



Un momento del mitin que tuvo lugar tras la manifestación del 1º de Mayo en Iruñea.

DOCUMENTO PARA LA REFLEXION Y EL DEBATE

“Mejorar la correlación de fuerzas para construir una sociedad distinta”

Traemos a nuestras páginas el documento “Mejorar la correlación de fuerzas para construir una sociedad distinta”, que viene a culminar la reflexión iniciada hace unos meses con dos resoluciones: la primera, acerca de la relación entre ELA y LAB, aprobada por el Comité Nacional el 11 de marzo pasado, y la publicada con motivo del Aherri Eguna.

El presente documento, que pretende crear debate en las organizaciones del sindicato, hace hincapié en la situación sociolaboral de Euskadi y aborda las bases sobre las que el sindicalismo debe hacer frente a los graves problemas que sufren trabajadoras y

trabajadores. Precisamente en esa línea, el documento reivindica el trabajo de base frente al “relativo confort de un diálogo social más aparente que real”.

Al analizar las posibilidades de colaboración con UGT y CCOO, el documento dice que la unidad de acción debe basarse en “objetivos coincidentes, o al menos, compatibles”, y que por las importantes divergencias que separan a ambas organizaciones de ELA –ámbito de negociación, modelo sindical, etc.– “no se vislumbran expectativas razonables de evolución positiva”.

(Págs. 11-16)

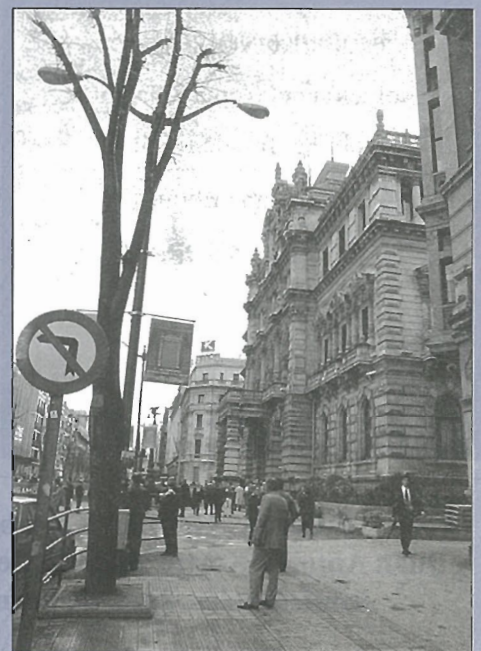
KOMITE NAZIONALAREN EBAZPENA

“Ogasunek Kontzertu ekonomikoa langileon aurka erabiltzen dute”

Alor fiskaleko ahalmenak bidezko gizarte eredu baten alde erabili ordez, EAeko foru ogasunek porrot egiten dute eta zergen zama gehiena soldatapeko langileon bizkar gainera botatzen digute. Adibidez, ELAko Kabinete Teknikoak egiten duen azterketa fiskalaren arabera, nomina duen orok batezbeste enpresari edo profesionalak baino ia hiru aldiz gehiago ordaintzen du errenta zergen (PFEZ).

Gainera, oro har presio fiskala jetxi den arren, langileok jasaten duguna areagotu egin digute (ogasunek elkarrean zerga murriztu dute, eta iruzur fiskala ez da bat ere jetxi). Egoera honen aurrean, eta herri-kontuen zailtasunak ikusirik, ELAk aldundiei eskaera batzuk luzatu dizkie, iruzurrari aurre egin eta zergak guztiek ordain ditzaten.

(20. orr.)





DOCUMENTO PARA LA REFLEXION Y EL DEBATE
“Mejorar la correlación de fuerzas para construir una sociedad distinta”

Trazamos a lo largo de este documento una reflexión sobre la necesidad de mejorar la correlación de fuerzas para construir una sociedad distinta. Este documento es el resultado de un proceso de reflexión y debate que se desarrolló en el seno de la Comisión Ejecutiva del Comité Nacional de ELA, en el marco de la celebración del 25º aniversario de la fundación del sindicato.



KOMITE NAZIONALAREN ERABAZPENA
“Ogasunek Kontzerzia ekonomikoa bantzeon aurka erabiltzen dute”

3 LA FIRMA DEL MES

Josemi Unanue

4 KONFEDERAKUNDEA

5 FEDERAKUNDEAK /
 ESKUALDEAK

6 CONGRESO DE LA CIOSL

7 GAZTEAK / JOVENES

8 EMAKUMEA / MUJER

9 INGURUGIROA /
 MEDIO AMBIENTE

10 JORNADA SOBRE COMITES
 DE EMPRESA EUROPEOS

11-16 AZTERGAIK: Documento
 para la reflexión y el debate

17 FORMAZIOA / FORMACION

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA

20 EKONOMIA:

Resolución del Comité Nacional
 sobre el fraude fiscal

21 Programa Ekimen

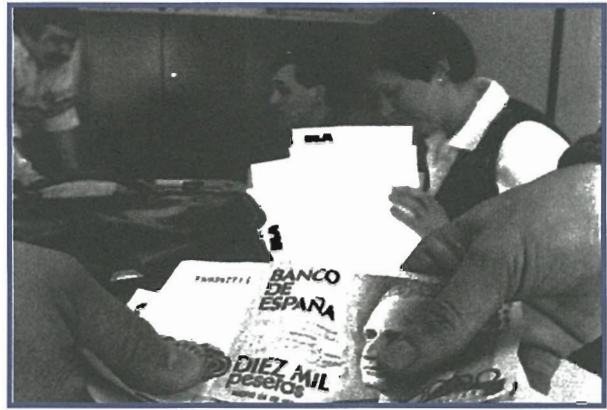
22 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:

Jose Mari Larrañaga

4



MODIFICACIONES EN EL REGLAMENTO DE LA CAJA DE RESISTENCIA



11-16

DOCUMENTO:
“Mejorar la correlación de fuerzas para construir una sociedad distinta”

RESOLUCION

“Las haciendas vascas utilizan el Concierto en contra de los trabajadores”



20

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

ELA tiene mayoría en el 90% de los convenios en la CAPV

Finalizado el proceso electoral, un estudio elaborado por el área de negociación colectiva de ELA ha analizado el mapa sindical resultante desde la perspectiva de la representatividad en las mesas de negociación. Los resultados de este estudio reflejan con claridad el papel de cada sindicato en el ámbito de las relaciones laborales de la CAPV y del conjunto de Euskadi.

En primer lugar, quiero señalar que prácticamente 90 de cada 100 trabajadores de la CAPV con convenio sectorial están en el ámbito de mesas de negociación en las que ELA es el sindicato mayoritario. Esta hegemonía de ELA se proyecta de forma rotunda al comparar su mayoría del 89,50% con el 6,80% de UGT, 2,08% de LAB y 1,94% de CCOO.

ELA es el sindicato que más ha avanzado en el último proceso electoral, ya que ha crecido el 10,35% en presencia mayoritaria en las mesas de negociación de la CAPV. LAB, con un crecimiento menor, también ha mejorado posiciones. Por contra, el sindicalismo estatal ha sufrido un retroceso importante: CCOO presenta un balance negativo, sobre todo, porque pierde presencia –por no alcanzar el 10%– en un número de convenios que afectan al 6,33% de los trabajadores. La pérdida de representatividad de UGT se desliza por la pendiente más acusada: pierde 10,11% en mayorías y 17,17% en presencia en las mesas de negociación.

En Navarra, UGT conserva su primacía con mayorías en 21 convenios que afectan al 82,51% de los trabajadores navarros, que regulan sus condiciones laborales en el ámbito de la negociación. Sin



embargo, en el último proceso electoral se han descubierto puntos débiles en su estructura y nivel de representatividad, y su actual hegemonía no tiene la consistencia –y por tanto, no es comparable– a la de ELA en la CAPV.

Por ejemplo, su nivel de mayorías queda un 7% más bajo que el de ELA en la CAPV. La calidad de sus mayorías no es buena, ya que sólo alcanza a la media absoluta en un 9,42% de trabajadores; por tanto, un 27,64% menos que ELA en la CAPV. La tendencia que marca en este proceso es a la baja, habiendo perdido

un 22,61% de las mayorías absolutas.

A pesar de que en Navarra se produce un “empate técnico” en cuanto a representación institucional entre CCOO y ELA, la posición y el peso de ELA en las mesas de negociación es nítidamente más favorable para nuestro sindicato.

En mayorías relativas y en representatividad cualificada (del 25 al 50% no siendo mayoritario) ELA aventaja a CCOO en un 7,46% y 48,60% respectivamente. Además, mientras ELA se sitúa en la negociación colectiva sectorial de Navarra en la posición más habitual de presencia cualificada (62,80% del total de trabajadores), CCOO se sitúa principalmente en una presencia minoritaria (76,44% del total de trabajadores).

En definitiva, analizados los resultados de las elecciones sindicales desde la perspectiva de la representatividad en las mesas de negociación colectiva sectorial, no sólo se confirman los buenos resultados de ELA, sino que todavía, éstos aparecen con mayor nitidez.



JOSEMI UNANUE,
*Responsable de
negociación colectiva*



El segundo número de Lan-Munduko Notiziak de Navarra, en la calle

Con una tirada de 25.000 ejemplares ya está en la calle el segundo número de Lan Munduko Notiziak de Navarra.

Si en el primer número de esta publicación, el del mes de abril, el tema estrella fue la fiscalidad, en este segundo número destaca la política amarillista de UGT en este territorio histórico y más concretamente la de su líder, Miguel Angel Ancizar.

La actuación de las multinacionales en el tercer mundo, o la situación de las mujeres en el mercado laboral son otros de los temas que toca esta nueva publicación que pretende ofrecer a los trabajadores y trabajadoras navarros un punto de vista alternativo sobre la realidad social y sindical actual en un tono ameno y e irónico.

CONSEJO NACIONAL Aprobada una Caja de Resistencia extraordinaria para determinados supuestos

Propuesta del Comité Nacional, el Consejo Nacional, en sesión celebrada el 15 de mayo, ha aprobado la posibilidad de que en muy determinados casos, el Comité Ejecutivo pueda autorizar una indemnización extraordinaria por huelga. Esta indemnización alcanzaría el 65% del salario neto medio de los afiliados de ELA en el ámbito del conflicto, calculado en función de las bases de cotización.

Para la aprobación de esta indemnización extraordinaria serán necesarios determinados requisitos objetivos y de procedimiento. En cuanto a los primeros, es necesario que se trate de huelgas que sean consideradas de carácter

ter ofensivo y encajen en las líneas estratégicas del sindicato, además de darse en empresas en las que nuestra afiliación suponga como mínimo un 40% del total.

Los requisitos de procedimiento hacen referencia fundamentalmente al rigor que se exige en la toma de la decisión de huelga para garantizar un apoyo muy sólido de nuestra afiliación. La aplicación de esta indemnización extraordinaria puede llegar a alcanzar las 150.000 pesetas mensuales.

El Consejo Nacional aprobó, además, una modificación del art. 7 del Reglamento de la Caja de Resistencia, que queda redactado en los términos siguientes:

Nuevo artículo 7 del Reglamento de C.R.

Tendrán derecho a la indemnización los trabajadores y trabajadoras que coticen la cuota B y los/as menores de 18 años que coticen la cuota M. Los/as que lleven más de seis meses de afiliación ininterrumpida tendrán pleno derecho a la indemnización, percibiendo el 50% de la misma los/as que al inicio de la huelga o lock-out lleven menos de seis meses afiliados/as en el Sindicato.

A petición de la Federación Profesional correspondiente, quien deberá acompañar a la solicitud ordinaria un informe en el que se señalen las razones de tal petición, el Comité Ejecutivo podrá aprobar el pago del 50% de la indemnización a los trabajadores que se afilien durante el transcurso de la huelga.

Las personas afiliadas que, estando trabajando, tengan expresamente autorizada la cuota M o P, tendrán derecho a indemnización de la Caja de Resistencia siempre que cumplan el resto de condiciones. En tales condiciones el importe de la indemnización será del 75% de la indemnización ordinaria para las personas con cuota M y del 50% para las personas con cuota P.

COMITE NACIONAL Satisfacción por un gran 1º de Mayo

En su reunión del pasado 13 de mayo el Comité Nacional trató, entre otros temas, de la valoración del 1º de Mayo de Iruñea, "un gran 1º de Mayo" en opinión del Comité Nacional. Se valoró la importante asistencia de personas a la manifestación y comida, así como el buen ánimo de la militancia en esta gran jornada. Se consideró como un acierto el haber realizado la celebración en Iruñea. En este sentido, se ha comprobado que la instalación de la gran carpas para la comida y la fiesta de hermandad nos permite una solución muy satisfactoria que hace posible romper con la tradición "bilbaína" que la falta de instalaciones adecuadas en otras localidades había impuesto.

Por otra parte se realizó un repaso pormenorizado del número de militantes de cada organización que habían participado en el 1º de Mayo, reseñándose la insuficiente implicación de algunas organizaciones, así como la necesidad de hacer un trabajo más sistemático y metódico en la preparación de estas movilizaciones.

El Comité nacional examinó la evolución de las elecciones sindicales en los primeros meses del año, en los que se marca una ligera tendencia global al alza. El Comité pide a todas las organizaciones que realicen un trabajo sistemático de promoción, realización y seguimiento de elecciones para mantener e incluso mejorar los niveles de representatividad alcanzados.

CAMPAÑA DE AFILIACION

"Nadie debe quedar fuera"

Fiel a su modelo sindical, basado en la afiliación como base de su independencia, ELA ha puesto en marcha una campaña entre los trabajadores y trabajadoras explicándoles qué es el sindicato y los servicios que le ofrece.

La primera parte de esta campaña consiste en la distribución masiva de un folleto informativo que bajo el título "No te quedes fuera" comenta las ventajas y la necesidad de afiliarse al sindicato mayoritario en Euskadi. En este folleto se hace un análisis de la situación actual, caracterizada por el paro y la precariedad, situación a la que sólo podremos hacer frente uniéndonos. Se explica también la condición de ELA como primera fuerza sindical en Euskadi y nuestra presen-



cia y trabajo, también, fuera de nuestras fronteras, en Europa y en el mundo. También se destaca la amplia red de locales que tiene ELA repartidos a lo largo de toda la geografía vasca, el mejor servicio siempre a mano. En este folleto se destacan también otros servicios de ELA como una asesoría jurídica gratuita por largo y complicado que sea el procedimiento, y un gabinete técnico que asesora sobre la situación de las empresas y sus perspectivas.

Como la huelga no es ninguna broma, se destaca la existencia en ELA de la Caja de Resistencia, que paga a cada persona afiliada 15.400 pesetas por semana de huelga, en los conflictos que superen los tres días. Además de todo lo anterior, ELA te mantiene al día gracias a sus publicaciones y te forma, a través de la Fundación Manu Robles-Arangiz. Sin duda, son razones de peso para no quedarse fuera, para entrar al sindicato.

El folleto está ahí. El formato es atractivo. Ahora queda llevarlo a las empresas. El objetivo es conseguir que más hombres y mujeres se sumen al proyecto de nuestra organización.

Ezkerraldea-Kadagua

EN MARCHA UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL DETERIORO INDUSTRIAL Y SOCIAL DE LA COMARCA

Ezkerraldea, la margen marginada

Tan sólo dos décadas han bastado para que la Margen Izquierda, cuna y motor de la economía vizcaína y vasca durante prácticamente todo el siglo XX, esté a punto de convertirse en un verdadero desierto industrial. Hemos sido testigos del cierre de empresas emblemáticas y pequeños negocios familiares, hemos sufrido la imparable destrucción de miles de empleos industriales, hemos visto cómo la pobreza y marginación crecían, hemos dicho adiós a muchos vecinos que han abandonado nuestra comarca en busca de un futuro mejor. Todo ello sin que las instituciones competentes (Gobierno central, Gobierno Vasco, ayuntamientos) hayan hecho nada. Ezkerraldea es hoy la margen marginada y, lo que es más grave, la situación no ha tocado todavía fondo.

La triste realidad que sufre la Margen Izquierda del Nervión se traduce en los siguientes datos:

- El 32% de la población (55.000 personas) no tienen empleo. Esta cifra supera en 6,5 puntos la media en Euskadi, y triplica la europea. La precariedad alcanza al 24% de la población.

- Los más afectados por esta situación son el colectivo de jóvenes y mujeres, (64,2 y 44,7% de desempleo, respectivamente), cuyas perspectivas de futuro son nulas.

- Lo que nos distingue ahora no es la industria, sino el volumen de paro, marginación y pobreza que soportamos. Triste récord. Si no se generan nuevos empleos vamos camino de convertirnos en un desierto industrial.

- El Plan de Lucha contra la Pobreza se manifiesta insuficiente para responder a la situación de emergencia social que vivimos.

-No hemos tocado fondo. El crecimiento económico de los últimos años no ha sido utilizado ni para crear empleo ni para atacar los problemas estructurales de nuestro tejido productivo, de tal manera que muchas empresas de nuestra comarca se enfrentan con un futuro problemático: Babcock Wilcox, Productos Tubulares, ABB, AESA, AHV, Papelera Aranguren, Sefanitro o Petronor. De llevarse a cabo las medidas de reducción de plantillas o expedientes de regulación anunciadas por estas empresas se destruirían, al menos, otros 4.400 puestos de trabajo, sin alternativas de empleo.

-Para acabar de rematar la situación tenemos un grave problema de contaminación de suelos y de zonas degradadas que dificulta tanto nuestra vida diaria como las nuevas inversiones. Resulta indignante que la responsabilidad de reparar el enorme deterioro mediambiental no haya recaído en las empresas causantes.

VIVIR Y TRABAJAR EN EZKERRALDEA

La situación actual requiere soluciones YA. El Gobierno Vasco debe comprometerse con nuestra comarca emprendiendo una política industrial y de infraestructuras que facilite la instalación de nuevas empresas y la consolidación de las ya existentes.

-En Ezkerraldea existen varios entes encargados de la revitalización de la comarca, sin que hasta el momento hayamos visto ningún fruto. Es necesario que dejen de hacer clientelismo político y empiecen a actuar de manera coordinada.

-Ezkerraldea no tiene futuro ni como zona industrial ni como zona urbana sin su recuperación medioambiental.

-La FP y la formación continua son fundamentales para el desarrollo de la comarca. Hay que impulsar una mayor relación universidad-centros profesionales-empresa, y poner en marcha el acuerdo vasco de formación continua.

-La solución no pasa por la privatización de empresas públicas, sino por un aumento de las inversiones y una mejora en la gestión.

Sabemos que nadie tiene una varita mágica para resolver la crisis que vivimos, pero si no queremos convertirnos en una comarca fantasma hay que poner las bases para la regeneración de Ezkerraldea. Y en esa regeneración la solidaridad debe ser algo más que una palabra. Este es el objetivo de la campaña que hemos emprendido. No te quedes parado. No te quedes parado.

Txema LAISEKA

Gasteiz

ELA-Gazteak critica la subcontratación del padrón

ELA-Gazteak ha denunciado que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, ante la necesidad de elaborar el nuevo padrón municipal, eluda la realización directa del mismo sacando a concurso la subcontratación de este trabajo.

La empresa a la que se le adjudicó el padrón fue "El Corte Inglés", que subcontrató el trabajo a Ceinsa. Esta, a su vez, contrató los servicios de la ETT Total Ser, que hizo los contratos.

Analicemos el proceso: si los trabajadores necesarios para la realización del padrón es de 161 agentes padronales y un número de 27 grabadores de datos, si a cada agente se le pagan 56.000 pesetas líquidas y a cada grabador algo más, todo ello supone un gasto de unos 10 millones de pesetas, a los que habría que sumar los costes de la Seguridad Social (3,5 millones) y los sueldos de los controladores de estos trabajos en cada una de las empresas subcontratadas. Con todos estos datos podemos suponer que el trabajo costará efectivamente unos 20 millones de pesetas, mientras que el ayuntamiento está dispuesto a pagar por ese trabajo hasta más de 90 millones. ¿Quién se queda con la diferencia? ¿Es así como la alcaldía crea empleo joven?

Señor Cuerda, esto no es ahorrar, esto es crear ciudadanos de primera y de segunda, es recortar la plantilla municipal sin garantizar eficacia y transparencia en la gestión. Decisiones como éstas precarizan la vida laboral y la calidad de vida de los trabajadores jóvenes.

ELA-Gazteak
Gasteiz

Metal

V CONGRESO La Federación del Metal afronta el siglo XXI

Los próximos días 21 y 22 de junio, ELA-Metal, federación más grande de la confederación -cuenta con más del 32% de los afiliados- celebrará su V Congreso en Gasteiz. 198 delegados debatirán sobre política industrial, estrategias futuras de negociación colectiva y organización interna.

El objetivo de poner las bases de una federación moderna, capaz de afrontar los problemas que afectan a los trabajadores del sector. Los delegados votarán, también, una propuesta de modificación de estatutos y el reglamento de la federación.

La representación internacional estará formada por 8 delegaciones extranjeras, destacando representantes de la FEM, la FITIM e IG-Metall.

En estos momentos se suceden las reuniones de delegados y militantes de ELA para debatir las distintas ponencias y preparar enmiendas al texto original. El congreso será la puesta en escena de este intenso debate interno.

En la última página de este mismo Sindikalintza publicamos una entrevista con José Mari Larrañaga, secretario general saliente de la Federación del Metal, que nos explica las líneas generales de esta importante cita congresual.

J.J.

Servicios Públicos

Exigen la liberación de Ortega Lara

La sectorial de prisiones de ELA ha remitido un documento a todos los afiliados de prisiones en el que se analiza la difícil situación de los trabajadores/as de los centros penitenciarios, agravada con ocasión del secuestro de José Antonio Ortega Lara. La sectorial de prisiones considera inaceptable que "se quiera responsabilizar a los trabajadores de la política penitenciaria diseñada desde el Gobierno central" y exige la inmediata liberación de José Antonio Ortega Lara. "Con ocasión del secuestro -señala la sectorial de prisiones- los empleados

públicos de prisiones atravesamos una situación de gran dureza, de tensión agravada por la presión social y por la instrumentalización que más de uno está haciendo de este triste acontecimiento".

En relación a la política de dispersión de los presos de ETA, la sectorial de prisiones pide "que se ponga fin a la política penitenciaria de dispersión que vulnera el art. 12.1 de la Ley Orgánica General Penitenciaria, favorece el desarraigo personal y social de los/as presos/as y exige de sus familias un sobreesfuerzo personal y económico, al tiempo que ocasiona a unos/as y otras un sufrimiento añadido". Por último, señalan que es urgente "el traspaso de las competencias que en materia penitenciaria contemplan el Estatuto de Autonomía y el Amejoramiento, para que nuestras instituciones puedan diseñar su propia política penitenciaria".

LA CIOSL CELEBRA SU XVI CONGRESO

La mundialización del trabajo

El manifiesto de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha dibujado, ante el 1 de Mayo, un panorama laboral alarmante a escala mundial. Pero, a la vez, informa sobre un mundo sindical que se extiende y se reestructura: la CIOSL es una organización sindical mundial –en la que ELA participa desde su fundación– que se encuentra excepcionalmente bien situada para observar y diagnosticar la evolución del movimiento sindical y para detectar las tendencias en el mundo del trabajo.

La CIOSL celebra su XVI Congreso del 25 al 29 de junio en Bruselas. La CIOSL, ante la cumbre mundial sindical que constituye su congreso, estima que el desafío actual al que los sindicatos deben responder es el de la mundialización de los mercados, y también, progresivamente, del trabajo. Los sindicatos advierten que “la mayor parte de nuestros logros son socavados por decisiones financieras e industriales globales.

Ahora, más que nunca, se necesita una respuesta sindical internacional eficaz. Porque en adelante la solidaridad sindical internacional deberá ser algo muy eficaz y alejado de una expresión voluntarista o una invocación retórica. La capacidad del movimiento sindical para dar respuesta eficaz –sindicalmente– a los nuevos problemas que plantea la ‘mundialización’ será determinante para la naturaleza del movimiento sindical en el futuro e incluso para la propia supervivencia del mismo.

“Nuestro movimiento –reza el documento central del Congreso– fue fundado para combatir la injusticia y asegurar los derechos humanos y económicos básicos para la clase trabajadora”. “En el informe –añade– se intenta captar la gran frustración de los sindicatos que sienten cada vez más que la mundialización –con todo su potencial para propagar la prosperidad– ha caído en manos de quienes detentan la riqueza y los privilegios y se empeñan en alcanzar sus propios objetivos mezquinos”.

VISION SINDICAL

“Nuestra visión de la realidad –señala el informe para el Congreso– es fundamentalmente diferente a la de los ideólogos del libre mercado”. Porque “cuando la consecución del beneficio privado a través de mecanismos descontrolados del mercado es elevado a criterio primordial de la política pública, los objetivos de mejorar el bienestar general de la sociedad, y especialmente de sus miembros más débiles se ven inevitablemente comprometidos. Se sacrifican la dignidad humana y la justicia social al beneficio de las élites de los ricos y poderosos”.

La CIOSL constata que se necesita desesperadamente cambiar el enfoque de la política económica mundial, pero también advierte que “los todopoderosos mercados financieros parecen tener paralizados a los gobiernos



Los poderes financieros detentan el poder en el mundo actual

más poderosos del mundo”. Y añade: “Son los mercados financieros los que detentan el verdadero poder. El papel de los gobiernos queda así reducido a suministrar una especie de mantenimiento, subiendo o bajando las tasas de interés según lo exija el mercado”.

La CIOSL señala uno de los factores de desestabilización –con increíbles efectos antisociales–: “La dependencia de las tasas de interés fue ocasionada por la desreglamentación financiera de los años ochenta, pero fue también debida a una decisión política de priorizar la baja inflación frente al bajo desempleo. Al disminuir el control de los movimientos de capital se creó el primer mercado verdaderamente mundial del planeta”. Ante la fluctuación de las tasas de interés, unos quieren cubrir riesgos y así “tienden a especular a corto plazo en vez de invertir a largo plazo”; otros simplemente entran a beneficiarse de las oportunidades de especulación en un mercado abierto, incontrolado y permanente.

TRES CONSTATAIONES

Ante su XVI Congreso, la CIOSL propone tres constataciones:

○ Los detentadores del capital, los defensores de su riqueza y privilegios y las empresas transnacionales se han apropiado del potencial de prosperidad propiciado por la mundialización.

○ Las desigualdades en cada país y entre los estados se han incrementado. Las sociedades se polarizan cada vez más entre grupos más reducidos de ricos y un ejército cada vez más numeroso de pobres, parados y excluidos.

○ El movimiento sindical, único baluarte contra la injusticia social y pilar de los mecanismos democráticos sufre hoy un ataque de magnitud e intensidad sin precedentes.

El informe-base del Congreso de la CIOSL es una clara llamada al realismo más crudo, y también una reflexión, la primera de esta naturaleza en el sindicalismo, ante las necesidades mundializadas del futuro. Una reflexión sindical absolutamente necesaria sobre realidades nuevas o con apariencia nueva: la competitividad, las desregulaciones y privatizaciones, las deslocalizaciones, las zonas francas, las transnacionales, el comercio mundial, la subcontratación, la precarización, las desigualdades y la exclusión, etc.

La CIOSL actualiza la propuesta sindical de la “cláusula social” en los acuerdos comerciales internacionales. Todo un repaso a la actualización del discurso sindical frente a las arrolladoras ideologías y dogmas del mercado.

V. BENGUA

“
Badirudi finantza-
merkatuek gobernuak
euren eskuetan dituztela

En cada artículo de Sindikalgintza vamos intentando marcar las líneas de trabajo con los jóvenes. Unos números atrás hablábamos de la atención a los jóvenes en la empresa. Hoy quisiéramos centrarnos en los grupos. Durante años hemos venido realizando nuestra labor con los jóvenes a través de los grupos constituidos en uniones locales o comarcales. Queremos, en este artículo, ahondar en la identidad de esos grupos.

¿Qué es un grupo de ELA-Gazteak?

Entendemos que ELA Gazteak debe ser, en primer lugar, el **discurso de los jóvenes de ELA**, que recoja sus reivindicaciones, sensible a sus problemas concretos en relación al mundo laboral y, más en general, en todo aquello que se refiere al modelo de sociedad por el que opta. Este discurso debe llegar a los cursos terminales de FP y universidad, a las empresas, al mundo asociativo juvenil y a la sociedad en general.

Para ello los grupos de ELA-Gazteak deben desarrollar su propia **acción exterior**: trabajar sus reivindicaciones, de denunciar los abusos que padecen los jóvenes en el mundo del trabajo, de realizar acciones frente a las mismas, enfrentarse a las decisiones políticas que se están tomando...

A partir de ahí, ELA Gazteak, debe ejercer también una **presión dentro del sindicato**. Presión a las federaciones para que en las plataformas negociación se incluyan cláusulas sobre cuestiones que afectan a los trabajadores jóvenes; presión también a la organización en general que tenga como objetivo la denuncia y la superación de esos problemas que afectan a los jóvenes.

Son las comarcales quienes deben jugar un papel muy activo como impulsores de los grupos de jóvenes. Pero con criterios muy claros. En este sentido debemos definir unas condiciones o **mínimos para la constitución** de estos grupos:

✓ Respecto a su **composición**, y con vistas a no generar grupos inestables, primaremos a los trabajadores en activo afiliados fijos o "poco precarios"... en torno a los cuales se podrán ir vinculando otras personas (parados, estudiantes, etc.).

✓ El responsable comarcal seguirá de cerca al grupo, y debe haber un **joven capaz de "tirar"** del grupo. Este se coordinará con el responsable confederal, personalmente y a través de la permanente.

✓ Se ha de partir de un **número mínimo de personas** para la constitución del grupo, hasta entonces hablaremos de proyecto de grupo.



PISTAS PARA LA ORIENTACION Y ACCION DE ESTOS GRUPOS

En primer lugar, la **ideologización**: los jóvenes desconocen, en su mayoría, la razón de ser, el proyecto y la organización sindical. Por otro lado, el clima sociocultural no propicia la existencia de las claves de solidaridad y militancia centrales en la vida y tradición sindical. Por ello se hace necesaria una labor expresa de ideologización e iniciación al sindicalismo.

1) Con el responsable comarcal, utilizando los materiales de la fundación y otros del Area Confederal se realizarán reuniones periódicas de iniciación.

2) Con recortes de prensa y la información de las organizaciones, pueden ir haciendo un seguimiento de la coyuntura en relación al mundo del trabajo y social y juvenil, tanto de su co-

marca como de ámbitos superiores.

En segundo lugar, la **participación**: es necesario evitar el aislamiento de los grupos de jóvenes, creando grupos satélites al margen del resto de las organizaciones. Hay que hacer organización. Por ello:

1) Han de participar en la dinámica de la unión comarcal

2) Contacto asiduo con el responsable confederal de jóvenes, personal y a través de la permanente.

3) Han de conocer o incluso participar en lo que se haga a nivel de atención a los jóvenes en la empresa y con los delegados jóvenes.

En tercer lugar, la **acción**: la situación de los jóvenes en el mundo del trabajo y en la sociedad requiere acción sindical inmediata. Esta debe ser la labor central de un gru-

po de ELA Gazteak. La acción parte del análisis de la situación, citado más arriba.

1) Organizar y llevar adelante acciones reivindicativas con las federaciones, con la unión local o comarcal, con otras asociaciones sindicales o no, o en solitario. Pueden ser campañas, manifestaciones, encarteladas, reparto de panfletos informativos, denuncias, notas de prensa, acciones en empresas...

2) Participar en campañas que puedan organizarse a un nivel superior al local o comarcal, con otros grupos, desde el área confederal o en la confederación

3) Diseñar acciones e iniciativas con vistas a la vinculación de más jóvenes.

4) Estrechar lazos entre otros movimientos sociales y luchas emancipatorias (objeción, ecología, mujer...), aportando nuestro discurso y lectura sindical y realizando acciones conjuntas.

Por último, la **atención a los jóvenes**: dada la situación de paro y precariedad, los servicios del sindicato (renta, jurídicos...) pueden resultar de poca relevancia para nuestros jóvenes y hemos de pensar otras cosas, en perspectiva estrictamente sindical. Pueden establecerse permanencias de los grupos de jóvenes, por ejemplo, semanales. Aparte del servicio que se ofrece, daría al grupo un conocimiento más exacto de la realidad de los jóvenes de la comarca. En este sentido, podemos:

1) Llevar un fichero actualizado de los afiliados y delegados jóvenes.

2) Ofrecer información sobre derechos de los trabajadores, contratación...

3) Potenciar iniciativas de información abiertas (charlas, etc.)

4) Informar sobre cursos de formación, ofertas de empleo, etc.

Esperemos que estas líneas nos ayuden a ir centrando y mejorando nuestro trabajo con los grupos de jóvenes.

Xabi ANZA

“
Gazteek euren
erreibindikazioak
jorratu behar dituzte

“
Gazteen egoerak
berehalako ekintza
sindikala eskatzen du

LA "LIBERACION" DE LA MUJER EMPIEZA POR EL PROPIO HOGAR

Cómo ser mujer y no morir en el intento

Paro, precariedad, explotación. Hay que darle la vuelta". El lema elegido por ELA para el 1º de Mayo define perfectamente la situación de las mujeres en el mercado laboral. No necesitamos ningún adjetivo más. Son datos repetidos hasta la saciedad los que hacen referencia a la altísima tasa de paro que soportan las mujeres y las malas condiciones laborales en las que se encuentran, si tienen la suerte de trabajar con contrato.

Las mujeres, trabajadoras de doble jornada en su mayoría, han tenido mucho que decir en este 1º de mayo, día de la solidaridad entre trabajadores. La capacidad de entrega de la mujer, cuando cree en algo es extrema, por eso durante años se entregó a la familia, aun a costa de su propia persona y sacrificando su propia vida. No ser nada para que los otros (marido e hijos/as) lo sean. Sacrificar la vida pública y privada por la doméstica.

Pero las cosas cambian. La mujer entra en el mundo laboral y no puede partirse en dos, pero se estira. Toma conciencia de la necesidad de realizarse como persona, fuera del ambiente familiar, pero sigue asumiendo su papel dentro de la casa, o quizá no le ha quedado más remedio que asumirlo. El trabajo silencioso de 24 horas al día, 7 días a la semana nadie lo quiere, por eso se cierran los ojos ante la mujer que se levanta a las 6 de la mañana, recoge la cocina y la ropa tendida el día anterior, prepara el desayuno, despierta a los niños, desayuna y los lleva al colegio. Luego, corriendo, a trabajar. Comer y vuelta al trabajo. De nuevo a por los niños a casa de los abuelos. Hacer la cena, fregar, planchar y a la cama. Estas son, para muchos y despectivamente "cosas de mujeres". Sí, son cosas de la mayoría de las mujeres que trabajan.

TENER UN EMPLEO PROPORCIONA INDEPENDENCIA

Mujeres que trabajan en condiciones muy precarias, en los puestos de trabajo más bajos, muchas horas y por sueldos miserables y, que aun así no están dispuestas a renunciar porque son conscientes de que su independencia empieza por ahí. Mujeres que salieron a manifestarse el 1º de Mayo contra el paro, la precariedad y la explotación que sufren sus compañeros y conociendo a la perfección, muy de cerca, el significado de esas palabras. Mujeres



que se enfrentan a dos retos. Uno en su vida pública, en el mundo del trabajo, que necesita una respuesta colectiva de hombres y mujeres. Otro, en su vida familiar, que hasta ahora ha sido "su" lugar de trabajo y que también necesita una respuesta

colectiva de hombres y mujeres. Hay que darle la vuelta. Quien quiera entender que entienda.

Izaskun GARIKANO

Hacerse un hueco en el sindicato

Ha pasado el 1º de Mayo y nuevamente la mujer ha asumido como propia la reivindicación general. Se ha manifestado contra el paro, la precariedad y la explotación, conociendo mejor que nadie el significado de esas palabras que definen a la perfección su situación en el mercado laboral.

La mujer que soporta el trabajo en condiciones muy precarias, en los puestos más bajos, muchas horas y con sueldos miserables es además, por lo general, una trabajadora de doble jornada. Habitualmente la mujer que trabaja fuera de casa lo hace dentro también, alargando su jornada hasta lo infinito y sacrificando su tiempo personal por la familia, la casa, lo doméstico...En definitiva, por todo aquello que muchos califican como "cosas de mujeres" y que consideran que éstas lo hacen por ser algo inherente a su naturaleza. Nada más lejos de la verdad.

La llegada de la mujer al mundo del trabajo, bien por necesidades económicas o bien por la necesidad de sentirse desarrollada como persona fuera del ámbito familiar, no ha llevado consigo el compartir las tareas domésti-

cas. La mujer continúa ocupándose de lo suyo y de lo de los demás. Esta situación se complica especialmente en el caso de las mujeres que, además, deciden dedicar unas horas a la militancia sindical y, evidentemente, limita a otras muchas a hacerlo. Sin querer hacer de esto una norma, porque son conocidos los problemas que existen para atraer personas a la militancia, sean hombres o mujeres, quizá sí sea interesante hacer una pequeña reflexión sobre este tema. Por eso, cuando alguien se disculpa diciendo que ya se convoca a las mujeres a reuniones, pero que éstas no aparecen, quizá debiera preguntarse o preguntarles a ellas cuál es el problema, si las horas son las adecuadas... Quizá también muchos debieran pensar por qué les es posible acudir a reuniones a cualquier hora, hacer permanencias en los locales o realizar cualquier otro tipo de actividad sin necesidad de cuestionarse cómo va a alterar eso al ritmo de vida de sus hijos o de las cosas que habitualmente se hacen en su casa.

Por todo esto hay que valorar en la medida que se merece la militancia femenina. Esas mujeres que intentan contra viento y marea hacerse un hueco.

Casi toda actividad humana y económica –explotación de recursos naturales, extracción de materias primas y su transformación en productos manufacturados, transporte de materias o de productos– supone un gasto de energía y una producción de residuos que inciden en el medio ambiente. Desde las industrias básicas (extracción y refinado de petróleo, industria química, siderurgia) hasta los servicios más avanzados (banca, comercio) y las familias generan en mayor o menor grado basuras, aguas residuales, emisiones de gases contaminantes, etc.

A la conciencia ecológica, por el bolsillo

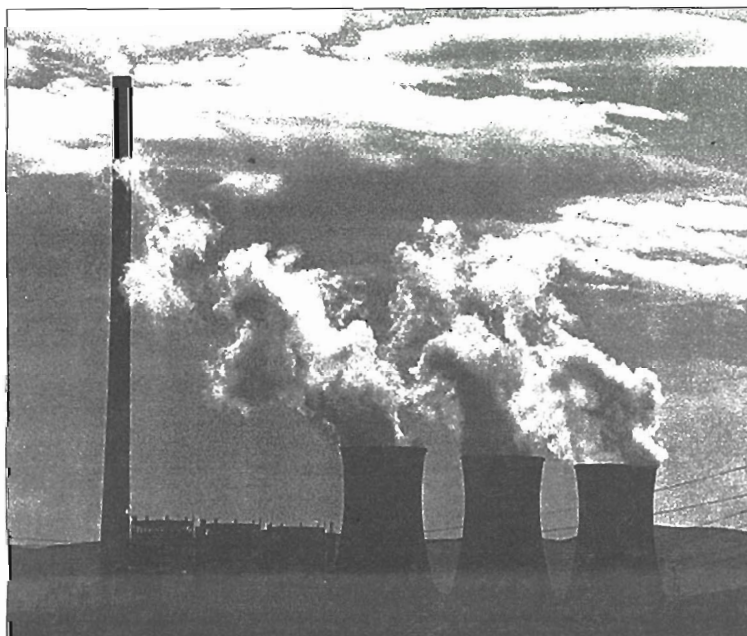
Un planteamiento social, productivo y económico alternativo permitiría ahorrar muchísimo en recursos y costes gracias a una actividad menos agresiva. Sin embargo, demasiadas empresas siguen aferrándose a la idea de producir por las buenas, sin preocuparse por los efectos y residuos de la fabricación. Ni la industria, ni el resto de los sectores de la economía y la sociedad asumen como propios los costes derivados del impacto que provoca su actividad en el entorno.

¿Qué queremos decir con esto? Que por ejemplo no basta con pagar el servicio de recogida de basuras; las bolsas desaparecen de nuestra vivienda, pero llegan a un vertedero que tarde o temprano acabará saturándose. En muchas comarcas de Euskadi es ya difícil encontrar suelo industrial o edificable; resulta aún más problemático plantear la ubicación de un vertedero. Nadie quiere basuras al lado de casa. Pero si la producimos, habrá que hacer algo con ella. O empezar a plantearnos cómo se puede reducir.

FACTURA SOCIAL

Es la sociedad, normalmente a través de las administraciones públicas –con el dinero aportado por todos los ciudadanos– la que al final tiene que pagar la factura de las montañas de materia orgánica e inorgánica producidas por todos, la contaminación del aire, el ‘mal de la piedra’ en los monumentos y edificios, la lluvia ácida, la contaminación del agua y el suelo, los perjuicios en la salud de las personas... Eso, sin hablar del efecto invernadero y el calentamiento de la atmósfera (algunos científicos achacan las catástrofes climáticas a este fenómeno). Los cálculos más conservadores dicen que todos esos costes suponen el 5% del PIB en Alemania, pero algunas estimaciones elevan esa carga hasta el 15%.

Todo este capítulo se considera como ‘gastos externos’, que no figuran en el balance de las empresas. Por eso, desde el punto de vista del empresario no se tienen



en cuenta ni hay que buscar el modo de reducirlos. ¿Para qué va a instalar una papelera una depuradora de aguas si la Diputación se la construye gratis aguas abajo?

SOLUCIONES

Por desgracia, la conciencia ecológica verdadera –que no esté movida por objetivos de imagen y de marketing– impulsa a muy pocas

empresas y particulares. Por tanto, la solución debe notarse en el bolsillo o en el esfuerzo que debe emplear quien contamine. Tanto si se trata de una refinería petroquímica como de una persona que vaya a utilizar su coche para hacer un viaje o consuma agua mineral, por cuyo envase tiene que pagar una fianza. Nadie se va a librar de aportar algo.

Es la idea de la Academia Sindical Europea: “Si se gravaran las cargas de las actividades contaminantes y aumentaran los impuestos y el precio de la energía y las materias primas, se reducirían los costes que asume la sociedad y se conseguiría una mayor eficiencia”.

La consecuencia sería que “a la industria le resultaría rentable invertir en el desarrollo de tecnologías menos intensivas en energía y materias primas”.

G. ZEBERIO

Zer da ingurugiroaren industria?

Lindustria ekologikoa honela defini daiten: ingurugiroari egindako kalteak –ur, aire, nahiz zoruaren kutsadura– eta hondakin zein zarata arazoak neurtu, ekidin, mugatu edo konpontzeko gauza izan daituzkeen ondasun eta zerbitzuak sortzen dituen enpresa multzoa. Teknologia garbiak erabiltzen dituzte, zeinetan kutsadura eta lehengaien erabilpena ahalik gehien murrizten baitiren” (Europako Batzordea, 1994).

Definizio honexek adierazten du *ingurugiroaren* babesean oraindik nagusi direla beste industriek ingurunean eragindako eraginak mugatu edo ekiditen saiatzen diren enpresak (hondakin-uren *tratamendua*, *iragazkiak*, *katalizadoreak*...). Europako Akademia Sindikalaren (EAS) ondorioa: “Sektore hau bestek sortutako kutsadura maila handia dela medio da errentagarria”. Industriak beste jite bat hartu behar du: ‘industria garbia’. Honi buruz *Sindikalgintza*ren beste ale batetan mintzatuko gara.

ARAZO NAGUSIA

EASEk dioenez, oso zaila da industria ekologikoak zein diren zehaztea: sektorearen baitan

enpresa jakin batzuk sartu ala ez Europako Batasunean bertan diharduen langile kopurua 0,6 milioitik hasi eta 1,2 milioitaraino haz daiten. Industria hau ez da nahikoa poluzioaren arazoa gainditzeko, beronen mamia (jario kutsakorrek eta hondakinak) ekoizpen prozesuaren aldi batetik bestera aldatzen den artean. Gakoa ekoizpen bera lortzeko lehengai eta energia kantitate gero eta txikiagoak eskatzen dituzten prozesu eta teknologiaren sarreran datza.

Ekonomi Lankidetzaren eta Garapenerako Erakundearen (OCDE) arabera ingurugiroaren industriak mundu mailan urtero 250.000 bat milioi dolar mugitzen du (31,25 bilioi pezeta): merkatuaren arabera sendagai eta informatika industriaren aurretik dago, eta informazio teknologien ondoren.

Bere garrantzia handia izan arren, ordea, zailagoa da lehengaiak eta poluzioa gutxitzen laguntzen duten teknologia eta prozedura garbiak xedetzat dituzten enpresak identifikatzea, edo are produktu “ekologikoak” deiturikoak egiten dituztenak (zenbaiten arabera hori ere ingurugiroaren alorrean sartzen baita).

LOS COMITES DE EMPRESA EUROPEOS, A ANALISIS

Un medio, no un objetivo

El pasado 17 de mayo, 150 delegados de 50 centros de trabajo vascos cuya empresa matriz pertenece a grupos multinacionales de ámbito europeo tomaron parte en Donostia en una jornada sobre los Comités de Empresa Europeos, organizada por la Federación del Metal de ELA en colaboración con la Federación Europea de Trabajadores del Metal. Entre los ponentes se encontraban líderes sindicales europeos como Hubert Thierron, ex-secretario general de la FEM y Charlie McKenzie, sindicalista británico y responsable de este área en la Federación Europea. Por parte de ELA tomaron la palabra Jose Mari Larrañaga, secretario general, Fernando Iraeta, secretario federal y Gabriel Muñoz.

El objetivo de la jornada sobre los Comités de Empresa Europeos era analizar la Directiva que establece estos comités, estudiar las dificultades existentes, las experiencias y los pasos que se están dando, así como las consecuencias que para la actividad sindical pueden derivarse de una economía mundializada.

La directiva 94/95 de 22 de septiembre del 94, que regula la constitución de comités de empresa europeos y el procedimiento de información y consulta a los trabajadores y grupos de empresa de dimensión comunitaria será transpuesta a la legislación laboral del estado español antes del 22 de septiembre de 1996.

Esta directiva de la Unión Europea, que viene a legitimar por primera vez a los trabajadores y sus representantes como interlocutores de la dirección de las empresas de dimensión comunitaria y que podemos considerarlo como un triunfo de los sindicatos, afecta a las empresas que ocupen a 1.000 o más trabajadores en los estados miembros y, por lo menos, en dos de ellos con 150 ó más en cada uno de los estados.

En Euskadi no hay ninguna empresa matriz metalúrgica con plantas en otros países. Cabe destacar, sin embargo, que en los cuatro territorios de Euskalerrria hay un total de 50 centros de trabajo en los que sería de aplicación la directiva. El número total de trabajadores de esas empresas asciende a 18.752.

De esta directiva habría que destacar, en opinión de Fernando Iraeta,



que "marca un avance en lo que se refiere a las relaciones colectivas en el trabajo, hace posible el derecho de interlocución de los sindicatos a escala supraestatal, y por ello supone un paso importante para el sindicalismo europeo". Según explicó este secretario federal del Metal, estos comités no tienen ninguna competencia en materia de negociación colectiva, y no parece fácil que en breve plazo lleguen a tenerla, "aunque haya quien ha afirmado con rotundidad que es el primer paso hacia la negociación colectiva en la Unión Europea". "Aunque el futuro está

abierto, la opinión más extendida, explica este militante, comparte el criterio de que la posibilidad de negociar reivindicaciones comunes, y me estoy refiriendo a salarios, jornada... a escala continental, con situaciones económicas, industriales y sociales tan distintas y con intereses muchas veces contrapuestos, además de una quimera no sería seguramente ni tan siquiera conveniente desde el punto de vista sindical. Sí pensamos que se puede ir evolucionando en una homogeneización entre los trabajadores de los distintos centros de las multinacionales en temas muy im-

portantes como salud laboral, seguridad y calidad en el trabajo", asegura.

Fernando Iraeta destacó, también, que uno de los aspectos que preocupan a ELA en cuanto a los comités de empresa europeos es el de la representación, "que será fijada a nivel de cada estado, para que se determine en función y proporción de la representatividad real de cada sindicato". En este sentido, informó que "el pasado 22 de marzo, en una reunión celebrada en Bilbao, llegamos a un acuerdo con las otras dos organizaciones del estado afiliadas a la FEM, UGT y CCOO, sobre este punto".

UN MEDIO VALIDO

En su intervención, José Mari Larrañaga, secretario general de la Federación del Metal, criticó una situación económica internacional caracterizada por lo que se ha venido en denominar mundialización o globalización de la economía.

"En este contexto de mundialización de la economía, los problemas para los trabajadores y trabajadoras son inmensos y solo podremos afrontarlos desde una perspectiva mundial, dijo Larrañaga. Hace falta, por tanto, una actuación coordinada del sindicalismo europeo y mundial", reivindicó.

"Los Comités de empresa europeos pueden servir para luchar contra el neoliberalismo, contra el pensamiento único, pero no nos creemos falsas expectativas, advirtió. En su actual configuración no nos van a ayudar a resolver los graves problemas que tienen los trabajadores y trabajadoras en las empresas multinacionales".

"Así y todo, declaró, creo que merece la pena participar en ellos. En primer lugar para utilizarlos en lo que actualmente tiene competencias, información, un aspecto básico de la actuación sindical; en segundo lugar, para conseguir desde el propio interior del comité de empresa europeo incrementar su nivel competencial y de actuación, sobre todo en relación con la negociación colectiva, por supuesto en lo que concierne a su propio ámbito de actuación; y en tercer lugar, para conseguir que el protagonismo en los comités de empresa europeos sean de las organizaciones sindicales, eliminando en lo posible el peligro de actuaciones corporativistas, y en algunos casos localistas, por la coordinación y dirección de la Federación Europea del Metal.

J. JAYO

CONCLUSIONES

- Si utilizamos adecuadamente los comités europeos pueden ser una fuente de información sobre las actividades industriales y políticas sociales de nuestras empresas y de nuestros sectores, que nos permitirá trabajar mejor aquí.
- Pueden contribuir a la renovación del movimiento sindical europeo.
- En la medida en la que estemos presentes en las empresas de carácter multinacional deberemos participar en ellos.
- Ya hemos visto las limitaciones que vamos a tener. Somos conscientes de que partimos en desventaja ya que la representación se establece a nivel de estado y nuestro ámbito geográfico es menor, pero pensamos que no podemos abandonar ese campo y dejarlo en manos de otros.
- En las empresas afectadas, nuestras secciones sindicales deben abordar el tema con seriedad. Para ello en todas las empresas debe haber alguien que se responsabilice de este área.
- Nuestra actividad central básica la debemos desarrollar en Euskadi. Nuestros esfuerzos de afiliación, organización, negociación colectiva... los debemos desarrollar aquí. No sea que soñemos con Europa, que nos elevemos tanto que perdamos el pie y el contacto con nuestra realidad más inmediata.

INDAR KORRELAZIO BERRIA BESTELAKO GIZARTEA LORTZEKO

HAUSNARKETA ETA EZTABAIDARAKO AGIRIA

ELAK joan den Maiatzaren Lehenerako aukeratu duen lemak –“Langabezia, prekaritatea, esplotazioa. Aurre egin diezaiogun!” – argi adierazten du langileen klaseak aurten ere bizi duen egoera zaila. Estatistika ekonomiko eta sozialek modu hotzean frogatzen dute gizartearen egoera gainbehera doala urtez-urte: aberastasuna hazi arren langabezia ez da murrizten; lan-kontratuen ezegonkortasuna areagotzen ari da etengabe; babes soziala murrizten ari dira; aberastasuna gero eta esku gutxiagotan bildu eta gero eta modu bigabeagoan banatzen da... ELAko Kabinete Teknikoak argitaratu berri duen 1995eko txosten sozialetik atera ditugu datu gordin horiek. Gizarte egoera hori, gainera, oro har gure inguruko herrietan antzekoa da.

'MERKATUEN' INTERESAK LANGILEEN INTERESEN AURKA

Errealitate gogor hau ekonomiaren mundializazioa, lehiakortasuna, merkatuaren legea eta antzeko ideiekin arrazoitu nahi dute. Kontzeptuok printzipio aldaezin eta absolutuak bailiran errepikatzen dizkigute, baina benetan oso talde txikien interesen arabera dira. Arazo bat dago: talde txikiok gero eta botere haundiagoa dute, eta bere interesa gizarteko gehiengoari inposatzen diote. 'Merkatuaren' eta gehiengoaren interesaren artean dagoen alde izugarria garbi frogatzen du adibide jakinagari batek: New Yorkeko burtsak behar-kada itzela izan du Estatu Batuetan langabezia mailaren jaxkia haundia iragarri den unean.

Bistan da 'merkatuek' –berauean agintzen dutenek alegia– euren aberastasuna eta boterea nola ugaltu besterik ez dutela buruan, euren erabakiek gizarteko gehiengoarengan dituzten eragin ezin okerragoen ardurarik hartzeke. Ekonomi sistema kupidagabe honek baztertu egiten du –batzutan, are, zuzenean baliatzen du– sortzen duen hondamendi soziala.

Teknologi aurrerabideak ekarri duen aberastasun eta ekoizpen hazkundera berez ona da. Egun aberastasuna askoz ere lanordu gutxiagorekin lortzen da:



1965 eta 1995 artean, adibidez, lanpostu kopuru berarekin Barne Produktu Gordina hirukoiztu egin da.

Haatik, aberastasun hazkunde horrek lanaldiaren murrizketa haundia eta gutzientzako bizi maila hobea bideratu behar balu ere, kapitalismoaren beste aro batzutan gertatu den moduan, ez da langileon onerako izan, sortutako aberastasun soberakina ekonomia produktibora itzuli ordez zirkulu espekulatibora bait doa zuzenean.

Emaitza hortxe daukagu: aberastasuna eta beronen kontzentrazioa areagotu egiten da, eta era berean langabezia eta esplotazioa zabaldu.

BOTERE EKONOMIKOEK LAN ERREFORMA ETA ONGIZATE ESTATUAREN ERAISPENA INPOSATZEN DUTE

Merkatuko jabeen botere gero eta haundiagoak, herrietako gobernuak ordezkatzeko dituzten hiritarren interesaren arabera jokatu ordez haiek ematen dizkieten irizpideak jarraitzea behar-tzen ditu. Hauxe esan du bat ere ziritu gabe Bundesbank-eko buruak, gober-nuek finantza-merkatuen agindupean jokatu behar dutela gogoratu duenean.

Botere ekonomiko horiek gobernuari exijitzen dieten jokabide bat euren inter-entzako oztopoak deusezte da. Sol-datapeko langileoi zuzenean eragiten digun adibide bat zuzenbide laborala- ren eraispena da: Lege multzo horrek lan baldintzetarako gutxieneko bermea eskaintzen zuen. Egoera juridiko be- rriaren islada bat dugu delako lan erre- forma; enpresariengatik aldebakarta- suna, gehiegikeria eta esplotazio maila gero eta haundiagoak posible egin ditu.

Langileen klasearen aurkako eraso ere gizarte ereduaren aurka doa, noski, eta ongizate estatua –erakundeetan elkarta- sunak duen islada– deitu izan dena za- lantzan jarri nahi du. Elkartasun hori dela medio gizarteko kide guztiak osa- sun, heziketa, babes sozial eta aukera berdintasunera iristeko modua izan de- zuten ziurtatu nahi du hiritargoak.

Lehiakortasunaren izenean sektore pu- blikoaren papera bi eratan moztu nahi dute: presio fiskalaren murrizketa –ga- rai berean soldaten gainekoa hazten bada ere– eta gastu sozialaren jaxkia. “Merkatuko ekonomi soziala” delakoa izan dugu kapitalismo garatuaren gizar- te eredu, eta orain jite neoliberala duen bestelako bat da helburua.

Europako Batasuna eredu neoliberal horren alde dago erabat: Maastrichteko Itunean bateratasun monetario eta no- minalari erabateko lehentasuna aitort- zen zaio; gizarte alorreko bateratasuna baztertua geratu zen. Zoritxarrez, za- lantza haundirik ez dago apostua zein gizarte ereduaren alde egin duten. Estatu Batuak dira jarraitu beharreko eredu. Eta bertan enplegu maila nahikoa altua den arren, lanpostu asko eta askoren soldata, lan baldintzak eta babes sozia- la erabat kaskarrak dira; gainera, OC- DEko estatuen artean aberats eta be- hartsuen arteko alderik haundiena da han (40 milioi estatubatuar hezkuntza eta laguntza sozialean baztertua dau- de).

EUSKAL HERRIKO GIZARTE EGOERA, GAINBEHERA

Euskal Herriko egoerak ere azaldu du- gun gainbehera hori isladatzen du, bai- na bi arazok okerragoa egiten dute: lan-

Euskal ogasunek zerga alorreko ahalmenak ez dituzte aberastasuna banatzeko erabiltzen

gabezia Europako Batasunekoaren bi halakoa da eta prekariedade, hiru bider haundiagoa.

Langabezia maila %20tik gorakoa da, ia %50ekoa gazte jendearen artean eta %30etik gorakoa emakumeen taldean; prekariedade mailak dagoeneko %35ean daude eta enplegua duten gazteen artean %85erainokoa da. INEMen laguntza lanposturik ez dutenen %25,6ak besterik ez dute jasotzen (%15,1ek sari kontributiboak, eta %10,5ak, laguntza baino ez); 247.000 langabetuetatik 184.000 lagunek herri erakundeengandik ez du inolako dirusarrerarik jasotzen eta senideen elkartasunari edo benefizentziari esker bizi dira.

Langabezia maila handia lan legeriaren ondoz ondoko erreformek sortu duten desregulazio eta bermerik ezarekin batzen da. Honela euskal klase langilearen sektore gero eta zabalagoak harrapatzen dituen tranpa bat osatzen da eta jende asko baztertze edo esplotazioan erortzen da. Egoera hau zuzenen jasaten dutenak gazteak eta emakumeak dira, eurekin erabiltzen baitira gehienetan legez onartutako ezegonkortasun mota ezberdinak (aprendizaje, lanaldi partzial, era guztietako behin-behineko kontratuak, ETTak...). Sarritan, gainera, langileon eskubide murrizak ere ez zaizkie onartzen, prekariedade egoerak onartzen dituen legearen perbertsiorik mingarriena berak onartzen dituen garrantiak indarge uztean baitatza.

Euskal Herriaren egoerari buruzko azterketa honetan ezin utzi aipatu gabe gaiotan Nafarroa eta EAeko autonomi-erakundeak burutzen ari diren politika.

Baikor epaituta ere, industri politika mugatua eta partziala izan da; enplegua, formazioa nahiz gizarte babesaren alorretako iharduera ahalmen politiko ezak baldintzatu du erabat. Euren langileekiko lan harreman politikan Euskal Herriko herri erakundeek, EAekoek batipat, jokabide antidemokratikoa erakutsi dute, ez baitute langile publikoen negoziazio kolektiborako eskubidea aintzakotzat hartu, edo are berau hautsi egin baitute.

Baina gobernu eta foru aldundiek burutzen duten ekonomi politika antisozialaren adibiderik gordinena alor fis-

kalean daukagu, non kontzertu erregimenak Nafarroa eta EAeri jokatzeko aukera ematen baitien. Datu guztiek —eskandaluzko bereizkeria lan errenten aurka, talde batzuren iruzur endemikoa, aldundien esku dauden ahalmenak gehien daukatenean alde erabiltzea— adierazten dute Euskal Herriko ogasunek zerga alorreko ahalmenak ez dituztela aberastasuna hobeto banatzeko erabiltzen, kontrako zentzuan baizik.

INDAR KORRELAZIOA BESTE PROIEKTU BATEN ALDE ALDATU BEHARRA

Noski, indar korrelazioa gure aurka dagoenean ez da bat ere erraza egoera erabat bidegabe honi tajuz erantzutea, baina sindikatuak ezin dute politika neoliberalen aurrerabide honekin lasai bat etorri, jende gehienari eta batipat langileei horrenbesteko kalte egiten baitiete. Egoera honen kontra jazarri beharra dago.

Guk mugak ditugu, eta botere ekonomikoek guztiok jokatzera behartzen gaituzten arauak inposatu nahi dituzte; horren aurrean bestelako mezu bat osatzea zaila da. Halere, saiatu egin behar dugu indar korrelazio hori hobetzen, bestelako gizarte eredu bat proposatu eta eratzen hasteko.

Bide horretan ezinbestekoa zaigu politika neoliberal horien aurkako pentsamoldeak garatzea. Zalantzan jarri ezin diren ekonomi legez mozorrotzen diren arren, interes jakin batzuren islada direla eta bere eragin soziala zein irrazionaltasun ekonomikoa utzi behar dugu agerian. Gainera, gizarte bidezkoago, parte hartze haundiagoko eta anaikorra-



Oinarriko lanari uko egiteak sindikalismoa amildegirantz bultz dezake

goaren aldeko gure proposamena —personaren mesedetan dagoen gizarte bat alegia— sendotu egin behar dugu.

Elkartasunak eman izan dio betidanik mugimendu sindikalari zentzua; gaur ere gure helduleku izan behar du. Ez dezakegu ontzat eman politika neoliberalak dakarren atomizazio soziala eta soilik nolabaiteko kohesio eta indarra duten taldeen defentsari eutsi. Aitzitik, ikuspegi korporatiboa gainditu eta gure oinarria proiektu solidario batetara biltzeko asmoz lan egin behar dugu.

Korporatibismoa da sindikatuentzako arriskueta bat, baina ez da tentaldi txikiagoa lan sindikalaren erdigunea gai orokorretan kokatzea eta sindikatu lanaren lehentasuna gai horiek jorratzen diren gunetara eramatea. Sakontasunik gabeko elkarrizketa sozialaren erosotasunean erortzea tentagarria dateke, batez ere beste bideek borroka eta ahalegina eskatzen badute. Baina parte hartze ahul horretan geratu eta oinarriko lanari uko egiteak mugimendu sindikala amildegirantz bultz dezake.

Egoera gordin honek ezinbesteko betebeharrak bizkarreratzen dizkigu: iharduera sindikala, afiliazio oinarria, he-dapena eta erakuntza, proiektuarekiko gure konpromisoa eta erantzuteko ahalmena berriztatu eta suspertzea. Hots, sindikatuaren hezurdura eta giharreria sendotzea eskatzen digu, bere eguneroko lanaren zereginei gogoz eta tajuz heltzea: afiliazioa, erakuntza, zerbitzua, negoziazioa, mobilizazioa, formazioa...

Sindikatuaren sustraitzeari eutsi beharrak ez du esan nahi sindikalismoaren helburua gizartearen aldaketa dela ahazterik, ez eta bere eginbeharra unean-uneko arazo zehatzetan agortzen denik. Hori bai, beti ere indar korrelazioa zein den kontutan izanik, oinarriko lan sindikala alde batetara utzita planteamendu orokorretan aterpea bilatzeari uko eginez.

SINDIKATUEN ARTEKO LANKIDETZA

Ezin hausnarketa amaitu sindikatuaren arteko lankidetzaren egungo egoera eta balizko etorkizunari buruz aipamen bat egin gabe. Gai zaila dugu hau, eta diagnostiko zuhurra egin beharra dago

aliantzei buruzko estrategia marrazteko.

Printzipioei dagokienez, guztiok gatoz sindikatuen arteko elkarlanaren beharrezkin bat, indarrak batzean indartsuago izango ginateke-eta. Benetan, ordea, gauzak gaitzagoak izaten dira.

Nonbait, kezkarik haundiena sindikatu nagusiak ekimen batasuna norekin edo nortzuekin egin behar duen da; horri buruz, era desberdinetako irizpideen arabera, konbinazio batzuk txalotu egiten dira eta besteak arbuia. EAEko Lan kontseilaria bera joku honetan sartu da, inondik ere ez dagokion arren.

Dena den, gure ustez 'norekin?' galderari erantzun aurretik 'zertarako?' galdera argitu behar da. 'Indarrak metatzearen' erantzuna berez dator; hortaz, aztertu egin behar zein elkartasunak ekarriko duen benetako indarren batzea.

Aliantzak indarrak batzeko izan daitezkeen ezinbesteko bi baldintza daudela dirudi: helburu berdineko edo bateragarrietarantz abiatzea eta helburu horiek lortzeko indarra egiteko jarrera eta ahalmena izatea. Aliantzako kide batek gehiengoaren aurkako joera badu edo zama huts bilakatzen bada, helburuak erdietsi ezineto bihurtzen dira. Hausnarketa honek maila konfederalerako eta beste esparruetarako balio du: sektore, eskualde, enpresa...

LABekiko puntu komunei eta ezberdintasunei buruz, eta posible den heinean sindikatu horrekiko lankidetzaz gatzeari buruz ELAko Komite Nazionalak duela gutxi hitz egin du. Azter ditzagun, bada, UGT eta CCOOekin izan daitezkeen lankidetzaz aukerak.

Lehenengo baieztapena: egungo egoeraren arabera ez dago UGT eta CCOOekiko eboluzio positibo arrastorik. Esparru kontuan funtsezko ezberdintasuna dago; hori dela medio, lankidetzaz ez da posible izango batzuren arabera sindikatu horiek demokrazi-legez gure erakundea eta euskal gehiengo sindikala errespetatuko dituztela bermatzen ez badute. UGT eta CCOOek gehiengoaren akordioaren aurka -lanbide heziketa iraunkorrari buruzkoa, adibidez- egin dituzten erasoek eta Estatutuko kompetentzia sozialen aurkako borrokan hartu duten aitzindari paperak ezkor izatera bultzatzen gaituzte.

Zailagoa da agian ELAk eraiki nahi duen eta UGT zein CCOOek bultzatzen duten eredu sindikalaren arteko alde haundia. Susmoa dugu erakundeok uko egin diotela, edo behinik behin atzeratu, oinarriko lan sindikalari, eta

Ezinbestekoa dirudi aliantzak indarrak batzeko izan daitezkeen helburu berdinetarantz abiatzea

nahiago dutela gobernu eta patronalen solaskide izatea, askotan indarra izan ez arren. Badirudi afiliazio eta antolakuntza lanak ahaztu eta lehentasuna ematen diotela euren egiturak finantzatzeko aukera eman diezaieketen gune eta ihardueretan parte hartu eta eragina (hein haundi batetan itxurazkoa) lortzeari. Honela sortzen da parte-hartzezko sindikalismoaren fikzioa; komunikabide askok berehala 'moderno' tzat jotzen dute jokabide hau; aldiz, guk ahulezia sindikala, egoera sozial gogorra eta gobernu zein patronalen estrategia oldarkorrek ez datorrela bat deritzogu. Beste baldintza eta egoera batzutan baliagarri izan daitezkeen eredu sindikal baten karrikatura da hau.

Gure lana Euskal Herriko langileak antolatu eta eratzako gaitasunaren arabera epaitu behar dugu

Eredu honen ondorioetako bat da sindikatu horientzako sinatu eta parte-hartzea erabateko lehentasuna bilakatu izana, bai erakundearen esparruan eta baita negoziazio kolektiboan ere. Horrela gertatzen dira langileen interesen aurkako sinadurak: Banka hitzarmena, lan tenporal enpresen hitzarmena, edo enpresa adibide jakingarria esatearren, Iruñeko TRWkoa. Hemen UGT eta CCOOeko kupulek ez dute arazorik izan langile eta sindikatuen gehiengoak adierazitako borondatearen aurka sina-

Lana egiteko moduak egun esplotazioa gertatzen den modutara moldatu behar ditugu

tzeko. Parte hartu eta sinatzeko interes bereoien eduki eta baldintzen gainetik jartzen dituztenez, fidatzeko ez diren lankide bihurtzen dira. Are gehiago, gero eta maizago arauen errespeturik ezak negoziazio dinamika hitzarmen minoritario eta merkeen bidez hondatzen eramatzen dituen.

Ez da harriztekoa, beraz, UGT eta CCOOen jarrera 'egoki' hori ikusita, patronalak negoziazio kolektiboari buruz ditugun jarreretan zartadurak biltzen saiatzea edo gobernuak euren jokabide paktistaren alde agertzea. Funtsean, Nafarroan ELA negoziazio eta erakundeetatik at uzteak eta EAEn erakunde nahiz patronalek sindikatu espainolen partehartzea beharrezkotzat ikusteak jokabide erreibindikatioekin du zerikusia.

PROIEKTU SINDIKALA INDARTU ETA BERRITzea

Dena dela, esparru espainoleko sindikalismoaren balorazio kritikoa eta horren aldean gure egoera hobea dela ikusteak ez gaitu bertako errealitatea modu erosoan epaitzera eraman behar. Hutsegite haundia litzateke gure lana eta lorpenak lehiakide ditugun erakunde eta ereduarekin alderatuz aztertzea. Gure neurria Euskal Herriko langileak antolatu eta eratzeko datza, eta horrek gizarte eredu bidezkoago eta partehartze haundiagoko bat defendatu eta bultzatzeko helburuetan zenbateraino lantzen duen ikusteak.

Nozitzen dugun egoera soziala ikusita, non esplotazioa eta bazterkeria gero eta haundiagoa den, prozesu hori geldiarazi eta beroni buelta ematearren borrokarako prest dagoen mugimendu sindikal indartsu bat ezinbestekoa da.

Gure arazoa ez da, beraz, merkatuaren aitzindariak dioten moduan mugimendu sindikalak zereginik ez izatea, baidiz eta betebeharrak hori betetzeak oztopo haundiak gainditu beharra eskatzen digula, eta gure lana egiteko moduak egun esplotazioa gertatzen den modu eta baldintzetara moldatu behar ditugula.

Zeregin zail baina eder horrekin adorea eman nahi die Komite Nazionalak ELAko erakunde, koadro eta militante guztiei euren konpromisoa berri dezentzen.

Bilbo 1996-V-13

MEJORAR LA CORRELACION DE FUERZAS PARA CONSTRUIR UNA SOCIEDAD DISTINTA

DOCUMENTO PARA LA REFLEXION Y EL DEBATE

El lema bajo el que ELA ha celebrado este 1º de Mayo - "Paro-Precariedad-Explotación. HAY QUE DARLE LA VUELTA"- nos indica el difícil contexto en el que, un año más, vive la clase trabajadora. Los datos de las estadísticas económicas y sociales no son sino fríos indicadores de una situación social que se va deteriorando año a año: el desempleo no disminuye a pesar del incremento de la riqueza, la precariedad en el trabajo aumenta incesantemente, la cobertura social se reduce, la riqueza se concentra cada vez en menos manos y se reparte de forma cada vez más injusta... Son los rigurosos trazos con que el informe que acaba de hacer público el Gabinete Técnico de ELA dibuja el balance social del año 1995 en Euskal Herria. Balance social cuyas líneas generales son compartidas por los países de nuestro entorno.

LOS INTERESES DE "LOS MERCADOS" CONTRA LOS INTERESES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Esta dura realidad se explica y justifica en base a conceptos como la mundialización de la economía, la competitividad, las leyes del mercado, etc., que se repiten una y otra vez como si de principios incuestionables y absolutos se tratara, cuando en realidad no responden sino al interés de grupos muy minoritarios, aunque cada vez más poderosos, capaces de imponer su propio interés a los intereses de las mayorías sociales. Una muestra, una anécdota ilustrativa de ese divorcio entre los intereses de la mayoría de la gente y los intereses de "los mercados" es el bajón sufrido recientemente por la bolsa de Nueva York ante la noticia de una importante disminución de los índices de paro en los EEUU.

Es claro que "los mercados" -quienes los dirigen y controlan- buscan exclusivamente incrementar su riqueza y su poder, sin asumir responsabilidad alguna respecto de las nefastas consecuencias que sus decisiones acarrearán para la inmensa mayoría de las personas. Se trata de un sistema económico despiadado que se desentiende, cuando no se lucra directamente, del destroz social que genera.



El aumento de producción de riqueza que los avances tecnológicos han propiciado constituye en sí mismo un hecho muy favorable. Hoy la riqueza se obtiene con mucho menor tiempo de trabajo: de 1965 a 1995, por ejemplo, con los mismos puestos de trabajo, se ha triplicado el PIB.

Sin embargo, ese aumento de riqueza, que debiera permitir una importante reducción del tiempo de trabajo y un mejor nivel de vida para todos, como ha ocurrido en otras fases de desarrollo del capitalismo, no llega a repercutir en los trabajadores y trabajadoras, ya que el excedente de riqueza generado, en vez de revertir en la economía productiva, va directamente a los circuitos especulativos.

El resultado está a la vista: aumenta por un lado la riqueza y su concentración y, por otro, el paro y la explotación.

LOS PODERES ECONOMICOS IMPONEN LA REFORMA LABORAL Y EL DESGUACE GRADUAL DEL ESTADO DE BIENESTAR

El creciente poder de los dueños del mercado exige de los propios gobernantes que, en vez de guiarse por el interés de las personas a las que representan, se sometan a las directrices que aquéllos les dicten. Lo ha dicho sin tapujos el

presidente del Bundesbank cuando ha recordado a los Gobiernos que deben guiarse por los dictados de los mercados financieros.

Una de las líneas de actuación que estos poderes económicos exigen de los Gobiernos es la de la destrucción de las barreras que puedan oponerse a sus intereses. Una muestra de ello, que como personas asalariadas nos afecta de forma muy directa, es el desmantelamiento de que está siendo objeto el Derecho del trabajo, que ofrecía un espacio de garantía mínima de condiciones de trabajo para el conjunto de los asalariados/as. La nueva situación legal, de la que la llamada reforma laboral es exponente, propicia cada vez mayores niveles de unilateralidad, abuso y explotación por parte de los empresarios.

El ataque a la clase trabajadora alcanza, como no podía ser de otra forma, al propio modelo de sociedad y cuestiona abiertamente el llamado estado del bienestar, que no es sino la expresión institucionalizada de la solidaridad. Una solidaridad en virtud de la cual el conjunto de los ciudadanos y ciudadanas se compromete a garantizar un estado de cosas en el que todo el mundo tenga acceso a la salud, a la educación, a la protección social, a la igualdad de oportunidades.

En nombre de la competitividad se pretende reducir progresivamente el papel de lo público en una doble dirección: reducción global de la presión fiscal - que, paradójicamente, se incrementa sobre las rentas salariales- y reducción del gasto social. La llamada "economía social de mercado", que ha constituido el modelo de sociedad del capitalismo desarrollado, está dando paso hacia otro modelo de factura neoliberal.

La Unión Europea participa plenamente de este modelo neoliberal cuando en el tratado de Maastricht reconoce primacía absoluta a la convergencia monetaria y nominal, dejando a un lado la convergencia en materia social. No caben demasiadas dudas, desgraciadamente, sobre el modelo de sociedad por el que se está apostando. Un país como EEUU, en el que, si bien el nivel de empleo es comparativamente alto, la calidad de buena parte del empleo en términos de salario, condiciones de trabajo y protección social es muy baja, y cuenta con la mayor separación entre ri-

cos y pobres de los países de la OCDE - el que 40 millones de ciudadanos/as americanos/as están condenados/as a la marginación educativa y asistencial es un ejemplo- se ha convertido en el paradigma, en el modelo a seguir.

SITUACION DE DETERIORO SOCIAL EN EUSKAL HERRIA

La situación de Euskal Herria, que refleja el proceso de deterioro a que nos hemos referido, está agravada por dos datos muy significativos: nuestra tasa de paro duplica la media de la Unión Europea, y nuestra tasa de precariedad la triplica.

Tenemos tasas de paro de más del 20%, que alcanzan casi un 50% en el colectivo de jóvenes y rebasan el 30% entre las mujeres; los niveles de precariedad llegan ya al 35%, y se disparan hasta el 85% entre los/as jóvenes con empleo. La cobertura del INEM sólo alcanza al 25,6% de quienes no tienen empleo (el 15,1% percibe prestaciones contributivas y el 10,5%, tan sólo el subsidio asistencial); 184.000 personas en paro, de las 247.000 que se encuentran en esta situación, no percibe ingreso público alguno y sobrevive gracias a la solidaridad familiar o a la beneficencia.

El alto nivel de paro que padecemos se combina con la desregulación y falta de garantías que las sucesivas reformas de las leyes laborales han ido imponiendo. Se forma así una tenaza que atrapa a sectores crecientes de la clase trabajadora vasca, condenándolos a la exclusión o la explotación. Los/as jóvenes y en buena medida las mujeres, constituyen el colectivo que de forma más extendida está siendo víctima de esta situación, ya que es sobre ellos/as sobre quienes las diversas formas de precariedad permitidas legalmente (aprendizaje, tiempo parcial, contratos temporales de todo tipo, ETT...) se aplican con mayor profusión. Sin que podamos olvidar el hecho de que en muchos casos ni siquiera se les apliquen sus limitados derechos, ya que la mayor perversión de la ley que permite situaciones de precariedad es la de que convierte en papel mojado las garantías que la propia ley reconoce.

En este apunte sobre la situación de Euskal Herria no podemos dejar de hacer referencia a la actuación que en estas materias vienen manteniendo tanto las autoridades autonómicas de Navarra como las de la CAPV.

La política industrial ha sido, en el mejor de los casos, limitada y parcial, y la actuación en materias como el empleo, la formación y la protección social, fuertemente condicionada por la carencia de competencias. En cuanto a la política de relaciones laborales del personal de las propias instituciones, las instituciones públicas de Euskal Herria, sobre todo en el caso de la CAPV, vie-

Tenemos que reforzar nuestra propuesta de una sociedad más justa, más participativa y más fraterna

nen dando muestra de un talante antide-mocrático, al no reconocer o vulnerar el derecho a la negociación colectiva de los/as empleados/as públicos.

Pero es en el ámbito fiscal, en el que el régimen de concierto confiere a Navarra y la CAPV un margen de maniobra muy importante, donde con más claridad aparece el sentido antisocial de la política llevada a cabo por gobiernos y diputaciones: la escandalosa discriminación fiscal tras las rentas del trabajo, el endémico fraude practicado por determinados colectivos, la utilización de las competencias propias para favorecer a los ya de por sí más favorecidos, son signos de que las competencias fiscales no están siendo utilizadas por las diversas Haciendas de Euskal Herria para una redistribución más equitativa de la riqueza, sino para todo lo contrario.

RECOMPONER LA CORRELACION DE FUERZAS EN FAVOR DE UN PROYECTO ALTERNATIVO

Ciertamente no es fácil responder con eficacia a esta situación, marcada por su radical injusticia, desde una correlación de fuerzas tan desfavorable como la que padecemos. A pesar de ello, el sindicalismo no puede aceptar resignadamente el avance de las políticas neoliberales que perjudican tan directamente a la mayoría de la gente, principalmente a los trabajadores y trabajadoras. Es necesario rebelarse ante esta situación.

Siendo conscientes de nuestras propias limitaciones y de la dificultad de articular un discurso global alternativo frente a unos poderes económicos que dictan e imponen las reglas con las que a todos se nos obliga a jugar, debemos, sin embargo, dirigir nuestros esfuerzos a mejorar esa correlación de fuerzas para ir proponiendo y construyendo otro modelo de sociedad.

Para ello nos es imprescindible desarrollar un discurso crítico contra estas políticas neoliberales que se disfrazan de leyes económicas incontestables, desmascarar los intereses que ocultan, y poner en evidencia sus terribles efectos sociales y su propia irracionalidad económica. Tenemos que reforzar al mismo tiempo nuestra propia propuesta de una sociedad más justa, más participativa y más fraterna. Una sociedad, en definitiva, al servicio de las personas.

La solidaridad, el gran valor que ha dado sentido al movimiento sindical a lo largo de su historia, debe ser también hoy nuestra referencia. No podemos dar por buena la atomización social que provocan las políticas neoliberales, y limitarnos a administrar los intereses inmediatos de aquellos colectivos que conservan un nivel de cohesión y capacidad de respuesta. Debemos, por el contrario, trascender la visión corporativa y trabajar por implicar al conjunto de nuestra base social en un proyecto solidario.

Si el corporativismo constituye uno de los riesgos del sindicalismo, no es un riesgo menor el de centrar el discurso sindical en los temas globales y situar la prioridad del trabajo y la dedicación del sindicato en la participación en las esferas en las que aquellos temas se tratan. Instalarse en el relativo confort de un diálogo social más aparente que real puede ser muy tentador, sobre todo cuando la alternativa exige lucha y esfuerzo. Pero la escasa consistencia de dicha participación, si se abandona el trabajo de base, debe ponernos en guardia frente a una tentación que puede resultar suicida para el movimiento sindical.

Esta situación crítica nos exige dar prioridad a la regeneración y revitalización de la práctica sindical, al reforzamiento de nuestra base afiliativa, de su implantación y organización, de nuestro compromiso con el proyecto y nuestra capacidad de respuesta. Nos exige, en definitiva, reforzar el esqueleto y desarrollar la musculatura del sindicato, abordando con brío renovado y con rigor metodológico las tareas que constituyen el día a día sindical: afiliación, organización, servicio, negociación, movilización, formación...

Esta necesidad de reforzar el enraizamiento sindical no supone olvidar que el sindicalismo está animado por un proyecto de transformación de la sociedad y que su tarea no se agota en la respuesta a los problemas concretos y puntuales. Pero siendo en todo caso conscientes de la correlación de fuerzas de cada momento y evitando refugiarse en los planteamientos y alternativas globales para eludir el trabajo sindical de base.

UNA REFLEXION SOBRE LAS POSIBILIDADES DE COLABORACION INTERSINDICAL

No podemos terminar esta reflexión sin una referencia al estado actual y a las perspectivas de la colaboración intersindical. Se trata de un tema delicado sobre el que, más allá de lo que sería deseable, tenemos que esforzarnos por hacer un diagnóstico realista sobre el que trazar la estrategia de alianzas.

En el terreno de los principios, todos estamos por la colaboración entre los

sindicatos, por la elemental razón de que la suma de fuerzas nos hace a todos más fuertes. En la práctica, sin embargo, las cosas suelen resultar más complicadas.

Con quién o con quiénes hay que hacer la unidad de acción o debe hacer la unidad de acción el sindicato mayoritario parece ser la cuestión, sobre la que, en base a criterios de diversos tipo, hay combinaciones que se aplauden y otras que se rechazan. El propio Consejero de Trabajo de la CAPV, en un acto de clara injerencia, ha entrado en este juego.

Creemos, sin embargo, que con carácter previo a la cuestión de "con quién" hay que tratar de responder a la de "para qué". La respuesta, "para sumar fuerzas", es obvia y nos debe llevar a analizar qué alianzas suponen una efectiva suma de fuerzas.

Para que las alianzas supongan una suma de fuerzas parecen necesarias dos condiciones: que se persigan objetivos coincidentes o, al menos, compatibles, y que exista disposición y capacidad para hacer fuerza en pro de dichos objetivos. Una alianza en la que alguno de los coaligados tira en sentido contrario a la mayoría o se limita a ser un peso muerto, está condenada a no conseguir sus objetivos. Esta reflexión es aplicable tanto al plano confederal, como a otros ámbitos (sectoriales, comarcales, de empresa...).

De las coincidencias y divergencias con LAB, así como de nuestra voluntad de desarrollar en la medida en que resulte posible un nivel de colaboración con dicho sindicato, ha tratado recientemente el Comité Nacional de ELA. Vamos, por tanto, a ceñirnos a las posibilidades de colaboración con UGT y CCOO.

Hay que empezar reconociendo que en el actual estado de cosas no se vislumbran expectativas razonables de evolución positiva en relación con UGT y CCOO. Existe, en primer lugar, una diferencia fundamental en materia de ámbitos que sólo puede permitir la colaboración en la medida en que estas organizaciones acepten unas reglas de juego en las que nuestra organización y la mayoría sindical vasca tenga suficientes garantías de respeto democrático. Las agresiones que UGT y CCOO han perpetrado y siguen perpetrando contra acuerdos mayoritarios, como el de Formación continua, y el papel que han asumido de arietes contra las competencias sociales del Estatuto, non hacen ser muy pesimistas al respecto.

Probablemente más difícil aún de resolver es la profunda diferencia del modelo sindical que ELA está tratando de construir con el que impulsan UGT y CCOO. Nos da la impresión de que estas organizaciones han abandonado, o al menos postergado, el trabajo sindical de base para sustituirlo por el ejercicio

La constatación de la situación actual reivindica la necesidad de un movimiento sindical vigoroso

de la interlocutoriedad, en buena medida otorgada, con gobiernos y patronales. La desatención de las tareas afiliativas y organizativas parece llevarles a anteponer la participación en instancias y actividades que les permitan financiar sus estructuras y mantener niveles de influencia, en buena medida aparente. Se pone así en pie la ficción de un sindicalismo de participación, que muchos medios de comunicación se apresurarán a calificar de "moderno", y que a nosotros nos parece, por el contrario, muy poco congruente con la debilidad sindical, la dureza de la situación social y las estrategias agresivas de gobiernos y patronales. Una caricatura, en definitiva, de un modelo sindical que en otras condiciones y circunstancias puede ser muy válido.

Una de las consecuencias de este modelo es la prioridad que para estas organizaciones adquiere el hecho de firmar y participar, tanto en el ámbito institucional como en el de la negociación colectiva. Se producen así firmas difícilmente explicables desde la lógica de la defensa de los intereses de los trabajadores afectados, como la del Convenio de Banca, la del Convenio de las empresas de trabajo temporal (ETTs) o, por citar un caso de empresa muy significativo, el de TRW, de Iruñea, en el que las cúpulas de UGT y CCOO no han tenido empacho en firmar a la baja, contra la expresa voluntad de la mayoría sindical y de los propios trabajadores afectados. Esta práctica de anteponer el interés por firmar y participar a los contenidos y condiciones de la firma y la participación les convierten, desgraciadamente, en compañeros de viaje poco fiables. Máxime cuando son cada vez más frecuentes los casos en los que la falta de respeto a las reglas de juego, en particular la del respeto de las mayorías, les conduce a desactivar la dinámica de negociación mediante acuerdos minoritarios y a la baja.

Sólo será posible la colaboración con UGT y CCOO en la medida en que respeten los ámbitos y las mayorías de este país

No es de extrañar, por todo ello, que las patronales utilicen esta disposición favorable de UGT y CCOO para intentar abrir brecha en nuestras posiciones en materia de negociación colectiva, o que los Gobiernos manifiesten una actitud muy favorable hacia sus posiciones pactistas. El hecho de que en Navarra se considere normal excluir a ELA de procesos negociadores e instancias institucionales, al tiempo que en la CAPV la participación de los sindicatos españoles sea demandada y defendida como necesaria por instituciones y patronal, tiene mucho más que ver con las distintas actitudes y posiciones reivindicativas que con ninguna otra razón.

FORTALECER Y RENOVAR NUESTRO PROYECTO SINDICAL

Hay que advertir, en cualquier caso, que la valoración crítica que hagamos del sindicalismo de ámbito español y la valoración positiva que en términos comparativos hagamos de nuestra propia situación, no debe llevarnos a un análisis acrítico y complaciente de nuestra realidad. Sería un grave error examinar nuestro trabajo y nuestros logros en términos de comparación con organizaciones y modelos sindicales concurrentes, y no en términos de eficacia en cuanto a encuadramiento y organización de los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria al objeto de defender y promover un modelo de sociedad más justo y participativo.

La constatación de la situación social que padecemos, marcada por la creciente explotación y marginalización, reivindica la vigencia y la necesidad apremiante de un movimiento sindical vigoroso que luche para frenar e invertir ese proceso. Nuestro problema no es, por tanto, el que el movimiento sindical no tenga ya un cometido que cumplir -idea difundida por los predicadores del mercado- sino el que el cumplimiento de este cometido nos exige sobreponernos a dificultades importantes y ser capaces de adaptar nuestros métodos de trabajo y nuestras respuestas a las formas y condiciones en los que la explotación de unas personas por otras se está produciendo hoy en día.

Es con esta tarea, a la vez difícil y hermosa, con la que el Comité Nacional anima a renovar el compromiso al conjunto de organizaciones, cuadros y militantes de ELA.

Bilbao 13-V-1996

La fiscalidad, tema trascendental

Los intereses individuales o colectivos de los trabajadores y trabajadoras no terminan con el logro de unas determinadas condiciones económicas y laborales dentro de la empresa.

Nos afecta directamente el tratamiento que se hace del impuesto sobre las rentas del trabajo. El tema fiscal es una cuestión que tiene importantes efectos concretos; sus repercusiones van desde el orden individual hasta el orden social. No se nos puede escapar que una determinada política fiscal está fijando un concreto modelo de sociedad.

Una legislación fiscal realizada en base a criterios de redistribución de la riqueza y de compensación de las desigualdades socio-económicas es fundamental e irrenunciable en el camino de una sociedad más solidaria e igualitaria. Una prueba práctica del talante y de la credibilidad de los responsables de la gestión política pública debemos situarla en este capítulo.

Desafortunadamente, el doble lenguaje, una información y un planteamiento pretendidamente aséptico o un mensaje revestido con el halo de unos supuestos "intereses generales" o de país pretende ocultar, con demasiada frecuencia, intereses de grupos y sectores muy concretos.

UN CASO ILUSTRATIVO

A modo de ejemplo ilustrativo de esta situación vamos a recoger un párrafo literal del escrito, tipo carta, que el diputado de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Bizkaia inserta en un folleto para apoyar la "campana de concienciación" de cara a la declaración de la renta.

En contraste con la política real que está llevando a cabo la citada Diputación en materia fiscal, este texto puede ser el prototipo de un discurso genérico aceptable que se combina con una práctica totalmente inaceptable en el terreno de lo concreto. Dice el diputado:

"Estoy convencido de que todos somos conscientes de la importancia de este impuesto. El impuesto de la Renta de las Personas Físicas es un elemento fundamental para el desarrollo económico de nuestro Pueblo, así como para el mantenimiento de nuestro autogobierno y para la distribución de la riqueza entre la sociedad".

Como vemos, se apela al sentido de la responsabilidad, citando en abstracto conceptos de



profundo calado y entidad: "desarrollo económico"; "autogobierno", y "distribución de la riqueza".

Lo que soslaya el diputado son toda una serie de aspectos y datos que reflejen una radiografía real y que son cruciales para elaborar criterios objetivos.

EL CASO DE BIZKAIA

Es constatable, dentro de un conjunto de situación fiscal discriminatoria en contra de los trabajadores de Euskadi, que en Bizkaia se produce la posición más alarmante y regresiva:

- Se produce la postura de máxima opacidad en cuanto a la revelación de datos elementales para un correcto conocimiento y análisis de la fiscalidad en Bizkaia.
- En Bizkaia, las rentas de trabajo declaran 733.000 pesetas más que las rentas empresariales y profesionales.
- El 44,6% de los ingresos de la Diputación proceden de las retenciones de las rentas de trabajo (Un 2,3% más que la media de la CAPV).

- Las rentas del trabajo tributan 17 veces más que las rentas empresariales y profesionales en el IRPF.

- En el impuesto de sociedades se recauda proporcionalmente menos en Bizkaia que en el resto de los territorios.

UN ESTUDIO A TENER MUY EN CUENTA

Lo expuesto pretende ser un toque de atención para suscitar algunas reflexiones y como recordatorio de que la Fundación Manu Robles-Arangiz ha publicado el documento "Fiscalidad contra los trabajadores", resumen del estudio "La fiscalidad en Euskadi en 1995" realizado por el Gabinete Técnico de ELA.

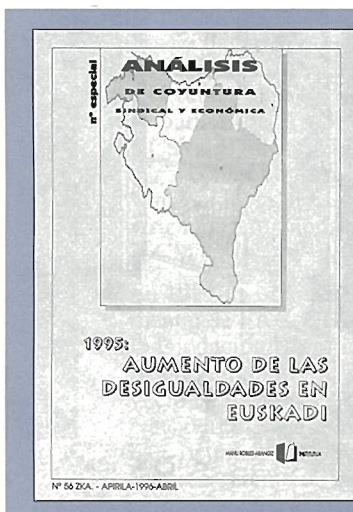
En este estudio emergen datos de grueso calibre, tales como:

- El permanente y grave fraude de las rentas empresariales y profesionales.
- El IRPF es un impuesto soportado en su práctica totalidad por las rentas del trabajo, que suponen más del 80% de las rentas declaradas.
- Las personas asalariadas declaran en Euskadi 700.000 pesetas más que las personas que realizan actividades empresariales y profesionales.
- Una persona trabajadora tributa una media de 431.000 pesetas mientras que los empresarios y profesionales tributan 161.000 pesetas.
- La gestión del Concierto Económico en la CAPV, medida en términos de flujo económico, es negativa.

Estos son algunos puntos recogidos de este estudio que, unidos a otras circunstancias, explican la frase que en su presentación utiliza el secretario general de ELA "... no nos gusta la Euskadi que se está haciendo".

Por tanto, también en esta parcela tenemos que avanzar en el sentido de "darle la vuelta" porque, claramente, estamos en uno de los núcleos fundamentales en los que se libra la batalla por una sociedad más justa y equitativa. Y comprobamos a la luz de los datos que la utilización de las competencias del autogobierno, por sí misma, no es garantía suficiente de que su evolución sea positiva para los intereses de los trabajadores y trabajadoras de Euskadi.

M.A.



1995: AUMENTO DE LAS DESIGUALDADES EN EUSKADI

Con este subtítulo se ha publicado un número especial de abril del "Análisis de Coyuntura" que elabora el Gabinete Técnico y publica mensualmente la Fundación Manu Robles-Arangiz.

Es un documento muy interesante con una presentación y tratamiento muy asequible para cualquier militante sindical.

- Negativa evolución del empleo asalariado, a pesar

del crecimiento económico y del aumento de beneficios empresariales.

- En 19.800 hogares no hay nadie trabajando.

- Los beneficios de la recuperación económica se fueron a las rentas empresariales.

- Hay 183.000 personas en Euskadi en paro, sin cobertura del INEM.

- Aumentan las situaciones de pobreza y marginación y afecta de manera creciente a quien tiene un empleo.

- La participación de las rentas salariales en la riqueza bajó 2,2 puntos en 1995.

Son estos algunos datos entresacados de este documento que nos dan una pauta sobre los contenidos de este bien trabajado estudio.

EUROPA

■ REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Las federaciones de la Banca de las tres grandes confederaciones francesas iniciaron el 6 de mayo una campaña de movilizaciones en su sector. Piden que los bancos se comprometan en un proceso de reducción masiva del tiempo de trabajo.

Reivindican, en una primera fase, la semana de 35 horas sin pérdida de salario. El segundo paso sería abrir la posibilidad de 32 horas de trabajo en cuatro días. "El futuro del sector bancario —señalan las tres federaciones, FO, CGT y CFDT— no puede basarse en una total desregulación económica y social que agravaría fenómenos ya constatados: multiplicación de planes sociales, considerable degradación de las condiciones de vida y trabajo, y la generalización del empleo precario".

■ LANGABEZIAREN IZURRIA

Gure artean baino gutxiago bada ere, Frantziaren fenomeno ezaguna da. Familien laurdenak langabezia etxean ezagutu du. 17 eta 59 urte arteko helduen artean 1993ko urtarrilean hasi eta 1994ko urrian amaitutako epealdian burutu zen inkesta baten arabera, lanik gabe egotearen esperientzia latza gero eta hedatuago da frantsesen artean.

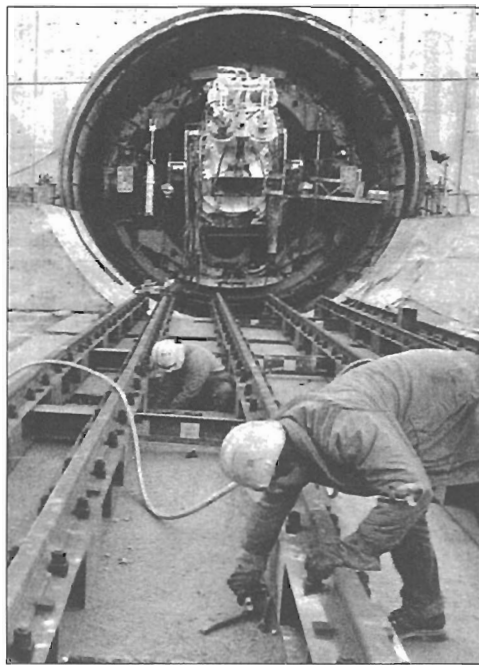
Joera hau are larriagoa da langabeziak jokatuko sendiak gehienetan (lau aldiz maizago) bizi-maila baxua dutelako. Horrek txirotasuna areagotzen du. Lau gaztetatik hiruk bere "bizitza aktiboa"ri lanik gabe edo kontratu ezegonkorraz ekiten dio.

Helduen artean langabezia bakanagoa dabaina luzeago irauten du. 50 urtetik gorako Gizonezkoen %5,4 eta emakumeen %3,7 inkestako 22 hileetan zehar lanik gabe egon zen.

MUNDO

■ LOS SINDICATOS NO APRUEBAN LAS POLITICAS DE EMPLEO DE LA OCDE

Las cumbres sobre el empleo se suceden entre el dogmatismo y la ineficacia. Dogmatismo de los doctrinarios de turno. En junio se reúnen los gobiernos —sus representantes— de la OCDE en



Lyon. Los sindicatos presentan, también esta vez, una declaración que los grandes medios de difusión silenciarán como lo hacen habitualmente.

Los sindicatos exigimos prácticas razonables y elementales: "Los países industrializados deben practicar una estrategia de crecimiento que restablezca el vínculo entre desarrollo económico y progreso social". Y avisan: "Los empresarios, los gobiernos y los bancos centrales deben asumir sus responsabilidades consensuando con los trabajadores, porque existe el riesgo de que estalle una fuerte reacción popular contra la mundialización. "Porque en elemental lógica democrática, los hombres y mujeres que trabajan necesitan —al menos tanto como los mercados financieros— que las políticas gubernamentales sean creíbles".

Ahora, sin embargo, no perciben que la integración mundial se esté realizando acompañada de una decidida dimensión social. Más bien al contrario: los hechos reafirman constantemente a los trabajadores en su convicción de que la despreocupación por los efectos sociales acompañan a las directrices económicas dominantes. Los gobiernos de la OCDE deben comprometerse sobre los siguientes ejes de comportamiento:

- Un programa económico coordinado de crecimiento sostenido.
- Elaboración de un plan completo de reglamentaciones internacionales sobre las operaciones de los mercados financieros para desalentar la especulación y restablecer la relación entre esos mercados y la economía real.
- Trabajo encaminado a conseguir la adaptabilidad de los mercados de trabajo promoviendo en todo el proceso la participación de los trabajadores y de los sindicatos, y corrigiendo la práctica del último decenio, que "ha colocado en el camino una bomba de tiempo social".
- Lanzamiento de un nuevo programa de acción a favor de los países en desarrollo. Por un crecimiento duradero.
- Introducción de cláusulas económicas y sociales en los acuerdos relativos a los intercambios comerciales e inversiones: hay que vincular el desarrollo económico al progreso social. La mundialización debe tener a la dimensión social como vector esencial.

Estos criterios marcan el campo de condiciones exigido por los sindicatos para plantearse la valoración positiva de las políticas de empleo.

ITURRIAGA



Sindicalismo en un continente difícil



La Organización Democrática Sindical de Trabajadores Africanos (ODSTA), representación continental africana de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), se encuentra, sin duda alguna, en uno de los continentes más difíciles para hacer sindicalismo. En muchos países africanos, supuestamente democráticos, los derechos de sindicación, asociación o de negociación colectiva brillan por su ausencia, al igual que los más fundamentales derechos humanos.

La ODSA se creó en 1993, como sucesora de la Confederación Africana de Trabajadores Cristianos, que más tarde pasó a llamarse Unión Panafricana de Trabajadores Creyentes. En 1970 se creó en Lomé (Togo) la Fundación Panafricana para el Desarrollo Económico, Social y Cultural, con el objetivo de promocionar y colaborar estrechamente con las organizaciones sindicales del continente africano, y funcionaba como regional de la CMT.

En 1991, la organización no gubernamental de ELA, Garapena, colaboró con la Fundación Panafricana para el Desarrollo Económico y Social, con un proyecto de formación, que permitió mejorar considerablemente las condiciones de trabajo de muchos sindicalistas, así como el funcionamiento de sus organizaciones.

Siguiendo un proceso de progresiva madurez, esta fundación pasó a convertirse en 1993 en la verdadera regional de la CMT, trabajando con 22 organizaciones en otros tantos países, y contribuyendo en la medida de sus posibilidades a la promoción de los derechos sociales y sindicales en todos los países del continente.

HISTORIA DE TOGO

La ODSA tiene su sede en Togo, país que ha atravesado —como la mayoría de los países del continente africano— por momentos verdaderamente difíciles. Este país, convertido en colonia alemana en 1844 por los ‘tratados’ firmados con los jefes locales, fue ocupado por tropas anglo-francesas durante la I Guerra Mundial y dividido posteriormente entre las dos potencias con el beneplácito de la Liga de las Naciones.

En 1958, con un programa independentista moderado, Sylvanus Olympio ganó las elecciones. Poco tiempo después de la independencia, en 1960, Olympio tuvo que enfrentarse con Francia por la explotación que este país europeo hacía de las

reservas de fosfato, principal recurso natural del país. Según parece, el presidente fue asesinado durante una revuelta militar en la que estaba implicado un joven militar llamado Eyadema.

El mismo Eyadema fue quien algunos años más tarde derrocó mediante un golpe de estado al neocolonialista Nicolas Gunitzky, sucesor de Olympio. Desde entonces, y gracias a diversas maniobras políticas, Eyadema sigue siendo el jefe de estado de este pequeño país africano.

VIOLACION DE DERECHOS

Durante la década de los ochenta, organizaciones como Amnistía Internacional llevaron a cabo campañas internacionales en contra de la violación de los derechos y libertades individuales, la explotación de los campesinos y la expropiación de sus tierras en nombre del ‘desarrollo’. A principios de 1991, por ejemplo, más de 10.000 agricultores del norte del país perdieron sus tierras porque el estado quería crear una reserva de caza. Hubo manifestaciones de protesta en todo el país, y más de 1.000 personas se hicieron fuertes en los barrios de Lomé, levantando barricadas y pidiendo la dimisión de Eyadema. La policía reaccionó violentamente, asesinando e hiriendo a un importante número de personas. Eyadema se vio forzado a legalizar los partidos de la oposición, anunciando una amnistía para los presos políticos y la liberalización del sistema político.

Desgraciadamente, y aunque su partido fue disuelto tras un golpe de estado, hoy Eyadema sigue siendo el jefe del estado, aunque con la perspectiva de elecciones generales en 1998.

COLABORACION

En este marco, Garapena colabora con la ODSA. Así, el año pasado colaboró estrechamente con la organización CGTB, afiliada a la ODSA, en la puesta en marcha de un comedor popular y una tienda de artículos de primera necesidad dirigida a los trabajadores y trabajadoras del sector informal.

Actualmente, Garapena mantiene estrechas relaciones con el consejero técnico de la CSC belga y la CNV holandesa, que supervisa y coordina *in situ* todos los programas de cooperación de la ODSA. En estos momentos estamos preparando la presentación de un proyecto que contribuirá a mejorar, a través de formación y capacitación, las organizaciones sindicales que integran esta regional.

Amaia BETELU

”

*Afrikan
sindikalismo egitea
lan gaitza da*

RESOLUCION DEL COMITE NACIONAL DE 13 DE MAYO DE 1996

LAS HACIENDAS VASCAS UTILIZAN EL CONCIERTO ECONOMICO CONTRA LOS TRABAJADORES

La utilización de las competencias fiscales existentes en Euskadi ha de encaminarse a la creación de un sistema fiscal justo y equitativo. Sin embargo, el estudio elaborado por el Gabinete Técnico de ELA sobre la fiscalidad en 1995 constata una realidad muy alejada de la que debería haber:

–La carga fiscal cae prácticamente en exclusiva sobre las rentas de trabajo. En el IRPF una persona asalariada paga de media 431.000 pts. al año, mientras que quienes realizan actividades empresariales y profesionales pagan tan sólo 161.000. Es decir, que quienes tienen nómina pagan el triple de lo que pagan los empresarios y los profesionales.

–De 1992 a 1995 se ha agravado la situación. En este periodo se ha producido un doble efecto: más presión fiscal sobre las rentas de trabajo y menos sobre las actividades empresariales y profesionales.

Las competencias que ofrece el Concierto Económico se han utilizado de manera decepcionante desde una perspectiva social. La actuación fiscal de las diputaciones forales en la CAPV se ha encaminado a:

–Reducción de impuestos, como el Impuesto de Sociedades (vía vacaciones fiscales, etc.), Impuesto sobre Sucesiones, etc. Estos menores impuestos se han centrado en las rentas de capital y en las empresariales.

–Escaso avance en la lucha contra el fraude fiscal. El fraude, extendido en las rentas empresariales, profesionales y de capital, no se ha reducido en la CAPV, como se pone de manifiesto en nuestro estudio.

El Comité Nacional de ELA considera que esta política fiscal es injusta, insolidaria y antisocial, al ir en contra de los intereses de la clase trabajadora, único colectivo que paga los impuestos que le corresponden. Además, dicha política es irresponsable, ya que ante las crecientes necesidades existentes en Euskadi (aumento de la pobreza, gasto sanitario, política industrial, etc.), se dejan de ingresar decenas de miles de millones de pesetas, poniendo en peligro la viabilidad del sector público vasco y del propio Estado del bienestar.

Esta política se ha aplicado con tanta intensidad que ha llegado a

eliminar una de las ventajas iniciales del propio Concierto, como era la rentabilidad económica.

Desde una perspectiva de flujo financiero, el Concierto Económico resulta perjudicial. Si la Administración central gestionase los impuestos que están en manos de las diputaciones de la CAPV, y transfiriese el 6,24%, el resultado sería mejor que el actual, ya que en 1994 la cantidad recaudada por las diputaciones de la CAPV por impuestos concertados fue de tan sólo un 6,08% de lo recaudado en el total del Estado. La política fiscal aplicada en la CAPV ha dado lugar a esta situación. Ya en 1994 el Concierto Económico, en lugar de suponer un beneficio económico para la CAPV, conllevó una pérdida económica.

Sin embargo, esta realidad no afecta por igual a todos los colectivos e impuestos:

–Las dos únicas fuentes de ingresos por las que se recauda en la CAPV más del 6,24% del total del Estado son las rentas de trabajo en el IRPF y el IVA, con el 7% y el 7,5% sobre el total estatal, respectivamente.

–Por el contrario, el peso de las actividades empresariales y profesionales en el IRPF es de tan sólo el 4,76% del total estatal, mientras que el Impuesto sobre Sociedades recauda un 4,82%. Lo mismo ocurre con el IRPF pagado por las rentas de capital, que son el 3,85% del Estado. Es la escasa tributación de las rentas empresariales y del capital la que ha provocado la crisis del Concierto Económico.

–Aquellos impuestos sobre los que las haciendas forales tienen competencias son precisamente los que peor evolución han sufrido. Así, en 1992 el Impuesto sobre

Sociedades recaudaba en la CAPV un 5,9% del total del Estado, un punto más que dos años después. Más claro aún es lo que ha ocurrido en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, que mientras que en 1992 recaudaba el 4,61% (muy por debajo ya del 6,24%) en 1994 tan sólo representaba el 2,1% como consecuencia de la rebaja de dicho impuesto.

En definitiva, la gestión realizada por las haciendas de la CAPV ha provocado que el Concierto Económico, medido en términos de flujo económico, tenga resultado negativo, debido a la reducción de impuestos que pagan las rentas empresariales y del capital y a la escasa o ineficaz lucha contra el fraude fiscal.

El Comité Nacional de ELA denuncia que la recaudación en la CAPV tendría que superar en 21.900 millones la de 1995, simplemente para llegar al 6,24% del Estado. La utilización del Concierto ha provocado, sólo en el año pasado, un déficit público de 21.900 millones. Otra forma de explicar las cosas es que si todos los colectivos hiciesen el mismo esfuerzo que las personas asalariadas, se llegaría al 7%, lo que supondría unos ingresos superiores a los actuales en 126.000 millones.

Ante este cúmulo de datos negativos, el Comité Nacional de ELA muestra su rechazo a la política fiscal de las instituciones de la CAPV, exigiendo un inmediato cambio de rumbo de la misma.

A su vez, muestra su preocupación ante la iniciativa de las diputaciones forales de reducir el Impuesto sobre Sociedades. De adoptarse esta medida se profundizaría y agravaría la actual injusticia e insolidaridad social que caracteriza a la fiscalidad vasca. Hay que tener

en cuenta, además, que la presión fiscal en este impuesto en la CAPV es del 1,3% del PIB, muy por debajo del 3% de la media de la Unión Europea. Por tanto, ELA se manifiesta en contra de reducir aún más el Impuesto sobre Sociedades.

La prioridad de las haciendas vascas debe ser la lucha contra el fraude fiscal. Por tanto, el Comité Nacional de ELA considera urgente la puesta en marcha en cada territorio de planes integrales de lucha contra el fraude fiscal, que deben contener, al menos, los siguientes elementos:

1. Elaboración de una información fiscal fiable, actualizada, transparente y con el suficiente nivel de desglose. La injustificada opacidad mantenida en esta materia, con la excepción de la Diputación de Alava, muestra una preocupante actitud política, que niega información que debería ser pública sin necesidad de ser solicitada.

2. Elaboración de informes anuales sobre la gestión, control e inspección del IRPF, IVA e Impuesto sobre Sociedades. Es necesario realizar un estudio serio y riguroso de la situación en cada uno de estos impuestos. Por extraño e irracional que parezca, hasta ahora no se ha hecho, por lo que si no se sabe cuál es la situación, o si no se ha hecho un seguimiento y una evaluación de las sucesivas medidas adoptadas en los últimos años (como las vacaciones fiscales, por ejemplo), difícilmente puede entenderse que se pretenda introducir reformas como la del Impuesto sobre Sociedades.

3. Compromiso de que el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas fiscalice periódicamente los impuestos señalados.

4. Elaboración de planes específicos de lucha contra el fraude en cada uno de los impuestos, con suficiente dotación de medios técnicos y humanos, haciéndose público el resultado y valoración de los mismos.

5. Modificación del sistema de cálculo de las rentas de las actividades empresariales y profesionales en el IRPF, para que estos colectivos declaren sus ingresos reales.

6. Creación de una comisión de seguimiento de la fiscalidad, con la participación de organizaciones empresariales y sindicales.

RECAUDACION CAPV / TOTAL ESTADO POR IMPUESTO (1994)

IMPUESTO	1994
IRPF	5,75%
* Rentas trabajo	7%
* Actividades empresariales	4,76%
* Capital	3,85%
IMP. SOCIEDADES	4,82%
IVA	7,5%
TOTAL	6,08%

Fuente: Haciendas forales de la CAPV

Política industrial en duda

Como continuación del famoso Programa Garapen de promoción de nuevos proyectos empresariales, el Gobierno Vasco ha comenzado la aprobación del Programa Ekimen. Este programa está destinado a ayudar a los proyectos de inversión productiva localizados en la C.A.P.V., ya sean nuevos o existentes con anterioridad. La vigencia del Programa Ekimen será para el periodo 1996-1999, dentro del Marco general de actuación en política industrial del Gobierno Vasco.

El programa Ekimen es el que viene a sustituir al Programa Garapen. Pero hasta hoy se desconoce realmente lo que ha dado de sí el Programa Garapen. No se sabe cuántos de los proyectos aprobados por el Gobierno Vasco se van a poner en marcha, qué inversión han efectuado los proyectos en marcha, cuántos puestos de trabajo han generado los proyectos, qué subvenciones han recibido por parte de la administración vasca...

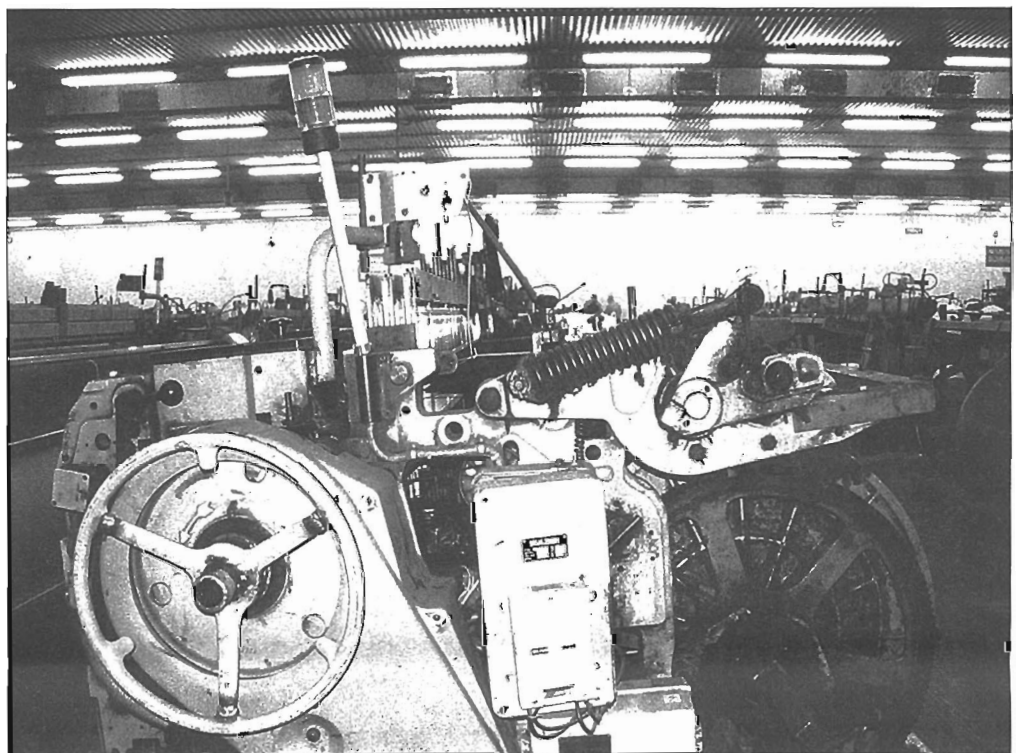
OCULTISMO

Desde ELA dejamos claro que la existencia de Programas como el Garapen o el Ekimen de promoción de nuevos proyectos empresariales son algo positivo y necesario para el País Vasco. Lo que ya no es tan positivo es el ocultismo con que se han llevado inversiones en el marco del programa y el poco control que ha habido en los proyectos. Nosotros conocemos algún proyecto que no ha cumplido con el requisito de creación de puestos de trabajo. Algunos de los problemas existentes con el Programa Garapen ya son reconocidos en el nuevo programa Ekimen.

La creación de empleo ha sido uno de los grandes problemas. En los requisitos se establecen un periodo mínimo y un cálculo del empleo generado, pero eso no basta, ya que al establecer sólo un periodo mínimo no salva ni la eventualidad ni la inestabilidad de ese empleo.

ESCASA INVERSION

Otro de los grandes problemas ha sido la poca inversión realizada por los proyectos en instalaciones técnicas respecto a la inversión en terrenos. Ahora se limita la inversión en terrenos para que las inversiones sean realmente en instalaciones productoras. También se han rebajado las condicio-



nes de acceso a estas ayudas para que inversiones importantes pero no muy grandes tengan acceso a ayudas extraordinarias.

Desde luego, en una política industrial es fundamental la existencia de nuevas inversiones en nuevos sectores estratégicos, pero

no nos debemos olvidar del tejido industrial existente. Su mantenimiento y mejora también es fundamental para la economía de este país.

GABINETE TECNICO DE NEGOCIACION COLECTIVA

¿QUE ABARCA EL PROGRAMA EKIMEN?

A modo de resumen, el Programa Ekimen abarca:

* **Proyectos estratégicos:** mínimo de creación de 300 empleos o de 10.000 millones de ptas. de inversión (ambos, en un plazo máximo de 3 años).

* **Proyectos de inversión con generación significativa de empleo:** mínimo de creación neta de 30 empleos y 360 millones de ptas. de inversión (ambas en un plazo máximo de 3 años).

* **Empleo de partida:** media aritmética de los últimos 6 meses anteriores a la presentación de la solicitud.

* **El empleo debe mantenerse durante un periodo mínimo de 3 años desde la creación de cada puesto, y, en todo caso, durante 1 año desde la finalización del proyecto o desde la contratación del último empleo**

comprometido, si se produce con posterioridad a la finalización del proyecto de inversión.

* **Recursos propios (excluidas las subvenciones) superiores al 30% del activo total neto.**

* **Justificación de la viabilidad técnica, económica y financiera.**

* **Subvención no reintegrable: máximo del 25% de la inversión subvencionable; 10% con carácter general y el resto en función de la estrategia del proyecto: inversión, empleos generados, zonas de interés preferente etc.**

* **Bonificaciones de intereses de las operaciones financieras subvencionables para Pymes.**

El cierre patronal

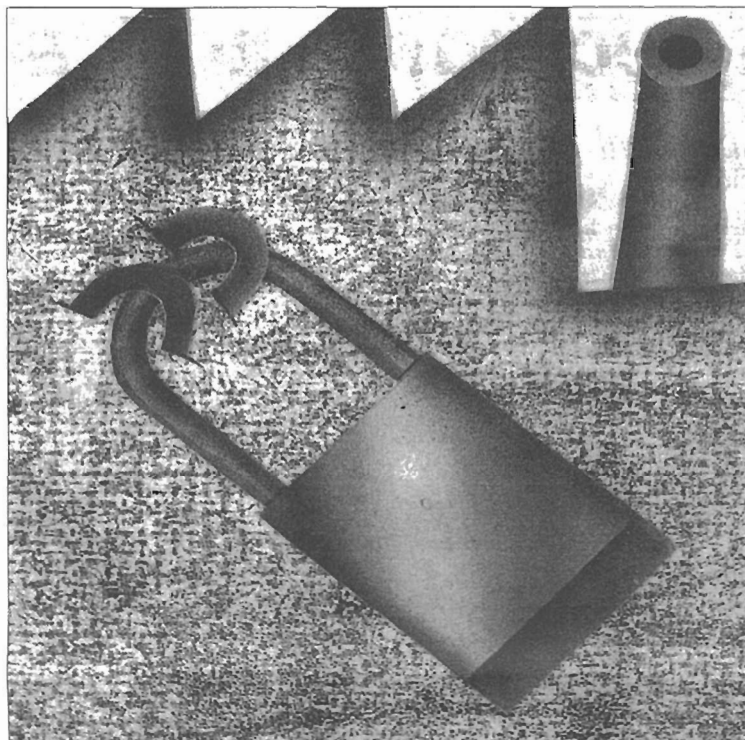
El cierre patronal, lock-out o cierre de centro de trabajo es la típica respuesta de los empresarios a la huelga u otras acciones colectivas de los trabajadores; sin embargo hay que distinguir dos clases de cierre: el denominado ofensivo, ilícito, llevado a cabo por el empresario con el propósito de obstruir la estrategia de los trabajadores en el ejercicio del derecho fundamental de huelga, como cuando frente al anuncio de huelga se reacciona sin más con el cierre del centro, o para impedir una huelga intermitente, o una huelga parcial; o como cuando constituye una retorsión, utilizándose como sanción de la huelga después de que ésta haya acabado; o como cuando el cierre se utiliza como medida por virtud de la cual el empresario trata de hacer inefectiva la decisión de los huelguistas de poner fin a la huelga y volver al trabajo.

CIERRE LICITO E ILICITO

Para el Tribunal Constitucional (Sentencia de 8 de abril de 1981, sobre el RD-L sobre Relaciones de Trabajo), son *inconstitucionales los cierres ofensivos y los de retorsión, y en general "en todos aquellos casos en que el lock-out o cierre patronal vacía de contenido el derecho constitucional de hacer huelga o se alza como barrera que lo impide"*, ya que un simple *derecho cívico* impide un derecho constitucional.

Por el contrario, se admite el cierre meramente defensivo: *"no es inconstitucional si se entiende como ejercicio de un poder de policía del empresario dirigido exclusivamente a preservar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones y limitado al tiempo necesario para remover tales causas y para asegurar la reanudación de la actividad"*.

El fundamento de las anteriores proposiciones está en que no existe un paralelismo y una equiparación posible entre el derecho de huelga y el de cierre patronal. El derecho de huelga está reconocido como un derecho fundamental, mientras que el derecho de cierre lo considera el Tribunal Constitucional incluido entre los derechos de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, (art. 37.2 de la Constitución), como un derecho cívico más en la sección dedicada a los derechos y obligaciones de los ciudadanos.



"El cierre no es una huelga de patronos"; "en el cierre no hay reivindicación, sino defensa". Por ello el régimen jurídico de la huelga y del cierre no puede ser idéntico. Una consecuencia y conclusión importante que se deriva de lo expuesto es que el ámbito de la licitud del cierre no se corresponde con el de la ilicitud de la huelga: no todas las huelgas ilegales o ilícitas legitiman al empresario el empleo del poder de policía, y no está constitucionalmente amparado el cierre patronal como instrumento para recuperar la autoridad empresarial y como reacción en el marco de una huelga ilegal o ilícita, siempre que la misma no ponga en peligro la integridad física de las personas y de los bienes.

SUPUESTOS EN LOS QUE SE PERMITE

Según el artículo 12 del RD-L 17/1977, sobre relaciones de trabajo, sólo se permite el cierre en caso de huelga u otras actuaciones colectivas de los trabajadores, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) "Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas".

En principio no cabe admitir el cierre preventivo, ya que en hipótesis el conflicto no ha comenzado. Para la admisión del cierre preventivo que en la norma se

sugiere ("peligro") se precisa una amenaza real, grave e inminente de daños en las personas o en las cosas.

b) "Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca".

La interpretación del supuesto debe hacerse desde las afirmaciones del Tribunal Constitucional sobre la huelga con ocupación, emitidas en la Sentencia de 8-04-81: 1) la prohibición a los huelguistas de ocupar el centro de trabajo debe ser objeto de interpretación restrictiva, en el sentido de que por ocupación debe entenderse una ilegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono, que puede decretarse cuando exista notorio peligro de violación de otros derechos. 2) La cesación de trabajo acompañada de la simple permanencia en los puestos de trabajo —huelga de brazos caídos— es lícita modalidad de huelga; y 3) la orden de desalojo no puede impedir derechos como el de reunión.

c) "Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción".

No es suficiente cualquier perturbación de la organización productiva, la cual es consustancial

a la huelga, ni siquiera la desorganización producida por las huelgas "abusivas". Las Sentencias del Tribunal Supremo de 13 de febrero y de 31 de octubre de 1.986 (A.510 y 6062), y del TSJ de la CAPV de 14-11-95 (A. 4369), confirman la interpretación restrictiva del supuesto, al incidir por ejemplo esta última en la circunstancia de la **gravedad**, al afirmar que *"si bien toda huelga impide el proceso normal de producción, la misma debe estar signada por la gravedad, e incluso con ciertas semejanzas con los dos apartados anteriores del precepto, es decir, peligro en cosas o personas y ocupación de los locales de trabajo y que los daños ocasionados sean tan graves y reales que superen incluso el derecho a la huelga conculcando otros derechos de mayor protección"*.

DURACIÓN DEL CIERRE

De acuerdo con el art. 13.2 del RD-L 17/1977, de 4 de marzo, la duración del cierre está limitada "al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron". Cualquier otra prolongación debe ser estimada como ejercicio abusivo del poder de cierre, recayendo sobre el empresario la responsabilidad del pago de los salarios correspondientes.

El empresario debe proceder también a la apertura del centro "cuando fuera requerido a tales fines por la Autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento" (art. 14 RD-L 17/1977).

TRAMITACIÓN DEL CIERRE Y EFECTOS

El único trámite o requisito que la ley exige al empresario es que, una vez haya procedido al cierre, lo ponga en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas. Y los efectos del cierre legal son los del ejercicio del derecho de huelga:

- se suspende el contrato de trabajo y el trabajador no tiene derecho al salario;

- el trabajador pasa a la situación de alta especial en la seguridad social, sin obligación de cotizar, y sin derecho a prestación de desempleo ni a la prestación económica por incapacidad temporal.

J. B. HARRIOLA

Discriminación indirecta en perjuicio de las trabajadoras: Compensación económica por participación en cursos de formación en los que se imparten a los miembros de los comités de empresa conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.

(Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 7 de marzo de 1996)

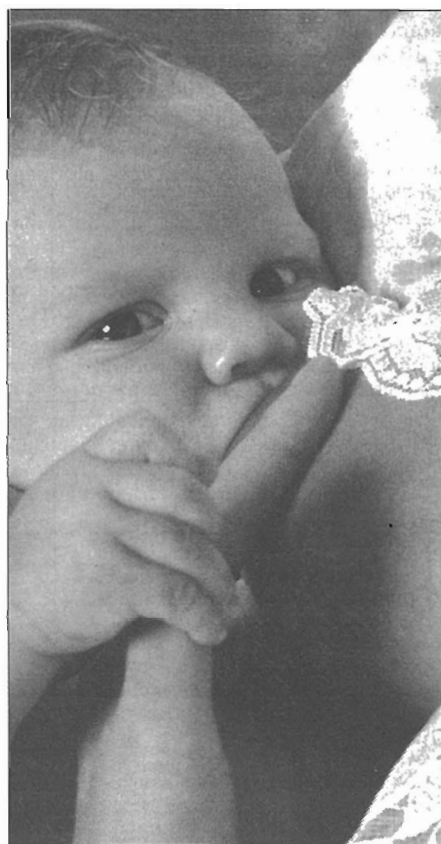
1.- La compensación concedida a un trabajador o a una trabajadora debido a su participación en un órgano de representación del personal, instituido por una Ley, es una retribución en el sentido del artículo 119 del Tratado CEE y de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

2.- En el supuesto de que el grupo de trabajadores a tiempo parcial comprenda un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, la prohibición de discriminación indirecta en materia de retribuciones, tal como figura en el artículo 119 y en la directiva 75/117/CEE, se opone a una normativa nacional que, sin ser adecuada para alcanzar un objetivo legítimo de política social y necesaria a tal fin, produzca el efecto de restringir, hasta el límite correspondiente a su jornada individual de trabajo, la compensación que los miembros de comités de empresa empleados a tiempo parcial han de recibir de su empresario como consecuencia de su participación en cursos de formación en los que se impartan conocimientos necesarios para la actividad de los comités de empresa, organizados durante el horario de trabajo a jornada completa vigente en la empresa pero que excedan de su jornada de trabajo individual a tiempo parcial, mientras que los miembros de comités de empresa que trabajan a jornada completa obtienen una compensación, como consecuencia de su participación en esos mismos cursos, hasta la cantidad correspondiente a su jornada laboral.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres: Retribución durante el permiso de maternidad.

(Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 13 de febrero de 1996)

El principio de igualdad de retribución, establecido en el artículo 119 del Tratado y precisado en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativo a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, no impone la obligación de mantener la retribución íntegra de los trabajadores femeninos durante su permiso de maternidad, ni establece criterios específicos con vistas a determinar el importe de las prestaciones que se les abonan durante dicho período, siempre que el referido importe no se fije en una cuantía que ponga en peligro el objetivo del permiso de maternidad. Sin embargo, en la medida en que el cálculo de estas prestaciones se base en el salario percibido por el trabajador femenino antes del comienzo del permiso de maternidad, su importe deberá incluir, a partir de su entrada en vigor, los aumentos de salario que hayan tenido lugar entre el comienzo del período cubierto por los salarios de referencia y el final del permiso de maternidad.



Incapacidad. Valoración de todas las secuelas padecidas por el trabajador, incluidas las que arrastra desde la infancia.

(Sentencia del TSJ de la CA del País Vasco, de 12 de diciembre de 1995)

Si una persona —por ejemplo, quien nace sin visión de un ojo o en su infancia padece una poliomielitis— llega a insertarse en el mundo laboral y luego no aqueja nuevos déficits crónicos, ni se han agravado los que presentaba al insertarse por vez primera en el mundo laboral, puede quedar fuera de la protección que dispensa el sistema de S.S. por invalidez permanente en su modalidad contributiva...En este caso, la ausencia de cobertura trae causa, en lo esencial, de que en dicha modalidad únicamente se protege la situación invalidante que surge cuando la persona se ha incorporado ya al mundo laboral y no la presentada con anterioridad (Cfr. TS 4ª SS 26n Ene. y 14 Feb. 1989 y 21 Nov. 1990). En el específico supuesto de esas personas, el hecho mismo de que hayan venido trabajando será la mejor evidencia —al no haberse alterado su salud— de que aún conservan capacidad suficiente para seguir desempeñando su labor, con la única salvedad —por lo demás excepcional— de que se debiera a los cambios operados en el sistema productivo, que le exigiesen ahora unas aptitudes de las que siempre careció. Ahora bien, esas mismas personas, cuando aquejan nuevos déficits una vez insertados en el mundo laboral o si los anteriores a su afiliación se agravan después de practicarse ésta, deben ver valorada la aptitud laboral que conservan, a estos efectos, no por la estricta reducción sufrida desde su inicial seguramiento —que, presentada en una persona sin déficits previos, no produciría una situación invalidante—, sino tomando en consideración la que con carácter absoluto les queda: esto es, la que mantienen por razón de todas las secuelas que presentan, aun cuando muchas de ellas fuesen anteriores a su afiliación, e incluso las de origen congénito (Cfr. TS SS 10 Dic. 1986, 26 Feb. 1987, 10 Nov. y 27 Dic. 1988, 31 Ene. y 6 Feb. 1989 y 15 Jun. 1990).

Sindikalgintza

JOSE MARI LARRAÑAGA, ELA-METALEKO IDAZKARI NAGUSIA

“Helbururik behinena atal sindikalak homologatzea dugu”

ELako Metal federakundeak bere V. Kongresua deitu du datozen ekainak 21 eta 22rako, Gasteizko Europa Zentruan. Sindikatuko federakunderik haundiena da Metala: ELAko kideen ia herena (28.720) biltzen du; horien izenean 198 ordezkari hartuko dute kongresuan parte. Jose Mari Larrañaga idazkari nagusi berriak azaldu dizkigu kongresuaren inuruko xehetasunak.

–Nola planteatu duzue kongresu hau?

–Kongresu honetan bost gai edo multzo jorratuko ditugu. Lehenik, esperimentu moduan sartu nahi dugun idazkaritzaren txostena. Ez da bozkatuko, estatutuak aldatu behar baitira horretarako; hurrengo kongresuan izango da hori posible izango da. Beste hiru multzo ponentzien inguruan daude: Industri politikari buruzkoa, “Negoziazio antolatuta eta aktiboago baten alde”, eta “Erakundea XXI. menderako prestatu”.

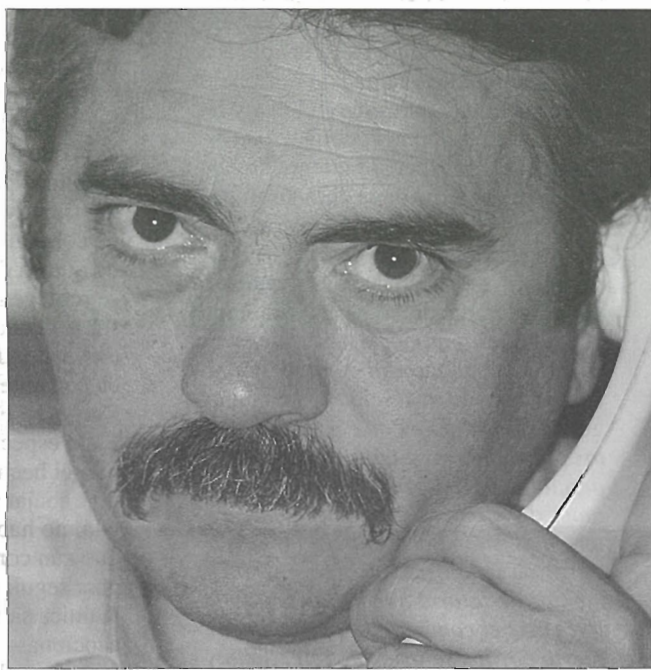
Kongresuko bostgarren multzoa estatutuen aldaketa sakona izango da. Eta beste puntu berri bat idazkari nagusiaren hitzaldi programatikoa da.

–Zer egoeratan burutuko da kongresua?

–Azken aldian atal sindikalak indartzen dihardugu. Hauteskunde sindikalen emaitzak oso onak izan dira –ia sektore eta enpresa guztietan hazi da ELA–. Dena dela, hutsuneak ere izan ditugu; aurten nabarmenena agian gazteen ardura bazter geratzea izan da; garrantzi haundiagoa eman behar zaio. Negoziazio kolektiboa ere garatu behar dugu militantiaren parte hartze haundiagoa lortzearen.

MOBILIZAZIOA AREAGOTU BEHARRA

Hitzarmen kolektiboetan egoera ezberdinak ditugu. Adibidez, Bizkaian arazoren bat izan dugu, UGT eta CC OObere aldetik sinatu ostean ez baikenuen behar bezalako erantzunik eman. Horregatik negoziatio kolektiboan aldaketa batzuk ari gara mahairat-



zen: aurten prozesuari azaroan ekin nahi diogu, akordio sektoriala urtarrilean itxi eta enpresaz-enpresa negoziatzen hasteko. Guzti honetarako komite sektorialak eta atal sindikalak indartuko ditugu.

–Ekonomia zer moduz dago?

–Oraintxe enplegurik ez da galtzen ari, baina sortu ere ez da egiten. Krisialdi ekonomiko orokorra igaro da, ordutik konpondu gabeko kasu batzuk gorabehera (ARN, Luzuriaga, armagintza...). Enpresak dirua irabazten hasi dira. Negoziazioan igar-tzen da hau: hitzarmenak lehenago amaitzen dira, emaitza aski onez, soldatei dagokienez behinik behin; beste gai batzuk aidean geratzen dira, eta horrek lanean jarraitzea eskatzen du.

–Ponentziek zer diote?

–Antolakuntza ponentziaren erdigunea atal sindikal eta eskualde-federakundeetan datza; erakunde guztiek beraien arbera dihardute, koordinatzeko diren organu federaletatik hasi eta bitartekoetaraino.

ATAL SINDIKALAK

Antolakuntzaren alorrean kongresu honetan ezarriko dugun eronkarik haundiena atal sindikalen eratzea eta ‘homologazioa’ izango da. Hutsune bat daukagu hor eta atalak gutxieneko irizpide batzurekin jokatzea nahi genuke: osaketa, ekipoa, ardurak nola banatzen diren zehaztea, afiliatuen batzarrak eta hauen federakundearekiko erlazioa eskualde federakundearen bidez. Azken hauek izan dira federakundearen oi-

nari, eta indartu egin behar ditugu.

–Zein izango da eskualde federakundeen papera?

–Estatutuen aldaketa onartzen bada, orain arte organu federaletan parte hartzeko erabaki modua aldatuko da. Arazo bat genuen orain arte: eskualde federakundeetatik ateratzen ziren ordezkariak, baina federakunde horiek nola eratzen ziren ez zegoen finkatuta. Orain arte militantei esker ihardun izan dira; orain eskualde komitearen osatzea eta hautapena finkatuko dugu. Hau garrantzi haundikoa da, federakundearen oinarri izanik; estatutu maila emango diogu *funzionamenduari*. Ez dugu ezer asmatuko, baizik eta estatutuetera eraman dagoeneko dinami-ka.

Eskualde federakundeen osaketa bi modutan erabakitzen da: 50 afiliatutik gorako atal sindikalen ordezkapen zuzena eta afiliatuen arteko hautaketaz, herri batura, industrialde edo auzuneka. Azken batetan, osatu nahi dugun sistemaren kide guztiek parte hartzea da gauza, eta ez soilik burokratikoki.

GAZTEAK

–Zahartzen ari al da Metaleko afiliatuen batz bestekoa?

–Ez dakit zahartzen ari ote den, baina batezbesteko adina bai dela haundia, 45 urte ingurukoa pasiboak kontutan izan gabe. Erakuntza ponentziak gazteen alorrean proposamen bat egiten du: gazteak erakundearen sartzeko helburuari berriz garrantzi haundia ematea. Orain arte plan hori ez zegoen.

–Zein dira Metalaren errorek datorren mendearen atarian?

–Erronkarik behinena iharduera nagusia enpresan mantentzea da: horixe da hain zuzen atal sindikala. Eskualde federakundeek ere horiei laguntza eman behar diete. Dena dela, enpresa txikietan atalak eratu ez daitezkeenez, eskualdearen papera hor dago.

G.ZEBERIO

“POR LAS 37 HORAS”

El principal objetivo de ELA-Metal en la negociación colectiva será la reducción de jornada. Este espíritu se refleja en el lema elegido para su V Congreso: “Por las 37 horas”. La reducción de jornada enlaza con la situación del empleo: contratación, lucha contra las ETTs, contra la precariedad. Y, como dice José Mari Larrañaga, “sin aceptar en ningún caso la reducción de salario”; hay que crear empleo manteniendo el poder adquisitivo.