



ETA asesina a un militante de ELA-Prisiones

El pasado 11 de marzo ETA asesinó en Donostia a Francisco Javier Gómez Elosegui, militante de ELA-Prisiones y una de las personas que elaboraron la propuesta de acercamiento de presos vascos presentada por ELA y LAB ante el Parlamento vasco.

“ETA ha matado a un militante de la distensión”, según el Comité Ejecutivo de ELA, que en el comunicado difundido tras el asesinato lanza varias preguntas:

“¿Alguien puede creer que la muerte de Francisco Javier mejore las condiciones para que este país construya un futuro más libre?”

¿A qué causa de libertad nacional contribuye el asesinato de un sindicalista vasco?

¿En qué ayuda a la lucha por los derechos de los presos y presas vascos el asesinato de una persona comprometida con el objetivo de *Euskal Presoak Euskal Herrira?*”

(Págs. 4, 5 y 13)

EZTABAIDARAKO ORDUA



Joan den martxoak 3an Komite Nazionalak onartu egin zuen ELAren IX. Kongresurako ponentzia nagusiaren zirriborroa. Datozen hiletan egitura guztietako kideek eztabaidatuko dute “Langileon eskutik bestelako Euskal Herria / Otros valores, otra sociedad” izeneko testua. Eta hauxe da kongresurako lanaren mamia, hemen aztertu eta finkatuko baitituzte ponentziaren edukiak, ez soilik kongresuan



ETA asesina a un militante de ELA-Prisiones

El pasado 11 de agosto ETA asesinó al militante de ELA-Prisiones José Antonio Cestona. El hecho se produjo en el momento de la liberación de un prisionero por parte de ETA. El asesino fue identificado como un miembro de la organización.



EZTABADARAKO ORDUA



4-5

EN TORNO AL ASESINATO DE FRANCISCO JAVIER GOMEZ ELOSEGI

3 LA FIRMA DEL MES:
José Antonio Cestona

4-5 KONFEDERAKUNDEA

6 FEDERAKUNDEAK/
ESKUALDEAK

7 INTERNACIONALES

8-9 NEGOCIACION COLECTIVA

10 GAZTEAK
Sumisión laboral y desobediencia

11 EMAKUMEA
¿Se pueden comprar los derechos?

12/13 ENTREVISTA:
José Elorrieta

14 FORMACION

15-16 AZTERGAIK

17 ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE

18 INTERNACIONAL:
Persecución en el paraíso

19 GARAPENA

20/21 EKONOMIA

22 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:
Sebas Andreu

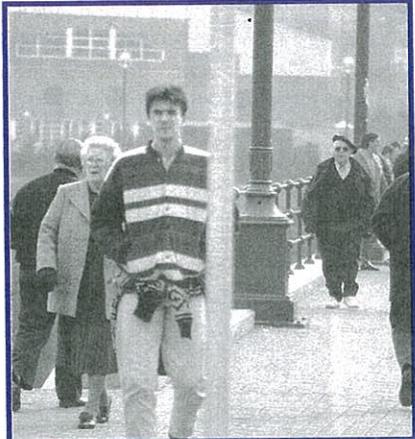
13



ENTREVISTA CON JOSE ELORRIETA: "LAB tiene que reflexionar sobre las exigencias de la unidad de acción"

EL INEM CADA VEZ PROTEGE MENOS

20



Tiempo de debate

Desde que el pasado 3 de marzo el Comité Nacional aprobó el borrador de la ponencia general "Otros valores, otra Sociedad / Langileon eskutik bestelako Euskal Herria", ELA se encuentra inmersa en pleno periodo pre-congresual, una fase decisiva para el desenlace de nuestro IX Congreso.

Es la hora de la verdad, la hora del debate, el momento en que los 700 delegados al congreso reflexionarán a nivel individual y en el marco de sus organizaciones sobre la situación actual, estableciendo las prioridades de nuestra estrategia. Los delegados son una pieza fundamental en la maquinaria del congreso. Desempeñan un indiscutible e insustituible protagonismo. De ellos depende, en última instancia, definir hacia dónde vamos y los medios para conseguirlo.

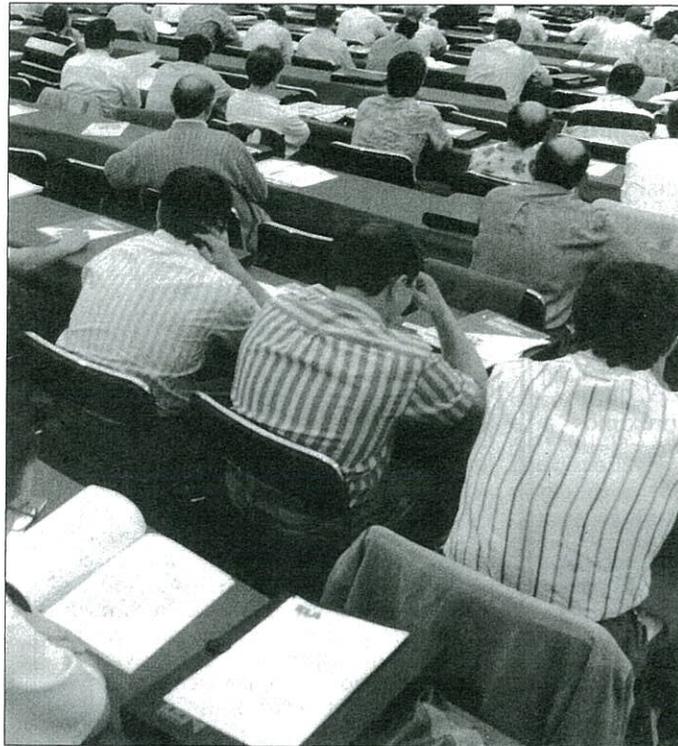
Ha empezado el debate. Un debate que se hace aún más vital en un contexto como el que vivimos, con una situación laboral marcada por el paro y la precariedad; con un ataque a los elementos esenciales de solidaridad; con un autogobierno paralizado, fundamentalmente, en los temas que más afectan a los trabajadores y trabajadoras. ELA tiene que dar respuesta a esta situación.

Por todo lo anterior es importante que en estos meses que faltan hasta el congreso todas las estructuras y organizaciones de ELA, todos los delegados congresuales, incluso todos los liberados y militantes de ELA, desmenucen la ponencia presentada, miren con espíritu crítico hacia adentro y hacia afuera, discutan y realicen propuestas.

Es necesario un debate de verdad. Sólo de esta manera habrá sintonía entre la militancia y lo que se decida en el congreso. Sólo de esta manera lograremos una organización cohesionada, unida en la lucha por alcanzar los objetivos que se marquen el IX congreso de ELA, el que definirá el sindicato de comienzos del nuevo milenio. Una organización capaz de afrontar con garantías de éxito los retos que el sindicalismo vasco tiene marcados.

LA IMPORTANCIA DE SER COHERENTES

El verdadero congreso se hace ahora. Tenemos que empezar por hacer un buen diagnóstico de la realidad, para pasar después a formular nuestras propuestas, siendo conscientes de que nuestra capacidad de responder con eficacia estará muy condicionada por la correlación de fuerzas. La mejora de la correlación de fuerzas constituye, por ello, la máxima prioridad, y ello implica seleccionar correctamente los objetivos, mejorar nuestros métodos de trabajo, fortalecer alianzas efec-



construcción nacional, de plantear nuestras propias propuestas en esta materia y de renovar nuestro compromiso como sindicato abertzale.

Algunos militantes piensan que salimos demasiado con declaraciones políticas, que los presos no son lo nuestro, que nuestro trabajo es hacer bien la negociación colectiva... Si ELA, como espero, reafirma su condición de sindicato abertzale en este congreso, deberemos ser consecuentes con esta decisión.

El papel de ELA en la construcción nacional no puede, por tanto, constreñirse al campo laboral. Reforzar y mejorar la negociación colectiva, para nosotros, es vital... pero no suficiente, y más cuando vemos día tras día que se está haciendo un

modelo de sociedad ajeno a los intereses de la clase trabajadora.

Hemos de asumir los costos y los riesgos de lo que aprobemos en el congreso. Por eso es importante que lo que se decida sea reflejo de lo que realmente piensa el conjunto de la organización, que sea producto de un verdadero, rico y profundo debate. Sólo entonces las utopías serán posibles.

Otro ejemplo de la importancia que tiene para el futuro de ELA que se debata de verdad: si somos conscientes de que solos no podemos y que para cambiar las cosas necesitamos sumar, tendremos que construir día a día la unidad de acción con otras fuerzas sindicales basándonos en nuestras coincidencias estratégicas, sin dejar de lado en ningún momento la profundidad del alcance de esta decisión.

Los compromisos que se asuman en el IX Congreso los asumimos todos, cada uno y cada una de las personas que conformamos este ilusionante proyecto que es ELA. En consecuencia, o hacemos un verdadero debate, o los congresos no valen nada. Potenciar nuestra capacidad de propuesta requiere que en clave de desarrollo organizativo tengamos una línea común, con criterios compartidos respecto a los elementos básicos.



JOSE ANTONIO GESTONA

El secretario general de la CES, en Bilbao

El secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Emilio Gabaglio, mantuvo el pasado 27 de febrero una reunión con dirigentes de ELA en Bilbao. En el transcurso del encuentro, el dirigente sindical europeo fue informado de la situación social y económica de Euskal Herria, así como del momento que atraviesan las relaciones intersindicales entre las organizaciones presentes en nuestro país. Gabaglio confirmó durante su estancia su asistencia al IX Congreso confederal de ELA, que tendrá lugar en Bilbao los próximos 27 y 28 de junio.



ELAk martxoaren 7ko greba orokorrari ezezkoa eman zion

ELAko Komite Nazionalak Herri Batasunak martxoaren 7rako egin zuen greba orokor deialdiari ezezkoa ematea erabaki zuen.

ELAren ustez erakunde politiko honen zuzendaritza espetxeratzeari -Komite Nazionalak publikoki salatutako erabakia- hutsegite bat da eta bide errepresibo oker bat areagotzen du.

Alabaina, ELA ez zen deialdiarekin bat etorri, erabakia hartu zen modua zela medio, eta analisi eta epai politi-

ETA ASESINA AL MILITANTE DE ELA-PRISIONES FRANCISCO JAVIER GOMEZ ELOSEGI

El Comité Ejecutivo de ELA quiere hacer público su sentimiento de consternación y dolor por el asesinato esta mañana, en Donostia, de Francisco Javier Gómez Elosegi, militante de ELA y miembro activo de la Sectorial de Prisiones de este sindicato.

El Comité Ejecutivo quiere, asimismo, transmitir su solidaridad y su ánimo ante esta pérdida irreparable a sus padres, a su esposa, Mari Carmen, a su hija Irene, a su hermano, Josemi, y a todos sus familiares y personas allegadas.

De forma muy especial el Comité Ejecutivo quiere transmitir su ánimo a los militantes de la Sectorial de prisiones de ELA, que, en circunstancias muy difíciles, llevan tiempo trabajando no sólo en la defensa de los derechos del personal penitenciario, sino en la humanización de la prisión y en la reivindicación de una política penitenciaria distinta a la que se viene imponiendo respecto de los presos/as vascos/as. La sectorial de prisiones de ELA ha sido un agente activo dentro del sindicato en favor de los derechos de los/as presos/as, contra la política de dispersión, y por las vías de diálogo y negociación, también con el colectivo de presos/as vascos/as.

El Comité Ejecutivo de ELA quiere rendir homenaje a Francisco Javier Gómez Elosegi, gran persona y gran militante sindical. Ninguna muerte tiene justificación, porque ninguna vida tiene precio. ETA ha matado en este caso a un militante de la distensión, a una persona comprometida activamente con la humanización de las consecuencias del conflicto, que precisamente por ello no había tenido reparo en enfrentarse abiertamente con la política dictada por Instituciones Penitenciarias.

A quienes han decidido y han ordenado el asesinato de Francisco Javier les preguntamos:

✓ ¿Alguien puede creer que la muerte de Francisco Javier mejore, siquiera en al-

guna medida, las condiciones para que este país construya un futuro más libre?

✓ ¿A qué causa de libertad nacional contribuye el asesinato de un sindicalista vasco?

✓ ¿En qué ayuda a la lucha por los derechos de los/as presos/as vascos/as el asesinato de una persona comprometida con el objetivo de "Euskal Presoak Euskal Herrira", una persona que participó en el informe elaborado por la sectorial de prisiones de ELA y presentado conjuntamente por ELA y LAB a la comisión de Derechos Humanos de Parlamento Vasco?

Nadie en su sano juicio puede creer que el asesinato de Francisco Javier ayude a construir algo, a mejorar algo, a preparar algo positivo. Por eso, desde la legitimidad que nos da el apoyo de muchas decenas de miles de trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria y nuestro propio compromiso con este pueblo, exigimos, una vez más, a ETA que abandone esta dinámica sin sentido y haga callar las armas.

En una coyuntura de especial dureza como la que hoy atraviesa nuestro sindicato, el Comité Ejecutivo de ELA quiere ratificar el compromiso de esta organización con la búsqueda de vías de solución, un compromiso que Francisco Javier había hecho suyo. Nuestra reivindicación del diálogo y la negociación y nuestro empeño en buscar espacios de distensión se mantienen, por tanto, más firmes que nunca. Como se mantiene nuestra denuncia de la parte de la responsabilidad que a la actitud cerrada e inmovilista del Gobierno español le corresponde en la prolongación y agudización del conflicto.

El Comité Ejecutivo agradece, por último, las muestras de solidaridad que diversas personas e instituciones han hecho llegar al sindicato.



FRANCISCO JAVIER GOMEZ ELOSEGI

Un militante de los derechos humanos

El pasado 12 de marzo ELA sufría un nuevo y duro golpe. Cuando todavía no habíamos conseguido sobreponernos a la noticia del asesinato de nuestro afiliado Eugenio Olaziregi, ETA volvía a matar, en este caso, a un activo militante de la sectorial de prisiones de ELA.

Francisco Javier Gómez Elosegi tenía 37 años de edad y trabajaba como psicólogo en la cárcel de Martutene. Estaba casado y tenía una hija, Irene. Era hermano, además, de un liberado de ELA, José Miguel.

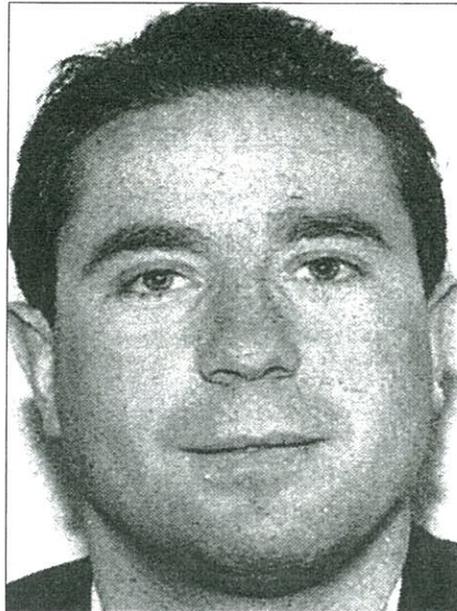
Además de su trabajo como psicólogo en Martutene, Francisco Javier Elosegi era responsable del curso de formación de becarios del cuerpo técnico y ayudantes de instituciones penitenciarias impartido por el Instituto de Criminología de Donostia. Además, formaba parte de AVAPSI, una asociación que ofrecía asistencia a los afectados por la violencia.

Elosegi trabajaba por la transformación del medio penitenciario. Estaba muy volcado en la reinserción de los presos. No puede extrañar, por tanto, su decisiva participación en la redacción del documento sobre el acercamiento de los presos que ELA y LAB presentaron ante la comisión de Derechos Humanos del Parlamento vasco en diciembre de 1996.

GRAN PERSONA

La trayectoria personal y vital de Elosegi le definen como un gran profesional, con una sensibilidad especial hacia los más desfavorecidos, un demócrata de los pies a la cabeza, como una persona comprometida con el diálogo, la negociación y los derechos humanos de los presos y de todas las víctimas de la violencia. Era un hombre, en definitiva, dedicado a tender puentes entre los dos mundos en los que algunos se han empeñado en dividir a la sociedad vasca.

Los que le conocían más de cerca nunca podrán su-



como persona ha destacado de él su implicación con la problemática del país con posicionamientos claros en la búsqueda activa de la paz.

El secretario general de ELA le ha puesto como un ejemplo de que la sección de prisiones de nuestro sindicato está en la primera fila, en la vanguardia de la lucha por la distensión, el diálogo y la negociación.

“Buena parte de su trabajo -añadió- ha sido humanizar la situación de las cárceles ante el conflicto y contribuir a que el sindicato hiciera propia la postura del acercamiento a los presos”.

José Miguel Gómez Elosegi, hermano de Francisco Javier, a pesar de la dureza del momento, de la pérdida irreparable, lanzaba un mensaje admirable: “Hay que seguir trabajando en la misma línea. Hay que tender puentes. Hemos bajado a la arena, y Francisco creía en la bajada a la arena”.

EL ESPIRITU DE FRANCISCO JAVIER SIGUE VIVO ENTRE NOSOTROS

SECTORIAL DE ELA PRISIONES

Ante el asesinato de nuestro compañero y amigo Francisco Javier Gómez Elosegi, ELA-Prisiones quiere manifestar cuál es el sentir del sector en estos momentos duros y dolorosos.

Muchos trabajadores y trabajadoras conocían la actitud militante de Francisco Javier, siempre dispuesto a colaborar en los momentos buenos y malos, siempre dispuesto a reivindicar nuestros objetivos a pesar de las incomprensiones de muchos.

Pero lo cierto es que él ya no está entre nosotros, y sólo nos queda manifestar a su hermano y familia nuestro más profundo cariño y solidaridad en estas circunstancias nada agradables.

Si algo tenemos claro es que a ETA le volvemos a decir que no. ¡Basta ya!. Que no necesitamos salvapatrias, que ellos ni

den vulnerar el derecho fundamental a la vida, que pertenece a cada ser humano.

Esta situación no se puede mantener, más aún si cabe cuando desde este sector, contra viento y marea, hemos apostado por buscar las respuestas oportunas en cada momento, tanto desde el punto de vista sindical como desde el punto de vista sociopolítico.

De todos es conocido nuestro posicionamiento en los últimos tiempos sobre un tema tan crucial -por desgracia todavía hoy vigente- como es el secuestro de nuestro compañero José Antonio Ortega Lara. No es el momento para recordar ese posicionamiento pero de lo que sí estamos seguros es que los pronunciamientos que hemos realizado no han sido fruto de la inconsciencia sino del análisis y reflexión de cada uno/a de los

hoy presente entre nosotros, ante una situación similar, seguro que seguiría apostando por la línea que hemos mantenido y seguimos manteniendo muchos de los que trabajamos en este sector, a veces muy conflictivo. Es decir, como dice el comunicado de prensa de nuestra confederación del 11-3-97: “... Nuestra reivindicación de diálogo y la negociación y nuestro empeño en buscar espacios de distensión se mantienen, por tanto, más firmes que nunca”.

A todos los trabajadores y trabajadoras de los centros penitenciarios os pedimos que mantengáis -que mantengamos- la calma y serenidad, y que de forma tranquila sigamos trabajando día a día en cada puesto de trabajo, sabiendo que él hubiese actuado de esta forma.

Y para finalizar, un recuerdo especial para José Antonio Ortega

ELA plantará cara a la nueva reforma laboral

En una primera valoración, basada en los datos que han trascendido a la opinión pública, ELA ha criticado duramente el preacuerdo alcanzado entre los sindicatos y la patronal estatales sobre la reforma del mercado de trabajo. En concreto, se señala que el nuevo tipo de contrato que las partes quieren poner en marcha -de carácter "indefinido" pero con des-

pido más barato- crea una situación de inseguridad permanente.

En opinión de ELA, la existencia de este nuevo tipo de contrato va a precarizar aún más el mercado laboral: "Con un contrato de este tipo el trabajador pierde libertad de decisión ante el empresario, que puede presionarle en diversos supuestos". ELA también ha expresado su preocupación por la implantación cada vez más preocupante de la doble escala salarial en las empresas con la contratación de gente nueva con salarios más bajos. Uno de los temas que también preocupan a ELA de las negociaciones que tienen lugar en Madrid es la hipotética

nueva reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de impedir negociaciones en ámbitos inferiores al estatal. Un pacto en este sentido, ha advertido ELA, sería una agresión gravísima hacia el sindicalismo vasco y hacia los trabajadores y trabajadoras que están plantando cara a las sucesivas reformas laborales a través de la negociación colectiva.

Finalmente, ELA ha criticado duramente a UGT y CCOO por haber colaborado y legitimado este nuevo ataque contra la clase trabajadora.

FEDERAKUNDEAK / FEDERACIONES

Cambios en las organizaciones de ELA

Como resultado de la decisión conjunta del Comité Nacional y las distintas estructuras afectadas, va a haber una serie de cambios en las responsabilidades del sindicato. En primer lugar, Eduardo Markinez será el responsable de formación continua; su vacante en la unión comarcal de Vitoria-Gasteiz será ocupada por Sebas Andreu, que deja la responsabilidad de ELA-Ertzaintza; Andoni Sanz pasa a la Federación de Servicios Públicos, mientras que Iñaki Uterga, de la FETA, cambia al secretariado de Ikegaf; Alberto Lekue, Txuber, ocupará el hueco existente en la misma federación en Alava.

María José Viso pasará de los servicios jurídicos a la FETA en Bilbao; por su parte, una abogada y un abogado reforzarán la asistencia jurídica en la capital vizcaína.

Ikegaf

Concentraciones ante Iberdrola

El pasado 14 de marzo cientos de delegados y militantes de ELA se concentraron delante de las distintas sedes de Iberdrola en Euskal Herria como forma de protesta ante la decisión de la dirección de esta empresa de privar a la sección sindical de ELA de una serie de instrumentos de actuación que tenía reconocidos por convenio colectivo. Es el "castigo" a la negativa de ELA a firmar un convenio claramente lesivo para

los trabajadores. Iberdrola, hoy como con Franco, contra el sindicalismo vasco.

Irakaskuntza

Greba Lauro ikastolan

Manu Udaondo ELAko ordezkari sindikalari espediente irekitzearen ondorioz, eta oro har Lauro ikastolako zuzendaritzak langileekin izan duen jokabide okerra salatuz, ikastetxe honetako langileek joan den martxoaren 6an greba burutu zuten. Erabateko arrakasta izan zuen deialdi honek, eta zuzendaritza negoziatzera behartu zuten. Lauroko irakasle eta ez dozentek zabaldu zuten paper batek dioenez, "egoera Erretore Batzordearen aurrean hainbat aldiz salatu izan da, lan harremanak bideratu asmoz, Batzordea eta langileen arteko komisió bat osatzeko eskatuz behin eta be-

riz". Greba deitzera eraman zuten arrazoiak azaltzen dira aipatutako orrian: kasorik egin ezaz gain, hainbat langilek 'abixu' pertsonalak jaso dituzte; ikasleak irakasleen lana kuestionatzeko erabiliak izan dira; zuzendaritzak langilegoaren parte hartzea ezabatu du, hauen eta enpresaren arteko komunikazioa itxiz; langileen profesionaltasuna hainbat kasutan zaltzan jarri dute; langileekiko izugarritzko begirune eza dago...

Lauroko langileen arabera, "oraingoan ELAko atal sindikalararen ordezkaria den Manu Udaondori, arrazoi objektiborik gabe, ikastolatik kaleratzeko asmoz, espediente bat ireki diote". Erabaki honek argi adierazten du zuzendaritzaren helburua, "isiltasunaren legea inposatu eta langilegoa betirako kikildu eta menperatzea", alegia. Gatazkari irtenbidea ematearren, greba aurretik eskatu izan den komisió osatu egingo da eta bitartekari bat bi aldeentzako irtenbide onargarri bat proposatzen saiatuko da. Bitartean, bai espediente eta baita langileen protesta neurriak ez dira indarrean izango.



ESKUALDEAK / COMARCALES

Deba

Lokal berria Arrasaten

Arrasateko egoitza berria ireki da dagoeneko, honako helbidean:

Esta es la dirección del nuevo local de Mondragón:

Ha muerto Angel Díaz

El pasado mes de febrero falleció en Arrasate el militante de ELA Angel Díaz Santamaria. Estaba afiliado al sindicato desde 1978, y fue elegido delegado en las últimas elecciones sindicales en la empresa Cespa. Angel dedicó un excelente trabajo

La multinacional francesa Renault, uno de los mayores productores europeos de automóviles, ha anunciado su intención de cerrar la factoría de Vilvoorde (Bélgica), lo que acarrearía la pérdida de 3.500 puestos de trabajo. Durante su reunión del pasado 6 de marzo, el Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha estudiado este anuncio.

LA CES Y LA CMT DENUNCIAN LA DECISION DE RENAULT DE CERRAR SU FABRICA BELGA

El beneficio manda en Europa

La CES, al igual que la Federación Europea de trabajadores del Metal (FEM), organización afiliada, y las confederaciones sindicales de los países en que Renault está presente (Francia, Bélgica y España) ha declarado estar "profundamente convencida de que la increíble brutalidad con la que Renault ha anunciado su decisión constituye una violación evidente del acuerdo cerrado solemnemente sobre la institución de un comité de grupo europeo".

Según la CES, "este comité no ha sido informado ni consultado, y los diferentes sindicatos no han estado implicados de ninguna manera. Esta decisión choca por tanto abiertamente con el espíritu de la directiva 94/45/CE (sobre comités de empresa europeos) y la legislación francesa relativa a su puesta en práctica".

Por otra parte, continúa la confederación, "la directiva sobre los despidos colectivos (directiva 92/56/CE) ha sido completamente ignorada, atentando así contra los derechos y la dignidad de los trabajadores de Renault".

¿EUROPA SOCIAL?

Tal como recuerda la CES, el conflicto social en Renault ha puesto en evidencia una vez más el desfase existente entre la Europa del dinero y la Europa social. Este desfase intolerable debe superarse de inmediato. La CES ha pedido a la Comisión de la UE que proponga una legislación para imponer un código de conducta a las empresas que actúan en Europa en caso de cierre de empresas o despidos, especialmente cuando se han concedido ayudas comunitarias y/o públicas, con el fin de impedir que actuaciones como las de Renault puedan minar el modelo social europeo e impedir el cúmulo de ayudas a las multinacionales que desplazan inversiones de un país a otro de la Unión.

Este caso, continúa la CES, "totalmente inaceptable, demuestra también la necesidad de integrar el código de conducta de las empresas multinacionales de la OCDE en el acuerdo multinacional sobre inversiones", que se está negociando en el seno de esta instancia



Trabajadores de Renault de varios países se manifestaron contra el cierre.

industriales concertadas con los agentes sociales concernidos.

DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES

La Confederación reivindica que, paralelamente al capítulo sobre el

empleo, "los derechos sociales fundamentales sean tenidos en cuenta de forma íntegra en el nuevo Tratado de la Unión. La indignación que hoy expresa todo el mundo debe traducirse en la voluntad política de dar una verdadero apariencia huma-

na y social a la UE". Según la CES, la defensa y el desarrollo efectivo del modelo social europeo "son los únicos medios para convencer a los ciudadanos europeos de que la construcción europea es digna de apoyo".

Como dice la organización sindical europea, la Comisión "no puede limitarse a constatar los límites de sus competencias" para intervenir en situaciones como las de la multinacional automovilística. Este caso demuestra la necesidad de emprender una iniciativa y plantear propuestas concretas a los estados miembros y a la Conferencia Intergubernamental (que se celebrará el próximo junio en Holanda).

La CES apoya plenamente las iniciativas anunciadas por la FEM para organizar una respuesta sindical a nivel europeo y se felicita por la solidaridad de los trabajadores de todas las fábricas de Renault en Europa con sus compañeros de Vilvoorde.

La CES apoya la llamada a participar masivamente en la manifestación que han convocado para el próximo 16 de marzo en Bruselas sus afiliadas, la FGTB y la CSC, así como a la Jornada de Acción Europea por el empleo y los derechos sociales convocada para el 28 de mayo que viene.

CMT

También la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) ha condenado "la manera en que una empresa semi-estatal como Renault desaire cínicamente la regulación internacional respecto a la negociación social en caso de cierre, enfrentando a sindicatos y Gobierno a un hecho consumado sin darles la más mínima oportunidad de formular propuestas alternativas".

Según la CMT, "la decisión es tanto más dura cuanto que los trabajadores belgas de Renault hicieron importantes sacrificios (flexibilidad, reducción del salario...) para contribuir a aumentar la rentabilidad de la sucursal". La Confederación concluye su comunicado diciendo que esta noticia "subraya una vez más la necesidad de hacer lo posible para llevar a cabo una Europa social y desa-

JORNADA EUROPEA POR EL EMPLEO

El desempleo es un problema gravísimo para los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea (UE). El número de personas sin trabajo no baja: son más de 18 millones en la UE. La media europea se ha estabilizado por encima del 10%.

Si las políticas económicas y sociales continúan en la línea actual, no habrá forma de reducir el paro. Por eso, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha convocado para el próximo 28 de mayo una Jornada Europea por el Empleo, en la que los trabajadores y trabajadoras reclamarán un mayor esfuerzo para crear nuevos puestos de trabajo por parte de los dirigentes de la Unión Europea y sus estados miembros. El empleo es un punto clave para la dimensión social de la construcción europea, que en demasiadas ocasiones se está dejando de lado en favor de los aspectos financieros y monetarios.

ELA ha organizado para esta jornada una concentración en Gasteiz, en la que participarán delegados, afiliados y militantes del sindicato. La iniciativa de la CES tiene quizá más sentido en Euskal Herria, donde uno de cada cinco trabajadores está desempleado y el nivel de paro entre los y las jóvenes se acerca al 50%. También no-

Aurtengo hitzarmen kolektiboak Gipuzkoako eraikuntza sektoreko langileentzat egundoko garrantzia du, patronalak lan harremanak hondatzeko apostu argia egin duenez. Egoera hau ez da hobetzen; aitzitik, okerrera egingo du Madrilén prestatzen ari den lan legeriaren erreformaren ondorioz. Oraingoz, borroka kalean da.

HUELGA INDEFINIDA EN LA CONSTRUCCION DE GIPUZKOA

Un convenio que marcará pauta

Los trabajadores del sector de la construcción de Gipuzkoa hemos optado desde el pasado 11 de marzo por la huelga para forzar a los empresarios a negociar el convenio colectivo de este año.

Las reuniones que hemos venido manteniendo hasta ahora no han servido para avanzar, ya que la patronal no quiere entrar a negociar temas como la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), indemnizaciones para los contratos eventuales o responsabilidades solidarias para los casos en que las subcontratas no puedan pagar los sueldos.

Prueba de esta falta de voluntad negociadora es la actitud que ha mantenido la patronal en el Preco (Procedimiento de Resolución de Conflictos), cerrando las puertas a cualquier intento de mediación en su seno para tratar de desbloquear las negociaciones.

ACABAR CON LAS DISCRIMINACIONES

En concreto, ELA exige que las condiciones laborales de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal sean las mismas que se recogen en el convenio del sector, y que sean las propias empresas las que se hagan cargo de los salarios correspondientes a los trabajadores



gan un mínimo del 4,5% de indemnización al finalizar el contrato.

En jornada, ELA demanda una reducción de 8 horas cada año durante los próximos cuatro años, con una flexibilidad de 112 horas, mientras que en salarios el incremento exigido es el del IPC más un 1,75% y que se sustituya la antigüedad por complementos de pensiones.

CONVENIO VITAL

El convenio de este año tiene para nosotros una vital

importancia ante la apuesta que ha realizado la patronal por la desregulación de las relaciones laborales en el sector. Una situación que, lejos de mejorar, se verá agravada como consecuencia de los acuerdos que se adopten en la negociación de la reforma laboral.

Estamos obligados a negociar un convenio que permita a los trabajadores de la construcción tener regulados aspectos básicos de la contratación, además de apartados referidos a jornada, salarios

o pensiones. Estamos, pues, ante un convenio que puede marcar una pauta en los próximos años.

No debemos olvidarnos tampoco de las pretensiones de las cúpulas sindicales de UGT y CC OO, y la patronal CEOE de centralizar las negociaciones. Los ataques al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores responden a ese afán de centralizar la negociación colectiva, lo que tendría efectos más que negativos para los trabajadores de la construcción de Gipuzkoa.

”

MIKEL OLAZABAL

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



METAL

Nuevas movilizaciones en el Metal de Bizkaia y Araba

Los metalúrgicos vizcaínos y alaveses han retomado las movilizaciones, al no haberse producido avances importantes en la negociación de los respectivos convenios colectivos. Las últimas ofertas presentadas por las patronales de ambos territorios han sido calificadas de insuficientes por los sindicatos ELA, LAB, UGT y CCOO, que han decidido retomar las movilizaciones.

En Araba, los sindicatos exigen una reducción de jornada de 26 horas en cuatro años, lo que situaría la jornada anual en 1.754 horas, todavía por encima de la jornada existente en Gipuzkoa. Los incrementos salariales previstos por los sindicatos en la última reunión con el Sindicato Empresarial Alavés suponen un 4% para 1996, un 4,2% para 1997 y el IPC más un punto para 1998.

Asimismo, los sindicatos piden que a los operarios contratados por las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) se les aplique el convenio provincial y rechazan la eliminación de los pluses de antigüedad.

En Bizkaia, los sindicatos proponen un convenio para dos años con incrementos salariales del 4% para 1997 y del 130% del IPC previsto, con revisión anual. Para los próximos cuatro años, los sindicatos proponen una reducción anual de jornada de seis horas.

ELA, LAB, UGT y CCOO exigen que la remuneración y las demás condiciones laborales de los trabajadores de las ETTs sean como mínimo las recogidas en el convenio provincial. A fin de favorecer la creación de empleo, la plataforma sindical

sentantes de los trabajadores serán los encargados de fijar el tiempo compensatorio, que no podrá ser inferior al 150% de cada hora extraordinaria trabajada.

ELA propone movilizaciones en Navarra

La federación del Metal ha propuesto al resto de los sindicatos el inicio inmediato de movilizaciones en Navarra, ante la actitud de la patronal, que pretende dilatar las negociaciones del convenio provincial para este año. La propuesta de ELA, que sólo ha sido valorada positivamente por LAB, contempla un compromiso en materia de salarios, jornadas ETTs, horas extraordinarias y contratación.

SERVICIOS PUBLICOS

El Gobierno central recurrirá la subida de Navarra

El Consejo de Ministros estudia la posibilidad de presentar un recurso contra el incremento salarial pactado por Gobierno de Navarra con los sindicatos en esta comunidad. Según señaló el ministro de Administraciones Públicas, Mariano Rajoy, el Gobierno central se encuentra a la espera de un informe de los servicios jurídicos.

Presentada la plataforma del Arcepafe

Este mes se han iniciado las negociaciones del convenio del Arcepafe (Administración Local y Foral), sin que desde la Administración se haya contestado positivamente a las demandas presentadas en la plataforma sindical. ELA ha solicitado para 1.997 un incremento salarial equiva-



lente al IPC de 1996 más un 1,5%, el inicio de aportaciones compartidas a un fondo complementario de pensiones para todos los empleados locales y forales, una jornada máxima de 1.650 horas, el control de la contratación de contratadas privadas y la supresión de las horas extraordinarias, entre otros aspectos. En este sentido, ELA ha subrayado la importancia que en este convenio tienen las medidas en favor de la creación de empleo.

Bi ordutako geldialdia Administrazio Autonomoan

Bi ordutako greba berria egin zuten martxoaren 13an Administrazio Autonomoko sindikatuek. Otsailaren haseran burututako lanuztean bezala, negoziatio-mahaiaian hartutako erabakiak errepetatzea eskatu zioten funtzionarioek Jaurilaritzari, besteak beste, leku aldatze lehiaketa eta enplegu eskeintza publikoari zegozkienak.

Joan zen otsailean burututako protesta ekintza jarraipen zabala izan zuen funtzionarioen artean, eta sindikatuek mobilizazioekin jarraitzeko asmoa agertu dute.

FETA

Continúan las movilizaciones en la Hostelería de Bizkaia

Los trabajadores del sector de hostelería de Bizkaia han protagonizado durante el pasado mes de febrero varias movilizaciones en defensa del convenio colectivo. ELA, junto al resto de los sindicatos con representación en la mesa negociadora, ha denunciado la actitud inflexible de la patro-



Este artículo fue publicado el pasado 12 de febrero en el diario *Egin* como parte de una serie de artículos sobre la desobediencia civil en Euskal Herria.

Sumisión laboral y desobediencia

No pretendo en estas líneas aportar más puntos teóricos al interesantísimo debate sobre la desobediencia que se ha propuesto en estas páginas. Como sindicalista, creo, resulta obligado y conveniente reflexionar más a pie de tierra, en el ámbito que nos es propio, el mundo laboral. Por ello, comenzaré esta breve reflexión definiendo las ordenadas de un mundo laboral que se me antoja urgido de actitudes desobedientes.

Saber que la mitad de los jóvenes de Euskal Herria están hoy en paro y, que entre los que trabajan, 9 de cada 10 lo están haciendo en precario, nos da una buena idea de las situaciones de terror y sumisión a las que se ven condenados la práctica totalidad de los jóvenes de este país. Siempre hay alguien, en ese 'ejército de reserva', dispuesto a trabajar por menos, a reclamar menos derechos y condiciones laborales. Y el pensamiento de todo joven trabajador temporal está en cómo mantener su trabajo, si se le renovará o no el contrato...

SINDROME DE ESTOCOLMO

Al mismo tiempo, constatamos que, desgraciadamente, la capacidad de respuesta demostrada en no pocos ámbitos por la juventud vasca (la insumisión es una buena muestra de ello) parece no hallar eco en este escenario laboral... El miedo en el puesto de trabajo es tan dramático hoy que hay quien busca la paz de conciencia en un nuevo síndrome de Estocolmo muy particular ("los empresarios son buenos porque nos dan trabajo"; "no importa tanto el salario, sino el coger experiencia"; "reclamo mi derecho a ser eventual y no fijo"; "prefiero negociar con el empresario directamente que a través del sindicato", etc.).

Si en otros conflictos no cabe duda de la necesidad de afrontar las salidas de un modo colectivo, en el mundo del trabajo, cada vez más, se opta por la salida individual. El sistema pone, además, todos sus medios para que incluso los parados afronten su drama como un problema de esfuerzo personal, de fracaso-éxito individual... y propicia todo tipo de espacios y escenarios colectivos despersonalizados, donde la comunicación de la frustrante realidad y de las causas que la generan no sean objeto de debate.

Una bien planificada estrategia de control social posibilita que la masa de descontentos



qué habiendo más riqueza que nunca son cada día más amplios los colectivos condenados a la marginación y exclusión, así como el de los trabajadores que no tienen ningún ingreso (sólo uno de cada cuatro parados cobra prestación o subsidio en Euskadi)?

Hay muchos interesados para que éste no sea el primer debate hoy en Euskal Herria, y más para que la juventud no vuelque todas sus fuerzas en la resolución de este conflicto socioeconómico, donde nos jugamos no sólo la imperiosa necesidad de las personas de vivir dignamente, sino sobre todo, el modelo de sociedad que queremos para este país, en definitiva, la construcción nacional.

¿Qué decir de la desobediencia en un mundo laboral caracterizado hoy por el miedo y la sumisión, la inseguridad y la precariedad, el paro y la exclusión?

*Beste gatazketan
ez bezala, lan munduan
gero eta maizago*

DESCONTAMINACION

Son muchas las tareas a realizar. Sólo *desenmascarar la cultura, las ideas e imaginarios que actúan en nuestra conciencia como legitimadores y anestésicos ante esta situación* de ruptura social, atreverse a pensar distinto, descontaminarse del *lindane* neoliberal, es ya en sí un acto desobediente y revolucionario, deseable y necesario, pero sin embargo, también insuficiente.

Es preciso también *colectivizar los conflictos* siempre que se pueda. Actitudes de desobediencia, de no sumisión a la arbitrariedad empresarial y de respeto del marco legal son necesarias, pero si se convierten en un martirio individual condenado al fracaso, sirven de poco, aunque a veces no quede más remedio. Nuestro problema hoy no es sólo que las leyes que regulan las relaciones laborales son malas, sino que ni siquiera se cumplen.

Dentro, y cada vez más, fuera de la empresa, es preciso desarrollar la denuncia, la reivindicación... Si siguen siendo fundamentales las secciones sindicales en las empresas según los sectores, la organización territorial de los trabajadores y trabajadoras por barrios, pueblos, ciudades y comarcas va a ser cada día más necesaria ante la realidad del subempleo, precariedad y explotación crecientes.

La afiliación y la militancia sindical siguen siendo el espacio adecuado para esta lucha que debe dotarse en el futuro de mucha imaginación y nuevos medios para responder a un escenario muy distinto a aquel en que nacieron y se han desarrollado. Y entre los retos más importantes está el de articular nuevas redes y mecanismos de seguridad para los trabajadores y trabajadoras "desobedientes", similares en su cometido al de la clásica caja de resistencia.

Los cambios en favor de la situación de los trabajadores y trabajadoras no van a llegar por el convencimiento de los empresarios ni por las reformas acometidas unilateralmente por los gobiernos; nunca ha sido así. *Regenerar la capacidad de análisis, protesta y reivindicación colectiva ante el contexto socioeconómico es el mayor reto* con el que nos encontramos, sobre todo si miramos a una juventud que ha crecido oyendo siempre que estamos en crisis (*what crisis?*) y para la cual la fiereza y las condiciones dignas de empleo empiezan a ser lo extraño.

Es de recibo supeditar la implantación de un derecho fundamental a la aplicación de criterios de prudencia y realismo o a la competitividad de la empresa? ¿Qué garantías puede tener un sindicato que está dispuesto a aceptar estas premisas? Este es un punto más de divergencia con CCOO y UGT, que se muestran dispuestas a firmar cualquier documento presentado por la patronal y avalado por el Consejo de Relaciones Laborales.

DEBATE SOBRE LA MUJER TRABAJADORA EN EL C.R.L.

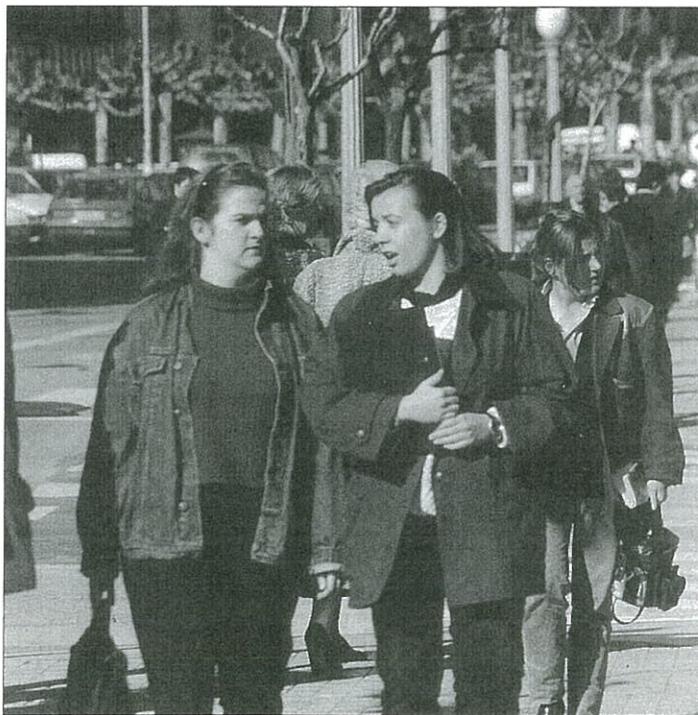
¿Se pueden comprar los derechos?

La polémica está servida y los oportunistas aprovechan la ocasión para decir que "ELA no lucha contra la discriminación sexual". Pero no equivoquemos términos. ELA y el Área de Igualdad de Oportunidades sí están dispuestas a combatir las discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado laboral. A lo que no estamos dispuestas es a comprometer la lucha contra esas discriminaciones con criterios puramente empresariales, de eficacia de gestión y de competitividad.

El documento, que será debatido próximamente en el CRL, pretende ser una declaración en la que se constata la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres. La declaración es eso, una mera declaración de intenciones. Consideramos grave que en un órgano con presencia de patronal y sindicatos no existan posibilidades de asumir compromisos concretos en esta materia. Pero, lo que es realmente grave, e incluso peligroso, es que haya sindicatos dispuestos a aceptar utilizar criterios de prudencia y realismo al hablar de la desaparición de discriminaciones. Esto es lo que ELA no acepta. Entendemos que esos criterios se podrán aplicar en otros contextos, pero nunca cuando se habla de discriminaciones, como las que sufren las mujeres en el mercado laboral.

TEXTO INASUMIBLE

Tampoco podemos asumir que, cuando se habla de medidas destinadas a eliminar las discriminaciones en las empresas, se tenga que "compaginar una igualdad integral de la mujer con la mayor competitividad y eficacia de las



"estas iniciativas (acción positiva) deben huir de planteamientos generales y homogéneos y, por el contrario, tienen que ser flexibles, peculiares y adaptadas a cada situación concreta en la que pretenden aplicarse ya que sólo de este modo es posible compaginar una igualdad integral de la

mujer con la mayor competitividad y eficacia de las empresas y organizaciones en las que se logre esta integración". El principio de igualdad y de no discriminación es un derecho fundamental que nada tiene que ver con la competitividad y la eficacia y sí con la justicia. Firmar un docu-

mento en estos términos nos parece sumamente peligroso.

Nos parece, asimismo, inaceptable que las iniciativas relacionadas con la igualdad puedan ser entendidas "como métodos modernos y eficaces de gestión". En concreto en la propuesta se dice que "se consideran de interés este tipo de iniciativas entendidas como métodos modernos y eficaces de gestión de Recursos Humanos", para a continuación, señalar que "estas iniciativas, como métodos de gestión encaminados a combatir usos, sistemas o estereotipos que, en la actual organización del trabajo den lugar a discriminaciones indirectas y, en sentido contrario, a obtener una mejor utilización de sus actitudes (sic) y cualificaciones de los hombres y mujeres que conforman los recursos humanos de la empresa".

Ante estos argumentos entendemos que son quienes nos atacan los que deberían explicar por qué son capaces de asumir un documento así. ¿Tal es la necesidad de estos sindicatos de aparecer constantemente avalados por los órganos institucionales, o es que definitivamente se han convertido en sucursales del más puro neoliberalismo?

Izaskun GARIKANO

MARTXOAK 8 BAT GEHIAGO

Aurten ere ospatu dugu martxoak 8ko eguna. Berriro ere datu ugari entzun dugu emakumearen egoerari buruz. Langabezia horrenbestekoa dela, lanaldi partzialeko kontratuak zenbat izan diren, edo eta tratatu txarrak jasan dituzten emakumeen kopuruak gorantz egia duela...

Aurten ere mugimendu feministek, emakume elkarteek, kalera atera dira euren erreibindikazioak edonon ere. Baina orain honi nasa ha-

Arazoaz jabetu direnek emakume guztien berdintasunaren eta eskubideen alde lan egiten jarraituko dute, baita diskriminazioa beste garrantziko zerbait dela uste dutenen alde.

Lan hau isila da, ez da bere garrantzia aitortzen, emakumeek egiten dituzten lan gehienak bezala.

Baina denboraren poderioz ahalegin hau eskertuko da. Izan ere, egunez egun eta urtez-

A PESAR DE QUE EL GASTO PUBLICO EN SANIDAD DE LA CAPV ES MUY INFERIOR AL DE LOS PAISES DE NUESTRO ENTORNO

La Ley de Ordenación Sanitaria pone fin a la sanidad pública universal y gratuita

El gasto público en Sanidad en la CAPV está muy por debajo de la media de la Unión Europea. Mientras que aquí es del 4,5% del PIB, en la Unión Europea llega al 6%.

En los últimos años, aunque los presupuestos de la CAPV dedicados a Sanidad han crecido medidos en millones de pesetas, se ha disminuido la aportación en términos de riqueza, han pasado del 5% del PIB en 1994 al 4,5% de 1997.

Por tanto, no se puede decir que el gasto sanitario sea en la CAPV mayor que en los países de nuestro entorno (es muy inferior). Tampoco es cierto que cada vez se dedique más parte de la riqueza a este tipo de gasto, sino que, al contrario, de 1994 a 1997 se ha descendido medio punto sobre el PIB.

Así, para equipararnos a la situación de la Unión Europea habría que aumentar el gasto público en Sanidad en 75.000 millones de pesetas al año. Simplemente para encontrarlos en 1997 en los niveles de 1994 hacen falta 25.000 millones más.

En este contexto se presenta la Ley de Ordenación sanitaria (LOS) que presenta un marcado carácter antisocial, con una filosofía neoliberal que, basándose en conceptos generales ambiguos y no discutibles en principio (como eficacia, la eficiencia...) sirven como coartadas para alterar de manera radical el entramado actual de la sanidad pública.

1. LA SANIDAD DEJA DE SER UNIVERSAL Y GRATUITA

Se establece la posibilidad del copago, lo que, en la práctica, supondría que la sanidad pública dejaría de ser gratuita. La pretensión es caminar hacia un sistema en el que se pague por consulta, por ingreso hospitalario, más por los medicamentos. Todo eso se lo hemos oído decir ya a los responsables políticos de la sanidad pública.

De esta forma, al establecer que la asistencia sanitaria pública no sea gratuita, la consecuencia inmediata es que ya no será universal (quien no pague no tendrá derecho a la misma). El establecimiento de límites, más o menos discutibles o presentables, no hace sino ocultar la discusión política de fondo sobre las consecuencias que puede tener un retroceso tan importante en una conquista social como es la de la sanidad universal y gratuita.

2. SE PRODUCIRA UN EMPEORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA ASISTENCIA SANITARIA

Se impone un sistema mercantilizado, cuyos principios son la competencia, la competitividad, el ahorro... Unir la salud a este tipo de sistemas de incentiación supone afrontar conse-



El empeoramiento de la calidad viene también porque la desregulación que se plantea lleva recortes sucesivos de las prestaciones.

3. AMPLIA LAS VIAS DE PRIVATIZACION DE LA ASISTENCIA, GENERANDO NEGOCIO PRIVADO FINANCIADO PUBLICAMENTE

La asistencia sanitaria se privatiza por diversas vías. En primer lugar, por la vía de los hechos, al dejar de ser la asistencia pública universal y gratuita.

Asimismo, la opción por figuras jurídicas de amplia permisibilidad y sin control alguno, el

esquema de financiación donde de manera inmotivada puede dejarse de financiar lo público y hacerlo a lo privado facilitan que se profundice el proceso ya iniciado de la privatización de los servicios sanitarios. Eso sí, mediante esta vía, financiada por los presupuestos públicos, habrá personas que obtengan considerables beneficios económicos a costa de la salud de los demás.

Este camino de la privatización, como se ha demostrado en lo ocurrido hasta ahora, ni siquiera supone un ahorro económico, ya que la experiencia nos indica que la privatización resulta tanto o más costosa para los presupuestos públicos.

4. VA EN DETRIMENTO DEL EMPLEO

Toda esta filosofía tiene, junto a las consecuencias señaladas, otro resultado negativo. El empleo, tanto en su volumen global (reducir personal es una buena manera de reducir costes, aunque suponga desatención en muchos casos), como la calidad del mismo, van a verse empeorados.

Para avanzar en este camino se argumenta la existencia de fondos limitados, a la vez que se dilapidan miles de millones de pesetas a través de la no persecución del fraude fiscal. Por poner un ejemplo: ¿dónde se ha oído alguna voz de los responsables políticos de nuestra sanidad en contra del recorte de Impuesto Sobre Sociedades? Los menores recursos públicos suponen, al final, menor capacidad de gasto social. Que se sepa, el Gobierno vasco ha apoyado el recorte de dicho impuesto, por lo que no es de recibo que ahora se quiera que las consecuencias de estas medidas se paguen por el conjunto de la población a través de un insuficiente nivel de asistencia sanitaria.

Mikel NOVAL

ORDENAZIO LEGEAREN ONDORIOAK

- ✓ Lege-asmoa erabat liberalizatzailea da.
- ✓ Botere politikoak kontrol bat ere ez du izango.
- ✓ Herritarren partehartzea ez da lege honen xedea, baztertu egiten da.
- ✓ Boterea pertsona bakarreko organutan biltzen/ kontzentratzen da.
- ✓ Izendapen librea ugaltzen da, hots, profesionalizazioaren aurkakoa.
- ✓ Kritika edozein moduz ekidin nahi da.
- ✓ Sareko langileak *peoi* legez erabiliko dituzte, eskubiderik ez balituzte bezala.
- ✓ Burokrazia areagotu egiten da, eta kostua haunditu.
- ✓ Legearen garapena hein handi batetan erreglamentu bidezkoa izango da.
- ✓ Desprofesionalizazioa. Izendapen politikoa karrera administratiboa dagokion tokitaraino iristen da.
- ✓ Lan harremanen markoa estatu mailako oinarritzko arauen mende izango da.

Hablamos con el secretario general de ELA, José Elorrieta, inmediatamente después de la reunión del Comité nacional del 17 de marzo. El análisis que este órgano haya hecho de la situación creada tras el asesinato por ETA de Francisco Javier Gómez Elosegui constituye la referencia obligada de esta entrevista.

ENTREVISTA CON EL SECRETARIO GENERAL DE ELA, JOSE ELORRIETA

“LAB tiene que reflexionar sobre las exigencias de la unidad de acción”

—¿Qué supone el asesinato de Gómez Elosegui?

—El asesinato de Francisco Javier ha sido un mazazo, porque ETA nos ha matado a un militante cualificado que, trabajando en un ámbito particularmente difícil, ha sido una persona entregada a los planteamientos de ELA y comprometida día a día en buscar salidas al conflicto y en humanizar la situación de los presos y presas. Este era el compromiso de la sectorial de ELA-prisiones, un compromiso al que había contribuido y con el que colaboraba Francisco Javier.

—¿Cómo valora ELA el atentado?

—Nosotros siempre hemos condenado los atentados de ETA, y los seguiremos condenando porque, como dijo el Comité ejecutivo el mismo día de la muerte de Gómez Elosegui, “ninguna muerte tiene justificación, porque ninguna vida tiene precio”. Este pueblo lo necesita vanguardias —y mucho menos armadas— que condicionen su futuro y su forma de trabajo en el ámbito político y social.

La muerte de Francisco Javier, como la de Eugenio Olaziregi, también miembro de nuestro sindicato, o cualquiera otra, deja sobre toda otra consideración, unas personas y unas familias destruidas, a las que nada ni nadie les va a devolver nunca lo que ETA es ha quitado.

No podemos ignorar que con el último crimen ETA llega al límite del sinsentido ya que ha asesinado a alguien que está trabajando en favor de una determinada política de conciliación, de superación del conflicto, que está comprometido en la humanización de la suerte de los presos y presas...

El significado político de este asesinato es, por ello, muy grave porque ETA ha irrumpido a tiros en el espacio de encuentro, de



EJEMPLO A SEGUIR

—¿Qué dirías sobre la sectorial de prisiones?

—El Comité Nacional ha querido reconocer la excelente actuación de la sectorial de prisiones, que con su serenidad ha infundido ánimos al resto de organizaciones y cuadros de ELA. La semana pasada, el Comité Nacional y, desde luego, este secretario general, se han sentido muy orgullosos de ser dirigentes de esta organización.

Este sindicato debe además un especial reconocimiento a la familia de Gómez Elosegui por su dignidad y entereza. Sabemos que la pérdida que han sufrido es irreparable, que ni todas las palabras de ánimo y solidaridad pueden repararla, pero a pesar de ello este Comité Nacional quiere transmitir su solidaridad a Mari Carmen, Irene, Josemi y al resto de familiares.

—Ha habido muestras de apoyo...

—ELA ha recibido numerosas declaraciones de solidaridad a raíz del asesinato y esto es reconfortante, ya que un gesto de este tipo se agradece especialmente en un momento así. Además de esto, hay que destacar que en general las valoraciones han sido enormemente respetuosas con las posturas y valoraciones políticas del sindicato, con las excepciones de todos conocidas.

—¿Qué dirías del comunicado de LAB?

—La nota hecha pública por LAB el mismo día de la muerte de Francisco Javier sencillamente no es de recibo y así se lo hemos hecho saber. Entre una condena rotunda del atentado y la gélida y manipuladora nota oficial de LAB había un amplísimo espacio

que no han tomado en consideración. Lo que no podemos aceptar es que LAB haya presentado con nosotros al Parlamento vasco y a los medios de comunicación el informe en favor de que los presos vascos sean traídos a Euskal Herria que habría sido preparado por los funcionarios militantes de ELA de la prisión de Martutene, y sea incapaz de mostrar el más mínimo sentimiento cuando ETA mata a uno de esos militantes. Para ser justo, tengo que decir también que bastante gente de LAB, en algunos casos gente muy cualificada, nos ha mostrado su solidaridad y su perplejidad ante este hecho.

—¿ELA va a romper con LAB, como desde algunos ámbitos se está exigiendo?

—No vamos a romper nada, porque en este país es mucho más fácil romper que construir, pero LAB tiene que ser consciente de que vuestras relaciones quedan seriamente afectadas. Hay un campo de negociación colectiva, de acuerdos interprofesionales o acción institucional, en que vuestra voluntad es la de seguir trabajando en una relación preferente con LAB. Pero en estas condiciones nuestra colaboración en materias que van más allá de lo que es directamente acción sindical entra en una fase particularmente baja.

Nosotros creemos que LAB tiene que abrir un proceso de reflexión sobre las exigencias que plantea para el propio sindicato una dinámica de suma de fuerzas, de contribuir a crear espacios de colaboración, de búsqueda de alianzas en favor de una solución negociada al conflicto.

ELA no dinamita ningún puente, y en un horizonte estratégico, sigue apostando por la colaboración con LAB. Pero estamos obligados a situarnos con realismo ante los límites que en cada momento ofrecen las posibilidades de la colaboración.



Estamos inmersos en la fase preparatoria del IX Congreso confederal, que se celebrará en Bilbao los próximos 27 y 28 de junio. Una labor muy importante para los delegados y delegadas al Congreso y la militancia, en general, es conocer, debatir e interiorizar el contenido de la ponencia congresual.

En marcha el análisis de la ponencia congresual

CURSOS

Para facilitar un método sistematizado, se han organizado ya más de cuarenta cursos de dos días de duración. Algunos cursos tendrán carácter centralizado, pero la mayoría se celebrará a lo largo y ancho de todas las uniones comarcales de Euskal Herria para facilitar una participación más cómoda de las y los militantes.

DOCUMENTO IMPORTANTE

El mismo título de la ponencia general, "Langileen eskutik bestelako Euskal Herria / Otros valores, otra sociedad" sugiere unos objetivos ambiciosos y de gran calado. Es un lema que reclama la atención de la militancia de ELA e invita a entrar en el análisis y la interiorización de sus contenidos.

Una vez debatida, una vez introducidas las enmiendas procedentes en el Congreso, quedarán definidas las líneas maestras de actuación y las prioridades de ELA para los próximos cuatro años.

Estamos, pues, en el periodo apropiado para una participación activa que sirva para mejorar el propio contenido de la ponencia, además de sintonizar mejor con su mensaje global.

MERECE LA PENA

La misma introducción de la ponencia señala un escenario difícil y complejo para la actuación sindical por las reglas de juego que están imponiendo los poderes económicos. Sentimos directamente sus efectos: alto índice de paro, precarización y deterioro de las condiciones de trabajo, individualización de las relaciones laborales, desmantelamiento de la protección social, reparto cada vez más injusto de la riqueza, etc.

Esta ofensiva conlleva un mensaje ideológico que sacraliza el concepto de competitividad económica, sin consideraciones sociales y democráticas, y que niega la posibilidad de otro modelo alternativo de sociedad. Pretende ser la única fórmula factible, es el denominado "pensamiento único", que actualmente trata de justificar y argumentar desde la ra-



La opción de ELA ante esta realidad es de no acomodación, de rechazo, y por ello debemos prepararnos para lograr una correlación de fuerzas que permita transformar esta situación en un modelo alternativo de relaciones, con otros valores.

Desde la ponencia se apunta potenciar y adecuar las señas de identidad de ELA en estos núcleos:

* Pensamiento propio y actuación sindical independiente.

* Sindicalismo de afiliación con autofinanciación.

* Organización militante mediante un modelo integral y compacto.

* Negociación colectiva y acción reivindicativa llegando a la peque-

ña empresa con una presencia activa.

* Compromiso con la construcción nacional desde la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Este camino requiere coraje, esfuerzo e ilusión militante. Es un ambicioso reto que merece la pena.

Martin AURREKOETXEA

PROGRAMA DE LOS CURSOS

■ Primer día

✓ Nuestro diagnóstico.

La mundialización de la economía. El modelo neoliberal.

La situación laboral: Paro, precariedad y explotación.

El modelo de sociedad: ataque de los elementos esenciales de la solidaridad.

El autogobierno.

✓ Nuestra respuesta: Líneas estratégicas.

Nuevo escenario.

Empleo y modelo de sociedad.

Prioridad de la acción sindical.

Construcción nacional.

Organización y servicios: modelo integral.

■ Segundo día

✓ Negociación colectiva: garantía para los trabajadores y trabajadoras ante los nuevos retos.

✓ Las relaciones intersindicales.

✓ Un sindicalismo más

EL CONVENIO COLECTIVO, PATRIMONIO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



En el número 464 de Sindikal-gintza se recogía una amplia reseña de los contenidos aborda-

cordar que la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua ha publicado un documento que recoge con mayor amplitud las distintas intervenciones sobre los temas allí tratados:

* Contexto y líneas de la negociación colectiva de 1997.

* Tópicos y realidades sobre los salarios.

* Negociación colectiva en el sector público.

* La caja de resistencia como apoyo solidario.

* Reducción de jornada y horas extras.

* La batalla contra la precariedad laboral.

* El aspecto ideológico de la ne-

La miseria del mercado laboral

Retazos de un artículo del Colectivo Ítaca en El Mundo, 01/03/97

Una información facilitada por el Ministerio de Trabajo indica bien a las claras hasta qué grado de precariedad e insensatez se ha llegado en el mercado laboral español.

Por mucho que se sospeche lo que estaba ocurriendo, la contundencia de los datos es de tal envergadura que impresiona, al menos, a todo aquel que no haya perdido, presa de apriorismos e intereses particulares, mínimas dosis de sentido común.

El 96% de los contratos firmados en 1996 fueron temporales y casi la mitad de ellos tuvieron una duración inferior al mes. Tan sólo el 0,42% supera el año y el 0,13% los dos años; 4.391.262 personas suscribieron en este periodo 8.227.512 contratos, una media de 1,87 contratos por trabajador. Casi 150.000 personas firmaron más de seis contratos y 17.000 personas más de 15.

TRAGEDIA HUMANA

Tras la frialdad de las cifras se vislumbra la tragedia humana, la enorme inseguridad, y por lo tanto, la angustia que afecta cada vez a una parte más importante del colectivo de los trabajadores que viven instalados en la precariedad. Porque, además, la temporalidad en la contratación se hace tanto más dramática ante la amenaza permanente que constituye una tasa de desempleo del 21%.

Muchos de los que ayer exigieron la desregulación del mercado laboral y cantaron loas a las modificaciones introducidas en 1993 comienzan hoy alarmarse de los resultados. Es posible que no les preocupen en exceso las implicaciones sociales negativas, pero sí los efectos nocivos que está teniendo para la productividad y para la economía en general.

El tiempo medio de permanencia de un trabajador en la empresa se ha acortado de tal modo en nuestro país, que nos encontramos, por lo que se refiere a este índice, a la cola de la Unión Europea. La precariedad en el empleo se está transformando en una de las principales causas del estancamiento del consumo y, por lo tanto, en el mayor obstáculo para la consolidación de la recuperación económica.

AHONDAR LA HERIDA

La reacción ha sido, sin embargo, la inversa de lo que cabía esperar. La lógica tendría que haber obligado a que se diese marcha atrás, poniendo coto a la anarquía y el caos que hoy reinan en las relaciones laborales. Lejos de eso, se emplea esta situación disparatada como argumento



sas y que hay que acometer nuevas reformas.

¡TODOS EN PRECARIO!

Una vez más se usa la vieja estrategia del *divide y vencerás*, de fraccionar a la clase trabajadora y de propagar el rumor de que el origen de las desdichas de la parte más desprotegida radica en los escasos derechos que mantiene el resto. Parados frente a los que tienen un empleo, trabajadores del sector privado contra los del público. Ahora se pretende enfrentar a los que mantienen un contrato temporal con aquellos que lo poseen indefinido. Parece que la forma de solventar el problema de la precariedad es transformar a todos en precarios. Porque planteemos el tema sin disfraz: lo que se intenta en esta ocasión, sea cual sea el procedimiento, es abaratar el despido, con lo que la situación de inseguridad de los trabajadores aumentará. ¿De qué vale que se reduzcan los tipos de contratos vigentes si los que quedan en vigor van a permitir mantener el mismo nivel de precariedad?

DESPIDO CARO

Dejemos una cosa clara. Hace mucho tiempo que el despido en España es libre. ¿Qué otra cosa es si no el despido improcedente, en el que se reconoce al empresario la posibilidad de despedir sin causa a cualquier trabajador con la única condición de indemnizarlo? Es este tipo de despido el que se dice que es caro.

Afirmar hoy que el despido en España es caro es pura demagogia, no sólo porque la

porque las últimas reformas han aumentado aún más las posibilidades de regulación de empleo y de despido por causas objetivas

FUERA EL DESPIDO IMPROCEDENTE

Es a la indemnización por despido improcedente hacia donde se dirigen los dardos de todo el *establishment*.

Unos abogan por clarificar, según dicen, las causas objetivas del despido. Lo que en realidad se intenta es ampliarlas de tal manera que desaparezcan por completo los despidos improcedentes. Otros defienden que se permita a las partes pactar libremente la indemnización, como si no se supiese desde muy antiguo que el trabajador no es libre a la hora de negociar sus condiciones de trabajo. Otros se esfuerzan por vendernos un nuevo contrato temporal -pues no otra cosa es el que se propone a diez años- y con una indemnización menor que la de los indefinidos.

PRETEXTOS Y COACCIONES

El pretexto es de sobra conocido: la creación de empleo.

Las organizaciones sindicales se encuentran como siempre en una difícil encrucijada. Puede parecer que existe una presión social para que pacten. Conviene que no se equivoquen. Lo que existe es la coacción de determinadas fuerzas económicas y políticas, y la de sus portavoces, con poder suficiente sobre la opinión pública para hacer creer que la reforma es imprescindible. Muy al contrario, la presión social, la de los trabajadores y sus afiliados, se producirá si el contenido del pacto al que llegan es inasumible. Hay fundamentos sobrados para temer que, al igual que en el tema de las pensiones, todo acuerdo signifique en la práctica un nuevo recorte de derechos sociales.

Los sindicatos no pueden ni deben legitimar y sancionar con su firma la existencia de un mercado laboral que cada vez se parece más al del capitalismo salvaje del siglo XIX.

Las organizaciones sindicales que tan amantes de su autonomía se muestran ante fuerzas políticas con las que habitualmente vienen coincidiendo en sus planteamientos, deberían tener más cuidado a la hora de evitar que se las identifique con otras que, con toda notoriedad, han sido responsables de las tristes circunstancias que rodean el actual mercado laboral, circunstancias que evidencian el fracaso del modelo de relación de trabajo adoptado en los últimos años y que exigiría la asunción de las

EE UU: Las cárceles como solución social

En el transcurso de las tres últimas décadas, Estados Unidos se ha lanzado a una experiencia que no tiene precedentes ni equivalentes en las sociedades occidentales de posguerra: la sustitución progresiva de un (semi) Estado providencia por un Estado penal y policial en el que la criminalización de la población marginada y la "contención punitiva" de las categorías desfavorecidas sustituye a la política social.

POBRES AYUDAS

Es cierto que el Estado providencia estaba muy poco desarrollado en comparación con sus equivalentes europeos, hasta el punto de que podríamos referirnos a él como *Estado caritativo*: en EE.UU. los programas destinados a las poblaciones más desfavorecidas siempre han sido limitados, incompletos. Han estado aislados del resto de las actividades públicas por estar imbuídos de una concepción moralista y moralizadora de la pobreza como producto de las carencias individuales de los pobres.

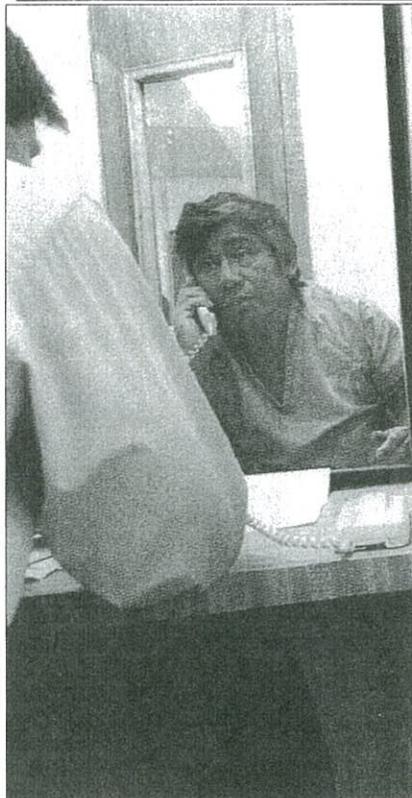
Mientras que las desigualdades sociales y la inseguridad económica se han agravado mucho desde los años setenta, el *estado caritativo* no ha dejado de reducir su campo de acción y de comprimir su ya escaso presupuesto.

EL "ESTADO PENAL"

El ascenso del Estado penal se produce según dos modalidades:

1. Transformar los servicios sociales en instrumentos de vigilancia y control de las nuevas "clases peligrosas".
2. El recurso masivo y sistemático al encarcelamiento.

Se han dado, en los últimos años, una oleada de medidas que condicionan el derecho a las ayudas sociales a la adopción de ciertas normas de comportamiento (sexual, familiar, educativo) y al cumplimiento de obligaciones burocráticas humillantes: trabajo forzoso, asistencia regular de los niños a la escuela, matriculación enseudocursillos de formación sin sentido ni salida.



LA MISERIA "FUERA DE LA LEY"

La "reforma" de la ayuda social aprobada por el presidente Clinton en el verano de 1996 aumenta y ratifica esta lógica aplicada desde una visión única y punitiva.

- ✓ Sustituye el derecho a la asistencia de los niños más desfavorecidos, que figura en la legislación desde 1935, por la obligación de los padres a tener trabajo en un plazo de dos años.
- ✓ Establece una cuota de ayuda máxima de cinco años a lo largo de la vida y somete a los que la reciben a un seguimiento estrecho que no respeta la intimidad.
- ✓ Reduce los gastos destinados a los pobres en unos ocho billones de pesetas en seis años.
- ✓ Excluye de los programas de ayuda a los inmigrantes legales, a aquellas personas que hayan violado las leyes federales sobre drogas y a las madres menores de edad que rehúsen vivir en casa de sus padres.

una obligación cívica de los estadounidenses más desfavorecidos.

ENCARCELAR A LOS POBRES

El segundo componente de esta "guerra contra los pobres" es el recurso masivo y sistemático al encarcelamiento.

La población reclusa de Estados Unidos alcanzó los 1.544.000 de presos en 1994, lo que supone un crecimiento del 213% en 14 años, algo nunca visto en una sociedad democrática.

Como consecuencia del desentendimiento del Estado de los programas sociales, la cárcel golpea, sobre todo, a los negros: el número de presos afroamericanos se ha multiplicado por cinco desde 1970.

Las cárceles del país encierran hoy día a más negros que blancos. El índice de población reclusa de los afroamericanos se ha triplicado en 12 años, siete veces más que el índice de los blancos.

TUTELA PENAL PARA EL 12,5% DE LA POBLACION

La duplicación de la población reclusa en 10 años subestima gravemente el peso real de la autoridad penal en el nuevo mecanismo para el tratamiento de la miseria y de sus consecuencias. Si a la población reclusa se suman los individuos bajo libertad vigilada y condicional por falta de espacio en las prisiones, son cinco millones de estadounidenses -el 12,5% de la población adulta del país- quienes están bajo tutela penal, un tercio de los cuales son jóvenes negros entre 18 y 35 años.

OBJETIVO: REDUCIR COSTES, NO REHABILITAR

La nueva doctrina penal en vigor no tiene como objetivo "rehabilitar" a criminales, sino reducir costes y controlar las poblaciones peligrosas o, en su defecto, almacenarlas aparte para paliar el abandono de que son objeto por parte de los servicios sociales, que ni desean ni son capaces de hacerse cargo de ellas.

El ascenso del Estado penal en EE.UU. no responde a la criminalidad -que se ha mantenido constante durante este período-, sino a las distorsiones en la sociedad provocadas por el desentendimiento del *Estado caritativo*.

Tomado de un artículo

Los peligros a que se ven expuestos trabajadoras y trabajadores pueden implicar una amenaza para el medio ambiente. El problema es grave y afecta a personas de todos los países. Según la OIT, cada año mueren 200.000 personas en el lugar de trabajo y 120 millones de trabajadores sufren accidentes o enfermedades laborales.



El empleo del futuro será verde

Una dirección deplorable y a menudo criminal, que afecta a la salud de los trabajadores, es un índice claro de la existencia de un proceso de producción que debe modificarse o detenerse en nombre de la sanidad, la seguridad y el medio ambiente”, afirma un informe de la CIOSL.

Pero los sindicatos siguen siendo ignorados o incluso atacados. En Brasil, donde se celebró la Conferencia Mundial de Medio Ambiente (Conferencia de Río), la represión contra los sindicalistas es feroz. El asesinato de Chico Mendes, ecologista y sindicalista asesinado por orden de los terratenientes, no ha impedido la persecución. Los recolectores de látex organizados en sindicatos siguen siendo objetivo de los pistoleros enviados por los propietarios de tierras. Sólo entre 1964 y 1992 han sido asesinados más de 1.600 campesinos en Brasil.

PAISES RICOS

Los obstáculos a las actividades sindicales en favor del medio ambiente son más sutiles en los países ricos. Según la comisión de control de la energía nuclear de Estados Unidos, “las represalias de los empleadores y la insuficiente protección del gobierno” impiden a menudo a los trabajadores dar la señal de alarma en caso de peligro.

En las centrales nucleares surgen muchos problemas, pero no se suelen conocer porque los trabajadores temen represalias. Los sindicalistas que han denunciado deficiencias en EE UU han sido sometidos a duros interrogatorios, pruebas de detector de mentiras, acusados de consumir drogas, despedidos e incluso agredidos. Y los casos de averías, fugas y deficiencias no faltan.

En muchos países, la acción sindical ha permitido introducir innovaciones en la protección ambiental. En Italia, por ejemplo, en la zona industrial de Porotoscuro, en el su-



La región está sometida a una explotación de sus recursos minerales de plomo, zinc aluminio, lo que había provocado una contaminación extrema del agua, el aire y el suelo. El programa de saneamiento ha permitido la mejora de la capacidad de utilización del suelo y ha creado numerosos empleos.

En Alemania, una campaña organizada por IG Metall, sindicato de trabajadores metalúrgicos, ha logrado reducir en un 50% la producción de hidrocarburos en las fábricas del Land (estado federado) de Baden-Württemberg. Los hidrocarburos están siendo sustituidos por productos menos tóxicos.

La exposición a este peligro había provocado enfermedades a numerosos trabajadores y trabajadoras.

Según la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Fundación de Dublín), las fábricas de este Land alemán se han convertido en el principal centro de actividad en el que se han introducido cambios ambientales.

Según el sindicato belga Setca en un informe, “numerosos empresarios no parecen haberse adaptado aún a las nuevas reglas de juego”. El informe dice que “una empresa se ve obligada a adaptarse a las normas de respeto del medio ambiente en un plazo de tiempo determinado, so pena de perder el permiso de explotación del que disfruta acualmente. La empresa no cambia, y cuando se cumple el plazo, ante el temor a la multa, recurre a los sindicatos para preservar los puestos de trabajo.

Hasta entonces ignorado, el sindicato es informado de todo lo necesario, aunque la empresa siga negándose a introducir las nuevas normas, corriendo el riesgo de verse obligada a cerrar. A partir de entonces, los sindicatos se encuentran en un dilema y los trabajadores son quienes acaban pagando la factura”.

PRIORIDAD ABSOLUTA

En cualquier caso, el mantenimiento y la creación de empleo constituye una de las principales preocupaciones sindicales. “En el futuro, las empresas que aseguren los empleos serán aquellas que obtengan a la vez buenos resultados económicos y en aplicación de las normas ambientales”.

La OIT comparte este análisis: “si se tiene en cuenta el esfuerzo mundial que habrá que realizar para garantizar la protección y la rehabilitación del medio ambiente, cabe prever que el empleo aumente sensiblemente en algunos ámbitos y se reduzca también de manera importante en otros”.

La CIOSL añade igualmente que los sindicatos están decididamente a favor de la prosperidad y el desarrollo. El objetivo es un desarrollo duradero, porque no hay que olvidar que la pobreza es el principal factor de contaminación.

AUDITORIAS

Mediante las auditorías ecológicas, mecanismo por el que las empresas privadas y las administraciones se comprometen a revelar de qué manera aplicarán la gestión ‘verde’ de sus asuntos, y a discutir con los sindicatos y los movimientos de defensa del medio ambiente proyectos de mejora ecológica sobre la base de informes independientes.

Este texto está basado en un artículo publicado en Mundo del Trabajo Libre (Boletín de la CIOSL).



Esta página se lleva a cabo des-

Democrática”, “estable”, “respetuosa con los derechos humanos”, son calificativos empleados sin razón para referirse a Costa Rica. La CIOSL propone reemplazarlos por “discriminación de sindicalistas”, “listas negras” y “ataque contra los trabajadores y trabajadoras”.

COSTA RICA NO ES TAN EJEMPLAR COMO LA PINTAN

Persecución en el paraíso

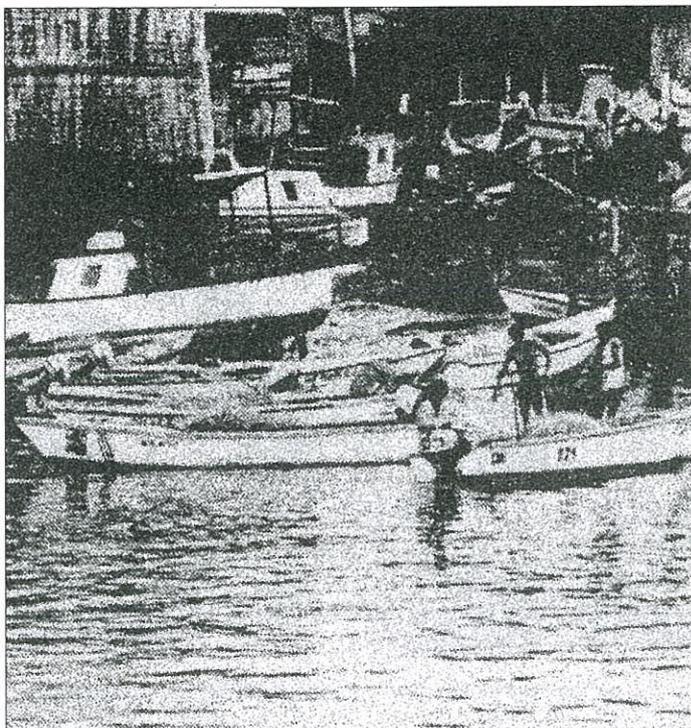
El pasado año, la ORIT (organización regional de la CIOSL) apoyó una campaña de sindicación de los empleados del sector privado en el sindicato ANTEP. Viendo el éxito de la campaña, la patronal se movilizó y se lanzó a perseguir a los afiliados. En pocos meses las cifras quedaron diezmadas.

Otra organización, la CTRN, intentó organizar el sector del transporte fundando el sindicato SICOTRA. En pocas semanas, los miembros del Comité Ejecutivo habían sido despedidos, y los afiliados pasaron a integrar una lista negra. Ocho meses más tarde, ninguno de los afectados había encontrado trabajo.

Según Iván González, director de Derechos Humanos de la ORIT, “Costa Rica no es el paraíso social que tratan de vender los empresarios y representantes del gobierno. La libertad sindical no existe. El trabajador que quiera afiliarse a un sindicato es sistemáticamente despedido, y en el peor de los casos pasa a una lista negra que lo privará de toda perspectiva de contratación”.

Esta práctica hace que la sindicación de la mano de obra privada sea sumamente difícil. Los sindicatos no han conseguido negociar en los últimos años más que siete convenios colectivos nuevos.

En el sector público, el derecho a la sindicación se reconoce teóricamente pero la justicia niega a los funcionarios el de-



Por otra parte, los funcionarios son el blanco de las medidas económicas del gobierno —según el lema “reducir y modernizar”—, que ha decidido reducir su masa salarial. Según datos del Ministerio de Empleo, la afiliación a los sindicatos del sector público ha caído a

menos de la mitad entre 1990 y 1996. Además, la racionalización de la función pública ha tenido como objetivo especial a los sindicalistas.

La promoción, por parte del gobierno y los empresarios, de organizaciones solidaristas

próximas a la patronal, contribuye también al deterioro de las relaciones sociales. “El solidarismo ha logrado destruir prácticamente los sindicatos existentes”, dice el secretario general de la CNTR.

HISTORIA ANTISINDICAL

La violación de derechos sindicales es una historia antigua en Costa Rica: El derecho de huelga prácticamente no existe, pues el Gobierno ha catalogado el 65% de las actividades económicas como ‘servicios públicos’ en que no se puede recurrir a la huelga. Esta es una flagrante violación del convenio de la OIT sobre la huelga.

En los últimos años, de 398 huelgas organizadas sólo dos fueron autorizadas; el resto fueron declaradas ilegales. Sin embargo, dada la buena imagen del país en instancias internacionales, “cuando los sindicatos presentan una queja en las internacionales, nadie se interesa”, explica Joaquín Meléndez, secretario general de la CTRN.

Esta organización sindical ha mantenido en los últimos años reuniones con presidentes de la República, políticos y otras personalidades para hacer respetar los derechos de los trabajadores y trabajadoras. También presentará una nueva queja ante la OIT. Entre tanto, una misión de la CIOSL visitará el país para constatar las violaciones de derechos sindicales y reunirse con el gobierno para tratar esta cuestión.

FERTICAKO ADIBIDEA

Enpresa honetan gertatutakoak ederki adierazten du eredutzat aurkeztu izan duguten Costa Ricako egoera sindikala: 1995ko irailean ongarriak egiten dituen Fertica enpresako zuzendaritzak 265 langile kaleratu zituen (guztiak sindikatu baten kideak).

Bi hile beranduago, euretako ehun ugazabak ezarritako baldintzen arabera berronartu zituzten: sindikatua, hitzarmen kolektiboa eta eskubide sindikalak ezabatzea, eta sindikatu ‘solidarista’ (enpresaren arabera) ezartzea.

La alternativa, democratizar la globalización



Bajo este eslogan tendrá lugar el próximo mes de abril el XIV Congreso Continental de la ORIT, regional americana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

A través del documento principal del Congreso, estructurado en tres ejes temáticos —democracia, desarrollo y sindicatos—, se discutirán las políticas y estrategias, así como las campañas sindicales articuladas, que serán desarrolladas durante los próximos cuatro años por el movimiento sindical de las Américas, una vez que sean sometidos a debate, posibles ajustes y definitiva aprobación en el Congreso Continental.

En este documento se expresa la necesidad de incorporar la dimensión social en los procesos de apertura económica y acuerdos de integración subregional, tales como el Mercosur, el Pacto Andino, Caricom, Sica, el TLC y, a nivel continental, el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

CRITICA AL NEOLIBERALISMO

En el documento de este Congreso Continental se expresa igualmente una visión crítica

sindicales frente a los desafíos que se plantean ante el nuevo milenio.

La ORIT considera que el sindicalismo americano debe adaptar sus estructuras a realidades nuevas. Para ello, el propio secretariado de la ORIT asumirá nuevas formas de organización, y, si la propuesta es aceptada, se contará con una secretaría general, una secretaría de política económica y social, una secretaría de política sindical y educación, una secretaría de finanzas y ad-

ministración, y una presidencia. Esto implicará la modificación de los estatutos de la organización y la creación de instancias que desarrollarán políticas específicas en todo el continente, acompañadas por un refuerzo de las oficinas subregionales de la CIOSL-ORIT en el Cono Sur y Centroamérica.

En este encuentro, al que asistirá una representante de la organización no gubernamental de ELA, esperamos igualmente poder emprender la discusión y directrices de la nueva cooperación a realizar entre nuestra organización, la propia ORIT, y sus organizaciones nacionales afiliadas.

ACCION POSITIVA

Igualmente nos ha sorprendido favorablemente que, dado que la ORIT está desarrollando una política de acción positiva de género (igualdad de oportunidades) para potenciar la inserción de la mujer trabajadora en las instancias decisorias del movimiento sindical, ha aprobado el que las organizaciones afiliadas que sólo cuentan con un delegado al Congreso Continental, tengan la posibilidad de enviar una representante adicional que participe activamente en todas las reuniones y debates.

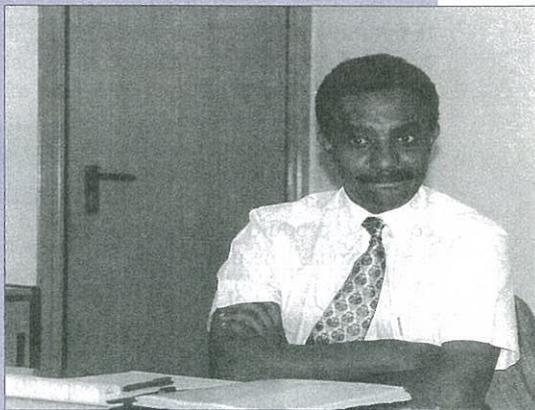
Desde ELA y desde su organización no gubernamental esperamos que el Congreso Continental de la ORIT pueda contribuir verdaderamente a que las organizaciones sindicales americanas respondan de forma favorable a los desafíos con que se enfrentan.

Amaia BETELU

■ VISITA DE UN RESPONSABLE DE PROYECTOS EN AFRICA

Los pasados 11 y 12 de marzo, el representante de las confederaciones sindicales CSC (Bélgica) y CNV (Países Bajos) para todo el continente africano, Nebeyu Shone, mantuvo en Bilbao reuniones con responsables de ELA y de Garapena.

El objeto de su viaje era darnos a conocer las difíciles situaciones a las que el movimiento sindical africano se enfrenta en estos momentos, así como la discusión sobre la posibilidad de que Garapena comience a trabajar de for-



nuestras posibles acciones en Africa, e

Una de las mayores injusticias existentes en nuestra sociedad es el exiguo nivel de las coberturas por desempleo. En esta materia, la situación actual es inaceptable, ya que, en la práctica, quienes están en paro no tienen otra salida, en la mayor parte de los casos, que quedar a expensas de la solidaridad familiar, ya que no se asume casi ningún compromiso colectivo.

LA MEDIA DE PRESTACIONES DESCENDIO EN LA CAPV UN 8,8% EN 1996

El INEM cada vez protege menos

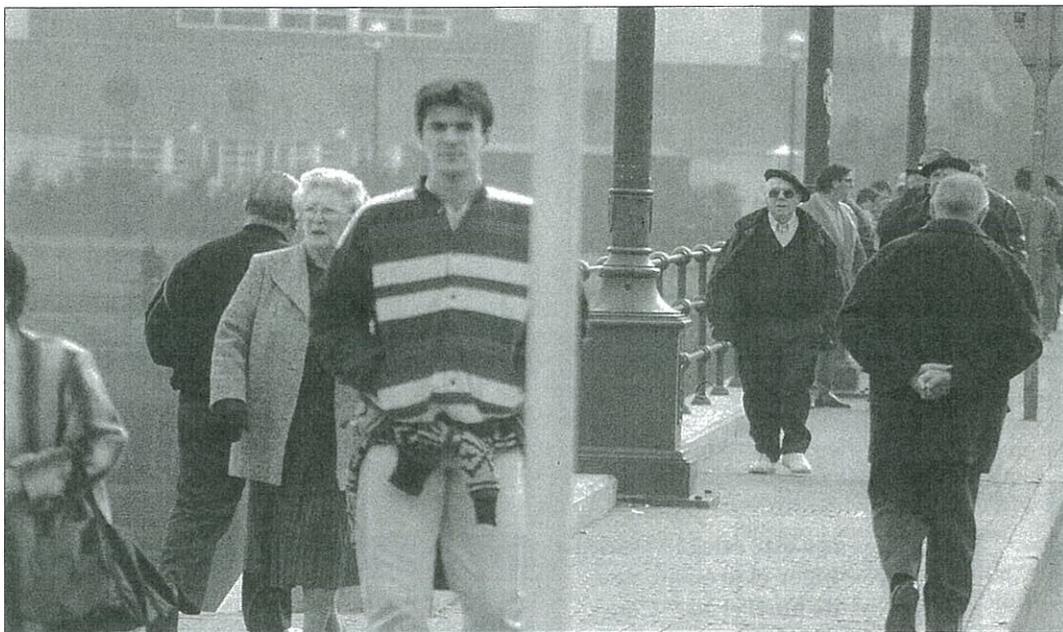
Cada vez nos encontramos más lejos de lo que tendría que ser normal: que quienes carecen de empleo tengan unos ingresos dignos, garantizados a través de coberturas por desempleo generalizadas y suficientes.

En los últimos años hemos venido realizando diversos análisis sobre esta materia, los cuales han puesto de manifiesto que el INEM da cobertura a un porcentaje muy pequeño de la población parada, cobertura que, además, está disminuyendo.

Los datos del INEM, referidos en este caso sólo a la CAPV, ya que no tenemos los de Navarra, nos indican con claridad que las personas que reciben ingresos del INEM cobran cantidades cada vez más bajas.

DESCENSO

Así, con datos acumulados hasta octubre de 1996, el montante económico total destinado en el año a prestaciones por desempleo (contributiva y asistencial) descendió, respecto a los diez primeros meses de 1995, en un 13,4%. Una parte de este descenso se produjo al haber menos personas que percibieron la prestación (un 5%), pero la par-



te más importante de esta reducción se debe a que las prestaciones por persona eran de media un 8,8% menores en 1996 que en 1995. En términos reales, es decir, añadiendo la inflación (un 3,2%), se puede decir que quienes cobraban prestaciones por desempleo en 1996 perdieron un 12% de po-

der adquisitivo respecto al año anterior.

Las razones que explican esta evolución tan negativa son, básicamente, dos: la reducción de la cobertura como consecuencia de los sucesivos decretazos y que las personas que van al paro lo hacen cada vez con salarios más bajos. Los datos

existentes no nos permiten concretar qué parte de responsabilidad hay que atribuir a cada uno de estos dos fenómenos, pero parece que la mayor parte de los efectos de los decretazos ya fueron repercutidos en años anteriores, por lo que la causa principal puede estar en los cada vez menores salarios con los que están trabajando quienes van al paro, como consecuencia de la creciente precarización laboral, que presenta fórmulas muy diversas (contratos temporales, ETTs, empleo a tiempo parcial, etc.).

Mikel NOVAL

EVOLUCIÓN DE LA PRESTACIÓN MEDIA DEL INEM EN 1996 (CAPV Enero-Octubre 96/ Enero-Octubre 95)

PRESTACIONES TOTALES

-13,4%

PERSONAS BENEFICIARIAS

-5%

PESETAS POR PERSONA

-8,8%



INEMak gero



Prekariatariak gero

Cajas de ahorro e industria vasca

La involucración (o falta de la misma) de las cajas de ahorro vascas en el entramado industrial de Euskadi es un tema que ha sido objeto de discusión permanente en los últimos años. Las Kutxas han sido acusadas de una notoria falta de compromiso con la actividad industrial de nuestro país. Las Kutxas muestran como argumento contrario las participaciones industriales de las que son poseedoras. Nosotros, por nuestra parte, vamos a tratar de hilvanar algunas consideraciones sobre esta polémica.

Es indudable que la primera característica de las kutxas es su condición de entidades financieras. Una segunda condición no menos importante es su relación y compromiso con el entorno en el que desarrollan su actividad. Este compromiso se ha de plasmar en ciertas actuaciones en pro de la comunidad en la cual actúan. No podemos olvidar que las kutxas no se rigen por el sistema accionarial de los bancos. Su actuación es decidida por instituciones políticas de distinto ámbito, impositores, y en menor medida, por sus propios empleados.

El compromiso que citábamos en el párrafo anterior se plasma en parte en la importante obra social que acometen estas entidades. Los recursos destinados por las kutxas a esta labor exceden (en relación con sus activos) con mucho a las de las cajas de ahorro del Estado. Sin embargo, consideramos que el compromiso de las kutxas no debería reducirse únicamente a ese apartado de la obra social.

COMPROMISO INDUSTRIAL

Las kutxas deberían comprometerse con el entramado industrial de Euskadi. Es cierto que poseen participaciones industriales de cierta importancia, pero se reducen a grandes empresas (CAF, Airtel, Petronor, etc.) que en algún caso poco tienen que ver con Euskadi. Se echa en falta un apoyo más decidido a la pequeña y mediana empresa de Euskadi, que languidece por la falta de ac-



CAF es una de las pocas empresas en las que participan las cajas de ahorro vascas.

la pequeña y mediana empresa se basa en una precaria financiación.

Esta situación no puede coexistir con otra en la que las kutxas destinaban gran parte de sus recursos disponibles al mercado interbancario, y después, una vez que el tipo de interés interbancario descendió significativamente, a los mercados financieros.

MODELOS EUROPEOS

El apoyo que las kutxas pudieran dar a la pequeña y mediana empresa no es un apoyo reñido con la rentabilidad de estas entidades financieras. Lo que en modo alguno es admisible es el hecho de que las Kutxas ofrezcan en muchos casos a la pequeña y mediana empresa condiciones financieras más gravosas que las ofrecidas por las entidades bancarias.

Las kutxas deberían seguir respecto a las pymes de Euskadi políticas de financiación similares a las observadas en otros países europeos como Alemania. Así, por ejemplo, en ese país, la decisión de financiar o no un nuevo proyecto empresarial no viene dado por el hecho de las garantías económicas y financieras (léase avales) presentadas por los promotores de la iniciativa, sino por la viabilidad económica del proyecto presentado. Como sistema de control del compromiso asumido por la entidad financiera concreta, se establece la figura de un "controlador" nombrado por la entidad financiera que es parte del Consejo de la empresa financiada. Esta persona asesora en cuanto a la actividad empresarial de esa empresa.

Sería deseable que dentro de las kutxas se conformara una sección de personas especializadas en el mundo industrial vasco, y que fueran capaces de estructurar una política verdadera de financiación a largo plazo de la pequeña y mediana empresa de Euskadi. Es claro que de esta forma el compromiso (actualmente imperfecto) y la



Aurrezki kutxek

Reclamación frente a la decisión empresarial de modificaciones sustanciales del contrato

La regulación legal sobre las formas o vías de reacción del trabajador frente a la decisión empresarial de modificación de condiciones laborales —la impugnación de la decisión, o la rescisión de contrato— viene a resultar una fórmula por la que en realidad el empleador fuerza al trabajador a “aceptar” la modificación, bajo el apercibimiento implícito de que en caso contrario perderá su empleo, mediante indemnización o incluso sin ella.

La incompatibilidad de ambas vías puede forzar por una parte al trabajador a optar de entrada por la rescisión del contrato frente a la vía de la impugnación, al no poder optar ya por la rescisión una vez seguida la vía de la impugnación fuere el resultado; y por otra parte el proceso de impugnación termina por facultar al empresario, como en el despido, a sustituir la ejecución de la sentencia en sus propios términos por la rescisión indemnizada.

VIA DE LA RESCISION

Establece el art. 41.3 del ET que en los supuestos de modificación sustancial de jornada, horario o régimen de trabajo a turnos, “y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses”.

Según interpretación general, a diferencia de lo dispuesto en el art. 50 ET, donde sólo se concede al trabajador la posibilidad de “solicitar” la extinción, debiendo acudir al juez, en el presente caso el contrato queda extinguido desde que el trabajador comunica en tiempo y forma al empresario que ésta es su opción, pudiendo dejar de prestar servicios desde el momento de la comunicación misma. La Circular del INEM de 11 de julio de 1994 da pie igualmente a la misma interpretación, indicando que la acreditación de la situación de desempleo en tales casos se hará mediante certificación del empresario en la que consten la fecha de notificación al trabajador de la decisión empresarial de modificación sustancial, la materia objeto de modificación —que sólo podrá afectar a jornada, horario, o régimen trabajo a turnos—, y la fecha de opción del trabajador por extinguir voluntariamente su contrato; exigiéndose sentencia judicial sólo en el caso de rescisión al amparo del art. 50.1.a) ET.



recta (...) debe ser la de que se produzcan y aprecien por el Juzgado sentenciador la existencia de perjuicios para el trabajador a causa del cambio de condiciones esenciales para que, en base a ello, actúe el mecanismo resolutorio contractual que le concede la norma estatutaria. Es evidente (...) que la facultad de rescisión contractual (...) se halla condicionada a la existencia de perjuicios para el trabajador, por lo que si no se dan por concurrentes aquéllos, no puede tener viabilidad dicha rescisión contractual (...) No es dable establecer, en tal sentido, una presunción “iuris tantum” de perjuicio para el trabajador en todo supuesto de modificación de las señaladas condiciones esenciales de trabajo...”

Tales sentencias ponen en duda el alcance de la Circular del INEM, ya que no está claro que el INEM esté admitiendo como causa de desempleo la rescisión voluntaria del contrato, vía dimisión no indemnizada, al amparo del art. 49.1.d) ET.

VIA DE LA IMPUGNACION

Según el art. 41.3 ET, “...el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones”.

termina que, cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, “el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el artículo 50.1.c)” del ET, “conforme a lo establecido en los artículos 277, 278 y 279 de la presente Ley”, es decir, conforme a la ejecución de las sentencias por despido.

A pesar, pues, de la oscuridad de la redacción, la remisión a la ejecución de las sentencias por despido indica que el trabajador podrá solicitar en primer lugar el reintegro en las anteriores condiciones, pero que en caso de no acatamiento de la sentencia se impone obligatoriamente al trabajador la sustitución indemnizatoria mediante extinción del contrato.

INCOMPATIBILIDAD DE AMBAS VIAS

La redacción del art. 41.3 ET dice que “el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente”. El art. 59.4 ET sujeta el ejercicio de ambas acciones al plazo de caducidad de veinte días, a computar desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial.

Se ha dicho que el art. 41.3 ET no podría ser interpretado en el sentido de que se le niegue al trabajador la posibilidad de postergar su opción al conocimiento del sentido del fallo judicial, debiendo efectuarse una interpretación que se acomode a un libre ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, y que la interpretación opuesta conduciría a establecer un condicionante carente de justificación y proporcionalidad al ejercicio del derecho a accionar: el trabajador que deseara impugnar judicialmente debería en tal caso renunciar a obtener la indemnización por rescisión. No obstante, magistrados del propio Tribunal Supremo se han pronunciado a favor de la incompatibilidad de ambas acciones de acuerdo con la letra de la ley, considerándola como una disposición razonable y lógica, en el sentido de que no cabe pretender la rescisión y a la vez solicitar que se respeten las condiciones sustanciales de un contrato ya inexistente.

En cualquier caso, más urgente que garantizar el camino a la rescisión podría ser garantizar el derecho del trabajador a ser repuesto en sus condiciones de trabajo cuando la modificación se declare injustificada, mediante pacto en convenio colectivo, privando a la empresa de la posibilidad de sustituir la condena inicial por la indemnización, a la manera de las ca-

CANDIDATURAS ELECTORALES:

Subsanabilidad de defectos; vulneración del derecho de libertad sindical por interpretación restrictiva del art. 71.2.a) ET.

(Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de enero de 1997)

Según la normativa vigente, las listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60 por 100 de los puestos a cubrir [arts. 71.2 a), del E.T. y 8.3 del Real Decreto 1.844/1994]. Las renunciaciones de candidatos antes de la votación no alteran, pues, el desarrollo del proceso electoral ni invalidan la respectiva candidatura, si esta conserva el porcentaje mínimo de puestos a cubrir legalmente previsto.

En la medida en que subsiste la obligación de presentar listas completas, no es irrazonable la distinción que introduce el órgano judicial al interpretar que la norma se refiere a la renuncia producida en el lapso comprendido entre la proclamación de la candidatura y la votación. Desde esta perspectiva al decretar la nulidad se olvida, sin embargo, que la proclamación de las candidaturas se hará en los dos días laborales después de concluido el plazo de presentación (art. 74.3, párrafo tercero, del E.T.) y que la Mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir la subsanación de los defectos observados (art. 8.1 del referido Real Decreto). Por tanto, ante la renuncia formalizada precisamente el día que concluyó el plazo de presentación de la candidatura, la Mesa pudo requerir que se completase sin daño alguno para la regularidad del proceso electoral en el perentorio término establecido al efecto, y si bien en este caso la Mesa no invalidó la candidatura, tanto los árbitros como el órgano judicial que confirmó el Acuerdo anulatorio, antes de hacerlo y aun admitiendo la interpretación que del art. 71.2.a), del E.T. hace la Sentencia impugnada, y teniendo en cuenta que la candidatura anulada contenía el porcentaje mínimo previsto en dicho precepto, debieron apreciar que no se había dado al Sindicato recurrente la oportunidad que tenía en todo caso de subsanar el defecto. Esta es la solución que resulta adecuada a la justificación finalista del precepto (STC 272/1993) y que responde a lo que declaramos en la STC 185/1992, en cuyo fundamento jurídico segundo se dice: "...la lista puede devenir incompleta, por incompatibilidad o renuncia de alguno de los incluidos, después de formulada pero tal defecto ha de ser subsanado antes de ser proclamada". Y en recursos de amparo electoral sobre proclamación de

en concreto, en el supuesto de presentación de listas incompletas (STC 1137/1991).

En definitiva, a la vista de las circunstancias concurrentes es claro que el derecho fundamental ha sido lesionado merced a una interpretación restrictiva y rígidamente formalista del art. 71.2.a), E.T. que no se justifica por la necesidad de salvaguardar otros derechos o intereses dignos de protección.

Valoración, a efectos del IRPF, de la entrega de productos rebajados en los comedores de empresa. Nulidad del precepto que fija el límite máximo diario.

(Sentencia del TS (Sala 3ª), de 3 de julio de 1996)

El ap. 3 art. 5 RD 1841/1991 de 30 Dic. (Regl. del IRPF), en cuanto fija los requisitos que deberán cumplir las entregas de productos a precios rebajados para que no sean considerados retribuciones en especie, cumple una función de estricto desarrollo reglamentario en varios de sus planteamientos, como cuando se refiere a las fórmulas admitidas por la legislación laboral, cuando exige que la prestación tenga lugar en días laborales, cuando excluye que simultáneamente se hayan obtenido dietas de manutención desgravadas y cuando regula los requisitos y exigencias de los llamados vales-comida. En todos estos casos es evidente que el precepto impugnado no hace sino pormenorizar una serie de garantías para que sea real la entrega de productos a precios rebajados en cantinas y comedores de empresa a los trabajadores y, por consecuencia, que en ningún caso puedan tener la consideración de retribuciones en especie.

Mas la exigencia prevista en el Reglamento, de que la cuantía diaria de lo entregado en los comedores de empresa no supere 900 ptas., determinando así mismo que si tal cuantía diaria fuese superior existirá retribución en especie por el exceso, choca con el último párr. art. 26 L 18/1991 de 6 Jun. (Ley del IRPF), cuando imperativamente establece que en ningún caso tendrán la consideración de retribución en especie las entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas y comedores de empresa. Y choca más teniendo presente las restantes puntualizaciones del precepto reglamentario, que impiden el desvío de este singular beneficio hasta llegar a convertirse en una renta de trabajo encubierta. Sin necesidad de límite cuantitativo, unas cantidades excesivas o desmesuradas en la entrega de productos a precios rebajados en los comedores de empresa constituirían un claro abuso de Derecho, susceptible de ser atajado, por lo que debe estimarse que la limitación establecida en el art. 5.3.2.1 RD 1841/1991 vulnera lo dispuesto en el último párr. art. 26 L 18/1991 y, en consecuencia, ha de ser declarado nulo.

SUBROGACION EMPRESARIAL:

inexistencia: concesión de servicios sin transmisión de un mínimo soporte patrimonial.

(Sentencia del TS de 25 de octubre de 1996)

...Entre ambas Sentencias se dan las identidades del artículo 217 de la Ley de procedimiento Laboral y la diversidad de pronunciamientos para tenerlas por contrarias. En ambas, los trabajadores accionantes ejercitan la misma pretensión, la declaración de nulidad de la sucesión de empresas, de las que forman parte, con el mismo fundamento: no concurrir el supuesto del artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores, y con hechos sustancialmente iguales, una empresa, Hospital, en el caso de la sentencia de confrontación, Colegio en el supuesto de la sentencia recurrida, que venían realizando los servicios de limpieza, lavandería y plancha en el caso del Hospital, de limpieza y cocina en el del Colegio, deciden conceder la realización de estos servicios a terceras empresas en las que quedan integrados los trabajadores que en las empresas principales realizaban los servicios que son encomendados a las cesionarias.

La cuestión propuesta por el recurso, la interpretación del art. 44.1 del ET, es abordada en la sentencia de 30 de diciembre de 1993, que entiende que la actividad empresarial precisa un soporte patrimonial mínimo que sirva de sustrato a su quehacer independiente, por ello el cambio de titularidad de una parte de la actividad de la empresa requiere en cuanto "unidad productiva autónoma", según la expresión del art. 44.1, que se realice la transmisión de ese mínimo patrimonial. En el supuesto de autos, lo mismo que en el caso de la sentencia de confrontación, se cede a una nueva empresa de servicios que venía realizando la empresa cedente, pero estos servicios no constituyen una "unidad productiva autónoma", al no gozar de un mínimo patrimonial transmitido, y que sea sustrato de la actividad empresarial.

Cierto es que en el caso de la sentencia recurrida el contrato celebrado entre ambas empresas "prevé la puesta a disposición de la empresa cesionaria del servicio, los locales debidamente acondicionados, enseres de cocina, mobiliario, utensilios, menaje, básculas, etc.". Ahora bien, basta la lectura del contrato para comprobar que no hay una transmisión patrimonial en ningún sentido, sino el mero facilitar los elementos necesarios, que siguen en propiedad, posesión y administración de la empresa cedente, para ejecutar los servicios contratados. Facilitar los elementos enumerados, no es una transmisión patrimonial de los mismos, sino como recoge la propia sentencia recurrida "una puesta a disposición" limitada y circunscrita a la ejecución del servicio.

Sindikalgintza

SEBAS ANDREU, AZKEN HIRU URTEOTAN ELA-ERTZAINZAKO ARDURADUNA

“ELAren mezua ertzain guztiei iristea nahi nuke”

Sebas Andreu, 39 urteko azkoitiarra, izan da orain arte ELA-Ertzaintza sektorialeko arduraduna. Orain Gasteizera doa, Edu Markinezen ordeztutako Interprofesionalaren ardura hartuz. Elkarrizketa egin diogu Ertzaintzako arazo sindikaletan hiru urte eman ondoren zein balantze egiten duen jakitearren.

—Azkar joan al zaizkizu urteok?

—Bai, azkar asko, eta ezin esan dezaket aspertzeko beta eman didanik.

—Zer nolako martxa darma Ertzaintzak ELA barruan?

—Ertzaintzak gure gizartean duen protagonismoa alde batera utzita, sindikalismo aski normala burutu izan dugu. Ertzaintzarena alor bat gehiago izan da, eta federakundearen dinamikan txertatuta dago erabat. Ekintza sindikalean ezber berezia izatekotan, egoera politikoaren ondorio da.

NEGOZIAZIO ARRUNTA

—Zein lan arazo dituzte ertzainek?

—Funtsean sektore publikoan liharduten langileen arazo berdinak, hots, hitzarmen kolektiboa negoziatzea, promozioa, lekualdaketak, lanpostuen balorazioa; gauza bereziagoa da bigarren jardueraren negoziazio kolektiboaren remu oso-oso dago.

—Bainera, azpimarratzekoa da kintza sindikalean sortu diela gure militanteak; azken batean, sindikalismoa sektore onetan egitea egokitu zaie, beste edozein izan zitekeen bezala. Gero, era guztietako



—Zenbateko ordezkari maila du ELAk?

—Ordezkari sindikalen %45 eta afiliatu kopurua ere hor nonbait dabil.

—Sindikatu barnean zer nolako kokapena izan dute sektore honetako langileek?

—Ertzaintzaren hastapenetan ELAk lanari ekin zionetik sindikalismo konfederal eta abertzaleak onarpen handia izan zuen.

—Zein dira ELAren helburu nagusiak?

—Beti saiatu izan gara negoziazio kolektiboa sendotzen, baita lortu ere. Adibidez, aurtengo hitzarmen kolektiboa negoziatzeko ari gara prestatzen. Gero, beste xede zehatzagoak baditugu: lanpostuen

balorazioa eta zerrenda egitea; bigarren jarduerarako iragabidea arautzea; euskalduntze prozesuaren negoziazioa, eta modu honetako beste zenbait gai.

—Zer moduz konpontzen zarete Barne sailarekin?

—1995an lan gatazka izan genuen, baina ordutik negoziatziorako markoa aski landuta izan dugu. Negoziazioa bada go eta akordio onak lortu dira; emaitza onak eman dizkigun egoera honi eutsi egin-go diogu aurrerantz ere.

ARAZOAK

—Eta Ertzaintzaren paperaz iritzi bera al duzue?

—Hor arazoak haundiak ditugu. Atutxaren posizioak eta gureak erabat desberdinak

dira. Izan ere, ez dugu ikusten gatazka egoeratik irteteko ezer egin nahi duenik. ELAren arabera, bide guztiak zabaldu behar lirateke gizartean dagoen tentsioa baretzeko, eta badirudi berak irtenbide polizialari erabateko lehentasuna ematen diola, besteak alde batera utziaz. Batzutan Euskal Herriko egoera borroka pertsonaltzat daramala dirudi, eta hori ez da posible, Barne kontseilariak horren gainetik egon behar du.

—Hortaz?

—Beharrezkoa litzateke Barne kontseilaria beste norbait izatea.

—Zer nolako da gainontzeko sindikatuekiko harremana?

—Azken bi urteotako akordioetan ez dute beren posiziorik sartzea lortu. Gure eskabideekin oro har bat datoz, baina garai berean negoziazio arruntean egoera politikoaren arazoa nahasten dute: ez dute bereizten negoziazio kolektiboa, Ertzaintzaren posizio soziala, barne antolaketa... Ez daukate ideia argirik; posizio konplexutan sartzen dira, eta horrela ezin zaie ertzainen arazoei erantzun.

MEZUA HELERAZI

—Zein helburu utzi duzu egiteke?

—Gaurko egoeran ELArentzat oso interesgarria da ertzain guztiek sindikatuaren apostua zein den jakitea. Hau epe luze-rake dituzte, noski, baina mezua ulertzea erdietsi behar dugu. Behar bada ez dugu guztiz lortu, baina bidean gaude.

—Orain Gasteizko ardura hartuko duzue...

—Bai, pozik gainera, eta lane-

