectivos títulos legales, la compatibilidad de las indemnizaciones laboral y civil, habiendo reiterado la armonización de la indemnización satisfecha por accidente de trabajo y la dimanante del acto culposo, ya que la reglamentación especial no sólo no restringe el ámbito de aplicación de los arts. 1902 y 1903 CC, reguladores de la culpa extracontractual, sino que explícitamente viene admitien-

do su vigencia, al acoger expresamente que puedan derivarse del hecho cuestionado otras acciones que las regidas por la legislación laboral, exigibles las mismas ante la jurisdicción civil, siendo así que las prestaciones de carácter laboral nacen de la relación de la S. S. y, mediamente al menos, de la misma relación laboral, que preexiste a las responsabilidades de índole contractual, que nacen de diferente fuente de las obligaciones –arts. 1089 y 1093 CC–, que es la culpa o negligencia no penadas por la ley; así lo declara el art. 97.3 y reitera tal compatibilidad el art. 93.9, ambos LSS (Cfr. TS S 2 Ene. 1991).

Criterio para calificar la relación como laboral. Inserción del trabajador en el ámbito de organización y dirección del empresario.

(Sentencia del TS de 20 de septiembre de 1995)

Para calificar la naturaleza de un contrato ha de atenderse a lo que resulte acreditado en cuanto a su realidad, sin que sea decisivo el *nomen iuris* que las partes le hayan atribuido, y si de ello se desprende que concurre el elemento de la dependencia, entendido como sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario, la relación es laboral.

La inserción del trabajador en el ámbito de organización y dirección del empleador se erige en elemento esencial para determinar que existe un contrato de trabajo, junto con la prestación personal de servicios y la ajeneidad consiguiente a la asunción del riesgo por la empresa, y estos elementos concurren en el caso, al constar que la actora trabaja en jornada diaria y con contrato fijo, que percibía remuneración o salario fijo mensual, que la facultad confiada a la demandante de designar persona idónea que la sustituyera en vacaciones es consecuencia de su titulación profesional que la capacitaba para hallar quien fuera idóneo, y que, aunque no figurara inserta en el libro de matrícula del personal, su pertenencia a la organización de la empresa es consecuencia ineludible de la propia índole de la finalidad y objetivos de ésta (Cfr. TS S 25 May. 1993).

Sindikalgintza

KEPA ESTEVEZ, ESKUMALDEKO BATURAREN ARDURADUNA

“Deszentralizazioak eskualde integral bihurtu gaitu”

Eskumaldeko baturak ELAko 6.700 kide biltzen ditu. Derio eta Getxoko herri baturek osatzen dute eskualde hontako egitura; Mungian ere laister izango dute batura propioa. Kepa Estevez eskualdeko arduradunak Bizkaiako inguru zabal honen berri ematen digu: Bertan baserri giroko inguruetatik (Barrika, Gamiz, Fika) hasi eta erabat zerbitzuetan oinarritutako hirigune garatuetara aurkitzen dira. *Bien bitartean industria astuna dago, ku-tsaturak oso gogor hondatu dituen inguruetan kokatuta.*

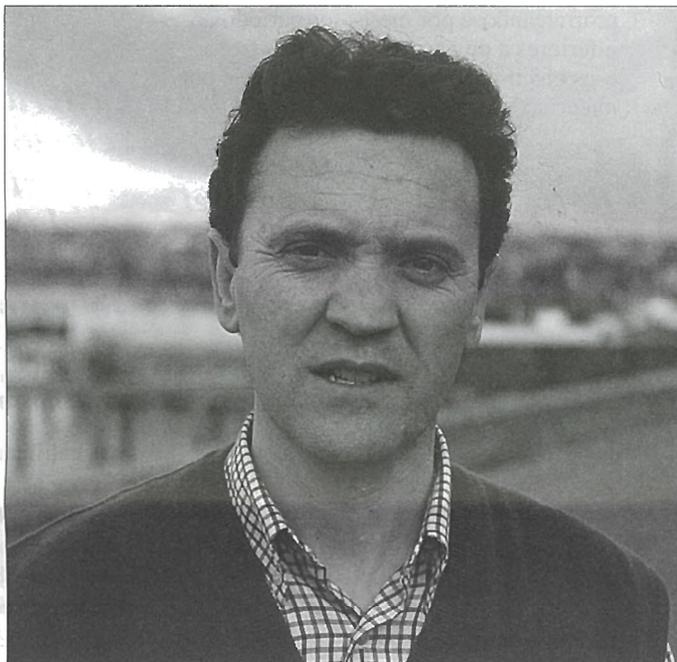
–Nola definituko zenuke Eskumaldea?

–Oso eskualde zabal, sakabatu eta heterogeneoa da. Uribealdeak Sopolana eta Mungia arteko herriak hartzen ditu (Bakio, Urduliz, Laukiz, Plentzia, Larrabasterra, Barrika...). 34.000 biztanle ditu, eta bizkaitar askok bigarren bizileku moduan erabiltzen du. Bertako ihar-duera ekonomikoak nekazaritza, industria eta ostalaritza –batipat uda garaiean– dira.

Industria 60etako hamarkadan ezartzen eta hemen; metalgintza eta elektromekanikako enpresa batzuk hasi ziren inguru honetan lanean. Hauek 80 hamarkadan krisia ezagutu zuten, eta enplegua murriztu zen.

–Zer nolako egoeran dago Txorierrri?

–Lezama eta Erandio arteko zerrenda honek enpresa haundiak jo zituen industriakrisi larria jasan du eta ari da oraindik jasaten (Olarra, Magafesa, Laurak, Cenemesa); 80 hamarkadan industrian 8.000 lanpostu galdu ziren. Untzigintza ia erabat desagertu da: Ruiz de Velasco, Euskalduna... ARN, sektore



honen azken adibidea, aurrea ateratzeko borrokan ari da.

Hirugarren sektoreak gero eta garrantzi haundiagoa du, behar bada aireportua bertan dagoelako: biltegi eta banaketarako erdi mailako enpresa ugari dago.

–Eta Erandio?

–Herri hau basamortu industrialtzat jo dezakegu; gainera, kalitate txarreko eraikuntzak industri hondatuen ondoan etxebizitza zaharkituak pila-tzea ekarri du. Ezkerraldean gertatu den gainbeherakadaren ezaugarri asko hemen ere

betetzen dela esan daiteke, adibidez egoera hondatuak eragin duen populazioaren murrizketa.

–Baina Getxo inguruan bizi da jende gehien, ez?

–Bai, Getxo, Berango eta Leioak osatutako hirukian: bertako 110.000 biztanleak ez dira gutxi, 80 hamarkadan ugalduta baizik. Ezkerraldeko jende asko Leioara etorri da bizitzera.

Getxon industria gutxi dago; langile gehienak zerbitzuetan dihardute, baina gehienak (2/3) udalerritik at. Langile-

goaren %49 bulegariak dira, eta %25 merkatalgoan ari da lanean. Eskumaldearen ekonomia zerbitzuetan oinarritzen da: unibertsitatea, ikasketxeak, merkataritza, bulegoak... Nolabaiteko lekualdaketa burutzen ari dira enpresa batzuk, bertako egoitzak saldu eta Zamudio aldera jo baidute, teknologi parkera. Baina populazio dezentea izan arren ez dauka eritetxerik bertan (Leioan eraikitzen hasi zen eskeleto huts da oraino).

ZERBITZU JURIDIKOEN DESZENTRALIZAZIOA

Ordurarte Bilbon izan zen Jesus Ruiz abokatuaren Areetara iritsi zenez gero eskualde baturan zerbitzu juridikoen komarkalizazio esperientzia bat abiatu da. Laguntza juridikoen ziklo osoa bete nahi dugu bertan, galderak erantzutetik espedienteen amaieraino; horretarako jurisprudentzia informatizatuta daukagu. Honek eskualde batura integral bihurtzen gaitu. Esperientzia etengabe ebaluatzen dugu, ba baitakigu konfederakundearentzat jokoan dagoena.

Oraingo afiliatuarentzako zerbitzua asko hobetu da. Gainera, abokatuak denbora gehiago dauka gatazketan birtartekari lanak egin eta epaiketarako prestatzeko. Itsaso Imatz graduatu sozialak koordinazio eta prestakuntza lanak egiten ditu, eta zerbitzuen kudeaketa administratiboa.

Bestalde, zerbitzu juridikoen dinamika zeharo aldatu nahi ditugu, sindikalizatuz: Federakunde arduraduna arazoak zuzenean enpresarekin konpontzen saiatzen da, auzia epaitegira iritsi aurretik. Honek espediente kopurua murrizten laguntzen digu.

G.ZEBERIO

SERVICIOS ¿PARA QUIEN?

Kepa Estevez explica los objetivos socioeconómicos de las instituciones. Según dice el responsable de la comarcal, “algunas insisten en convertir la Margen Derecha en zona de servicios”, con su puerto deportivo en Getxo, servicios para yates, potenciación del turismo... Pero, como dice Estevez, el puerto crearía 40 empleos, y el turismo puede suponer ingresos en los días de sol, que no abundan... Los servicios, afirma el responsable comarcal, “deben complementar una actividad económica; por sí mismos no son nada”.