



Urtarrilaren 26eko Nazio Kontseiluko zenbait partaide.

ELAK ETA LABEK ENPLEGUAREN ALDEKO KANPAINA BATI EHINGO DIOTE

Enplegua ugaltzeko lanaldia murriztu

ELAKo Nazio Kontseiluak joan den urtarrilaren 26ko bileran sindikatuak LABekin batera enpleguari buruz ekingo dion kanpaina aztertu zuen. Kanpainaren lehen fasea datozen hileotan izango da. Bere helburua langileen artean eta gizarte osoan langabeziaren arazoari buruzko kezka hedatzea eta berori konpontzeko konpromiso aktiboa zabaltzea da.

Kanpainaren bidez bi sindikatuek enplegua sortzen lagungarri izan daitezkeen erabakiak hartzera bultzatzea nahi dituzte patronala eta administrazioa.

ELAK eta LABen kanpaina hastear dagoelarik, Lan Harremanen Kontseiluko (LHK) enplegu batzordean sindikatuak enpresarekin gai berbera negoziatzen ari dira. Bertan euskal sindikatuek proposamen zehatzak egin dituzte lanpostuak sortu eta enpleguaren egonkortasuna hobetzeraren.

Patronalak noski ez du LHKko proposamen ezberdinen atzean dagoen lanaldi murrizketa erraz onartuko, eta horregatik negoziazioa aurrera eramateko gizartean mobilizazioa beharrezkoa izango da.

(3.-4. orr.)

ELA CELEBRA LA SEGUNDA CONFERENCIA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA Y DESTACA SU IMPORTANCIA EN UNA CAMPAÑA

GERO ETA IRABAZI
HANDIAGOAK
IZAN ARREN
NAGUSIEK
BETIKO ERANTZUNA



Negoiazio kolektiboari buruzko kanpainarako kartela.

Sigue la pelea por los convenios

Cerca de 200 militantes y cuadros de ELA participaron en la 2ª Conferencia sobre Negociación Colectiva, que tuvo lugar el pasado 12 de diciembre en Bilbao con el lema "El convenio es tu garantía. ¡Pelea por él!", que también está siendo utilizado en la campaña que desarrolla el sindicato en las empresas y centros de trabajo de Euskal Herria. Jo semi Unanue, responsable de negociación colectiva de ELA, presentó en la Conferencia un informe sobre la campaña de 1998, y posteriormente, hubo un debate con los secretarios generales de las federaciones profesionales, sobre las peculiaridades de la negociación en cada sector.

(Págs. 10 a 14)

ELA Sindikalgiatza



ELAN ETA LABEK ENPLEGUAREN ALDEKO KANPAINA BATELKERINGO DIOTE
Enplegua ugaltzeko lanaldia murriztu

Elan eta labek enpleguaren aldeko kanpaina batekiko diote. Enplegua ugaltzeko lanaldia murriztu behar dela diote. Enpleguaren aldeko kanpaina batekiko diote. Enplegua ugaltzeko lanaldia murriztu behar dela diote.

ELA CELEBRA LA SEGUNDA CONFERENCIA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA Y DISTACA SU IMPORTANCIA EN UNA CAMPAÑA
Empieza la pelea por los convenios

El 10 de febrero se celebró la segunda conferencia sobre negociación colectiva y destacó su importancia en una campaña. La conferencia se celebró en el marco de una campaña para promover la negociación colectiva.

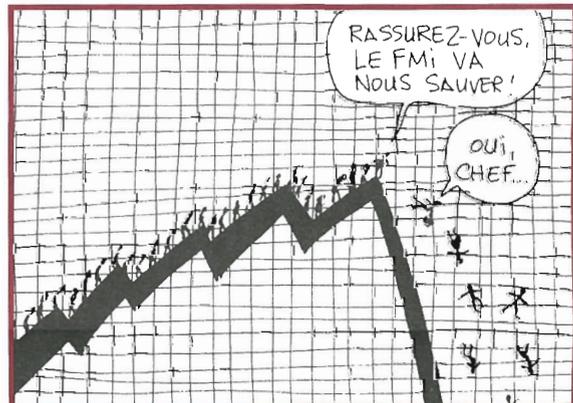
- 3 HILEKO FIRMA:
Eusebio Alberdi
"Enpleguaren aldeko ekimen zabala"
- 4-5 KONFEDERAKUNDEA
- 5-6 FEDERAZIOAK
- 7 INTERNACIONALES:
"Retórica sin empleo"
- 8 INGURUGIROA:
"Zer egin hondakinekin?"
- 9 NEGOCIACION COLECTIVA
- 10-14 TEMA DEL MES:
2ª Conferencia sobre negociación colectiva
- 15-17 AZTERGAIK
Crítica al pensamiento único
- 18 INTERNACIONAL
"Estalla la burbuja asiática"
- 19 GARAPENA:
"¿Con quiénes trabajamos?"
- 20 INFORME
Las sociedades laborales
- 21 JURISPRUDENCIA
- 22-23 GUIA LABORAL:
"Novedades en materia social por la Ley de Acompañamiento"
- 24 ELKARRIZKETA:
Martin Aurrekoetxea



10-14

2ª CONFERENCIA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

18



MUNDO

"Estalla la burbuja asiática"

GUIA LABORAL: Novedades en materia social

22-23



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

Enpleguaren aldeko ekimen zabala

A

zken bolada honetan maiz hitzegi da enpresarien irabaziek izan duten hazkundez (1994-97 bitartean hirukoiztu egin dira) eta ekonomiaren bilakaera egoki batek enpleguan izan dezakeen eragin positiboz. Baina ezer gutxi aipatu da langabezian dauden 220.000 pertsonenganako (biztanleria aktiboaren %20) gizarteak bere gain hartu beharko lukeen erantzukizunaz eta, are gutxiago, langabetuek duintasunez bizitzeko duten eskubi-deaz. Era honetan, aipagarria da gaztediaren %43 lanik gabe dugula, eta honen ondorioak –bistan da– epe motz eta luzera ikaragarriak direla.

Ezer baino lehenago, onartu beharra dago ekonomiaren hazkundek ez dakarrela berez enpleguaren hobekuntza. Era berean, legeen erreforma bidez garrantzizko aldaketa bat ezinezkoa dela argi geratu da. Egoera honetan enpleguaren ikurra ezkutatzeak tentazioa izan du batek baino gehiagok. Guk ere hori egingo bagenu iruzur handi bat egingo genioke gure herriari.

Enplegua, guztiontzako enplegu duina eta egonkorra, sindikatuen helburu nagusi izaten jarraitu behar du. Ahalegin guztiak egin behar ditugu enplegua nabarmenki gehitzeko eta lanean daudenen baldintzak hobetzeko.

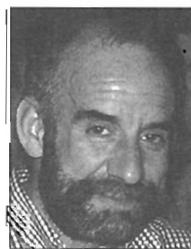


Hor kokatzen da ELAK eta LABek Lan Harremanen Kontseiluan aurkeztu dugun proposamena. Neurri zehatzen eta batipat lanaldi murrizketa nabarmen baten bitartez enpleguari zuzpe-rraldi bat ematea posible dela erakutsi dugu bi sindikatuok. 35 orduko lan asteak eta aparteko orduen desagerpenak 100.000 lanpostu berri sortzea posible egingo luketela frogatu dugu.

Aldiz, enpresari eta administraritzak elkartasun gutxi erakutsi dute lanik gabe dagoen %20arekiko. Enpresa-

riek lanaldiaren murrizketa jasoko duen akordio baten aurka azaldu dira dagoeneko, eta lotsagabeki baztertu dituzte langabeziaren aurkako borrokan eragin zuzena dituzten neurriak. Jarrera honek ez gintuzke harritu beharko; aldiz, gure jarrera solidarioa sendotzeko balio beharko luke.

Gure ekimena kalera zabaltzeko ordua dela uste dugu. Ezin dugu ekonomiaren bilakaerak izan ditzakeen emaitzen zain egon. Enpleguaren aldeko jarrera aktiboagoa erakutsi eta gizarte osoa inplikatzeko modua bilatu behar dugu, gizartearen eredu soziala bera baitago jokoan. Sindikatu abertzaleok datozen urteotan enpleguaren aldeko ekimenari lehentasuna eman behar diogu eta mobilizazioei ekiteko prest egon behar dugu.



EUSEBIO ALBERDI

Ekintza konfederalerako arduraduna

CONSEJO NACIONAL (BILBAO, 26-1-98)

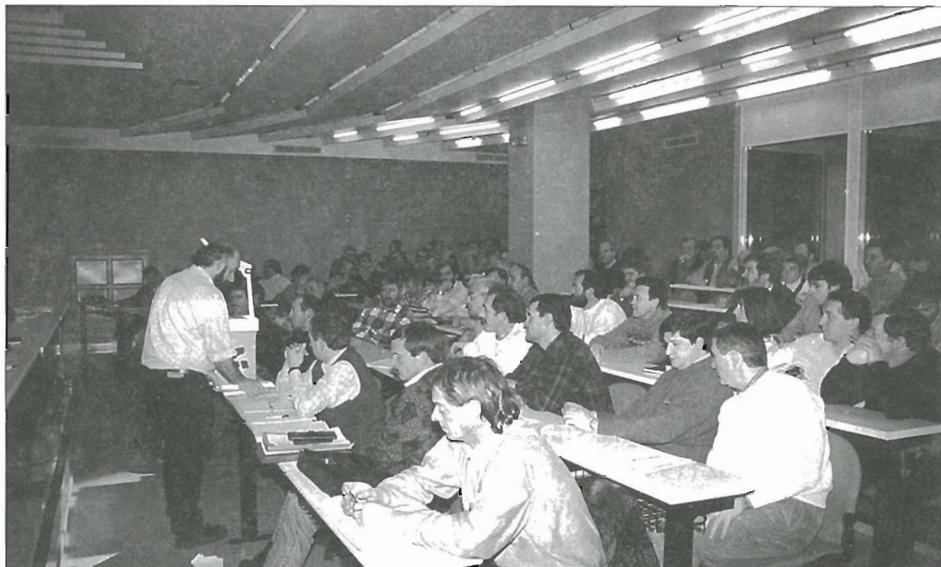
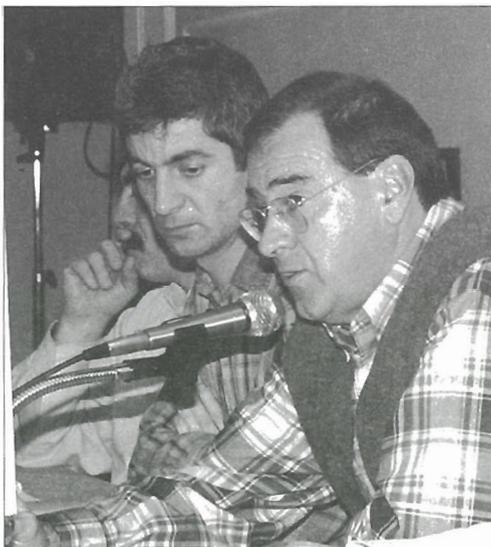
INFORME SOBRE
NEGOCIACION COLECTIVA

El 66% de los trabajadores, afectados por las revisiones

También fue presentado en el Consejo nacional un avance de la negociación colectiva para 1998. En la presentación de este informe, el responsable de negociación colectiva, Josemi Unanue, señaló que en la mayoría de los convenios sectoriales suscritos el año pasado se incluyeron cláusulas de revisión para 1998. Como consecuencia de ello, el 66% de los trabajadores/as vascos han iniciado el año con los convenios sectoriales ya firmados.

El incremento medio pactado para este año en las revisiones será superior al IPC del pasado año (2%) y se situará en el 2,41%, mientras que la reducción de jornada media prevista es de 2 horas y 50 minutos.

Durante su intervención, Josemi Unanue destacó que a través de la negociación colectiva se ha logrado mejorar las condiciones de los trabajadores de las ETTs. En 36 convenios sectoriales de los cuatro territorios de Euskal Herria, que afectan al 42% de los trabajadores, se han introducido cláusulas que obligan a las ETTs a cumplir las condiciones salariales y laborales establecidas en los convenios.



Campaña por el empleo

El Consejo nacional ha tratado de la campaña o iniciativa que en materia de empleo va a promover ELA, conjuntamente con LAB. Esta campaña, cuya primera fase se va a desarrollar en los próximos meses, pretende fortalecer entre los trabajadores y el conjunto de la sociedad la conciencia sobre el problema del desempleo y el compromiso activo con su solución y ejercer presión sobre la patronal y las administraciones para que se tomen medidas eficaces para la creación de empleo.

Esta campaña está muy ligada a la negociación que actualmente se está manteniendo en la comisión de empleo del Consejo de Relaciones Laborales, en la que el sindicalismo vasco ha planteado propues-

tas concretas para la creación de empleos y la mejora de las condiciones de estabilidad. Es claro que la patronal no va a ceder fácilmente al planteamiento de reducción de jornada que está en la base de las distintas propuestas del CRL, y que el planteamiento de negociación tiene que ir acompañado de concienciación y de confrontación social.

El Consejo nacional mostró asimismo su apoyo a la iniciativa legislativa popular por la Carta de Derechos Sociales, que pretende la aplicación de medidas de empleo en las áreas dependientes de las administraciones vascas y el establecimiento de una renta básica para todas las personas sin empleo ni ingresos.

Kontseilu Nazionalak, kongresu arteko garaiean sindikatuko organo nagusia denak, kuota eta greba-kutxa kopuruak onartu zituen:

El Consejo Nacional, máximo órgano del sindicato entre Congresos, aprobó las cuotas e importes de caja de resistencia para el año 1998:

KUOTAK / CUOTAS

B (langile aktiboak / trabajadores-as en activo)	1.570 pta.
M (jubilatuen / jubilados-as)	1.175 pta.
P (langabetuen / trabajadores-as desempleados-as)	785 pta.

GREBA-KUTXA / CAJA DE RESISTENCIA

Ohikoa (asteko) / básica (semanal)	17.800 pta.
Berezia (hileko) / extraordinaria (mensual)	158.000 pta.

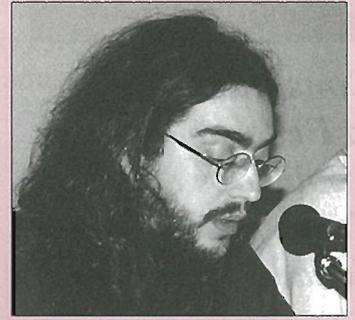
ELA critica al Gobierno navarro por negar subvenciones a EHNE

Jose Mari Otaegi, responsable de ELA en Navarra, ha criticado la decisión del Gobierno foral de negar la subvención que legalmente le corresponde al sindicato agrario EHNE. Para Otaegi, las razones esgrimidas por el consejero de Agricultura para negar las subvenciones al sindicato agrario "son simples pretextos".

El responsable de ELA en Navarra, ha recordado que el Gobierno de Miguel Sanz ha discriminado a ELA en beneficio de los sindicatos de ámbito español UGT y CCOO. "Nos hemos quedado fuera de diferentes órganos

de representación sindical y laboral, como el Tribunal Laboral y el Servicio Navarro de Empleo —ha señalado— porque somos un sindicato con implantación en toda Euskalerrria, y tratan de hacer lo mismo con EHNE, a pesar de que el sindicato agrario tiene una importante implantación en la Comunidad Foral".

Para Otaegi, "el Gobierno foral quiere frenar el importante crecimiento de sindicatos como ELA y EHNE a toda costa, y para ello está dispuesto a saltarse su propia legislación y tomar decisiones antidemocráticas".

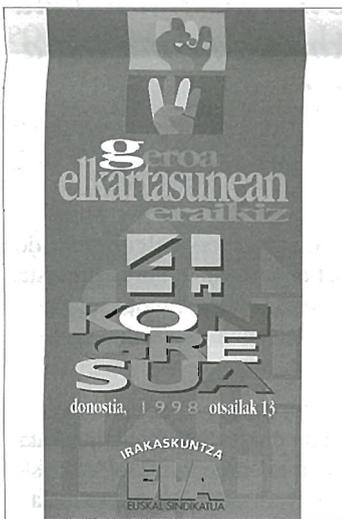


NUEVOS RESPONSABLES DE ELA-GAZTEAK Y DEL AREA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Comité Nacional ha designado nuevos responsables en dos áreas confederales: Begoña Díaz de Ulzurrun, que viene de ELA-Irakaskuntza, en la de Igualdad de Oportunidades, y Luis Fernández, del Metal de Navarra, como responsable de Jóvenes.

FEDERAZIOAK / FEDERACIONES

Irakaskuntza



4. Kongresuaren atarian

Datorren otsailaren 13rako Irakaskuntza federazioak bere 4. Kongresua deitu du. Biltzara Donostian izango da "Geroa elkartasunean eraikiz / Por un futuro solidario" lema-pean, eta bertan irakaskuntzako arlo sindikalean diharduten 200dik gora lagun bilduko dira. Horien artean, federazioak unetotan dituen 5.472 afiliatuen izenean, 110 ordezkariak bozkatzeko dituzte kongresuko eztabaida-puntu ezberdinak.

Kongresuko lehen puntua lau urteko epe honen buruan idazkaritzak aurkeztutako gestio

txostena izango da. Ondoren, datozen lau urteotarako federazioaren estrategia zehazten duen ponentzia orokorra eztabaidatu eta bozkatzeko duten ordezkariak. Federazioaren estatutu berriak ere onartuko dira, eta kargu berriak hautatuko.

Otsailaren 13an azken hileotako bilera eta eztabaida prozesua burutuko da. Garai hontan zehar ELAren inguruan antolatuta dauden irakaskuntza sektoreko langileek bi helburu nagusi ezarri dizkiote beren buruari: Datozen lau urteetako lanaren nondik-norakoak zehaztea eta federazioaren egiturak sendotzea.

Jornada sobre negociación colectiva

Como desarrollo de la 2ª Conferencia sobre negociación colectiva del 12 de diciembre, el pasado 16 de enero responsables de ELA-Irakaskuntza se reunieron para coordinar la actuación en la negociación colectiva de los diferentes sectores que dependen de la federación.

Participantes de los cuatro territorios de Euskal Herria analizaron los problemas centrales de cada sector, así como las interdependencias existentes para poder mantener una estrategia conjunta.

Al finalizar la reunión, valorada positivamente por los participantes, se vio la necesidad de mantener estos encuentros, y la de profundizar aún más en el impulso de dinámicas negociadoras coordinadas.

Indignación ante el recurso del PSE contra la funcionarización de laborales

Las federaciones de Enseñanza de ELA y LAB han manifestado su indignación ante el recurso de inconstitucionalidad presentado por el PSE-PSOE contra el artículo 10 de la Ley de Función Pública Vasca (LFPV), que contempla la funcionarización del personal docente de Educación en situación de laborales fijos.

A pesar de que ELA y LAB habían valorado negativamente las modificaciones introducidas en la citada ley, que no fueron negociadas con los agentes sociales, ambos sindicatos entendían que la iniciativa de funcionarización iba a posibilitar una racionalización del sistema.

La modificación introducida en la LFPV afectaba a trabajadores y trabajadoras fijos de centros publicados a instancias del PSE-PSOE (ikastolas y centros

privados), educación especial (logopedas), escuelas de idiomas, conservatorios, y el centro Monte Alvertia de Zarautz.

Este personal no había tenido oportunidad de presentarse a las funcionarizaciones anteriores, puesto que no cumplía los requisitos establecidos al ser licenciados (Educación planteó que no podían presentarse a plazas para las que se requería una titulación inferior).

El Gobierno era el primer interesado en esta posibilidad, por cuanto permitía racionalizar el sistema educativo público y eliminar las disfunciones derivadas de la presencia de laborales en los claustros de centros públicos.

Los anteriores responsables de Educación, precisamente del PSE-PSOE, también habían manifestado la necesidad de solucionar este problema.

Por tanto, las federaciones de Enseñanza de ELA y LAB han denunciado la manipulación en torno a esta noticia, y entienden que el PSE-PSOE actúa por meros intereses de luchas políticas, y exigen a sus responsables exigen "un mínimo de racionalidad, memoria histórica y coherencia", a la vez que piden a Educación que emprenda la negociación de las condiciones de la funcionarización.

Transporte

Constituida la Federación de Sindicatos del Transporte de la UE

El pasado mes de noviembre se celebró en Luxemburgo la I Asamblea de la Federación de Sindicatos del Transporte (FST) de la Unión Europea. Asistieron a la reunión por parte de la Federación del Transporte de ELA Esteban Pereda y el secretario general, Juan Cruz López.

La FST agrupa a los sindicatos del transporte de la UE y a las organizaciones internacionales de la ITF y la FIOST, manteniendo relaciones con la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

A pesar de que fue ésta la primera Asamblea de la FST, los sindicatos del transporte europeos veníamos trabajando dentro del Comité Sindical del Transporte, cuya creación se promovió en 1958 por los países de la Comunidad Económica Europea. Es a partir del Congreso de la CES de mayo de 1995 cuando se decide cambiar de nombre, de "comité" a "federación", y dotar a ésta de unos estatutos y normas de funcionamiento propias y específicas, de acuerdo con la nueva situación.

Así, la Asamblea debatió diferentes informes de las secciones de ferrocarril, aviación civil, transporte marítimo y transporte por carretera, además de diversas resoluciones. Entre estas podemos destacar el apoyo de los sindicatos europeos a la lucha de los chóferes franceses y la crítica a las instituciones europeas, que bajo el principio de la "libre circulación" han pretendido generalizar la limitación del derecho a la huelga, lo que a juicio de ELA constituye un ataque al conjunto de la clase trabajadora europea, y al mundo del transporte en especial.

Después de la aprobación, por parte de la Asamblea, del informe de actividades presentado por el secretario general, se pro-

cedió a la unánime reelección de Hugues de Vielle como secretario general. Desde estas líneas le deseamos un fructífero mandato para hacer que la FST sea un instrumento válido para avanzar en la consecución de mejoras para los trabajadores del transporte.

J.C.L.

Metal

ELA pide que las haciendas no perjudiquen a prejubilados

ELA-Metal ha pedido que las diputaciones se pongan de acuerdo en el conflicto surgido en torno a las retenciones fiscales a las personas prejubiladas que perciben complementos de pensiones del Fondo de Empleo establecido para el sector de aceros especiales.

La Federación del Metal advierte que, "por un nuevo problema de coordinación entre las haciendas forales de la CAPV, los perjudicados pueden ser los propios trabajadores del sector, que corren el peligro de dejar de percibir los complementos del Fondo".

ELA-Metal ha exigido a las haciendas forales que "dejen de hacer el ridículo", y les ha acusado de emplear un rasero distinto para cada colectivo. "Los trabajadores hemos cumplido con nuestras obligaciones fiscales, y, sin embargo, podemos llegar a perder lo que legalmente es nuestro". En cambio, la citada Federación recuerda que "a las rentas empresariales, profesionales y de capital se les reducen los impuestos y se les permite realizar todo el fraude fiscal que quieran sin que les pase nada".

ELA exige "mayor respeto hacia los trabajadores y trabajadoras, y más rigor en la actuación de las haciendas, que deberá concretarse en un acuerdo entre las diputaciones para que se deje de poner en peligro las percepciones de los complementos de pensiones de los trabajadores prejubilados".

I.F.

Construcción

Riesgo estructural

A raíz de dos accidentes ocurridos en Donostia el pasado 12 de enero, en los que un trabajador falleció y otro resultó herido grave, el secretario general de la Federación de Construcción y Madera, Luis

Mari Arana, afirmó que "la siniestralidad laboral sigue siendo un grave problema al que no se dedica la atención necesaria, ya que en este sector los accidentes, lejos de disminuir, se incrementan cada año".

Arana recordó que en los nueve primeros meses de 1997 los accidentes habían aumentado en Euskadi en un 3% respecto al mismo periodo de 1996. "Vamos hacia un nuevo y triste récord, como consecuencia de un problema estructural que no es abordado convenientemente", afirmó el secretario general de Construcción. Para ELA, "el alto nivel de precariedad y la subcontratación existente en el sector es una de las causas de altísimo nivel de accidentes en la construcción".

J.K.

ETEF

Bilboko alkatea eta kontsumismo itsua

ELako Enplegatu, Teknikari eta Elikadura Federazioak (ETEF) kritika gogorra egin dio Bilboko alkate den Josu Ortuondori, merkatariek Abandoibarran merkatalgune erraldoi bat eraikitzearen aurka protesta egin dutenean igandeetan errendak zabal ditzatela eskatu baitie.

"Ortuondok protesten aurrean eman duen erantzunak merkataritzaren arazoei irtenbideak eskatzen dituen pentsakera hedatuarekiko mesprexua isladatzen du". ETEFen aburuz, alkatearentzat ez dirudi milaka langileren atsedenerako eskubidea aintzat hartzekoa denik.

Federazioak gogora ekarri ditu hain zuzen eskubide hori defenditzearen merkataritza sektoreko langileek duela oso gutxi egin dituzten mobilizazioak, eta beste hausnarketa bat ere gaineratu du: "ez da onargarria Bilboko agintari gorenak modernitate ezaugarri bakartzat kontsumismo neurrigabea hartzea".

J.M.



LA PRECARIEDAD EN LA EMPRESA fue uno de los temas debatidos en la jornada que reunió en Bilbao a 150 delegados del Metal. Cuatro militantes de la Federación -Luis Fernández, Mitzel Dorna, Emilio Urreta y Antonio López de Aretxabaleta- participaron en la mesa redonda que, moderada por Luis Manuel Agirre, abordó diversos aspectos de la precariedad existente en sus empresas, junto con propuestas de acción sindical para combatirla.

Después de pasar de la expectativa al escepticismo, los trabajadores y trabajadoras europeos estamos transitando hacia la indignación y el rechazo de este proyecto europeo. ¡Qué difícil se nos hace ya conceder credibilidad a determinados acuerdos sobre el empleo!

Retórica sin empleo

El director de la Agencia Europea, F. Riccardi, señalaba que para 1998 algunas ideas habían madurado y se habían concretado en resoluciones “cuyos efectos serán patentes próximamente”. Entre estas decisiones anotaba como primera la referente al empleo: “La nueva prioridad atribuida al empleo por la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo —en noviembre pasado— podría no solamente modificar la actuación de las instituciones comunitarias en numerosos campos, sino también llevar a una revisión parcial de las nociones mismas de competitividad y rentabilidad económica, vinculándolas más que hasta ahora a los resultados sociales y medioambientales”.

POCAS RAZONES PARA LA ILUSION

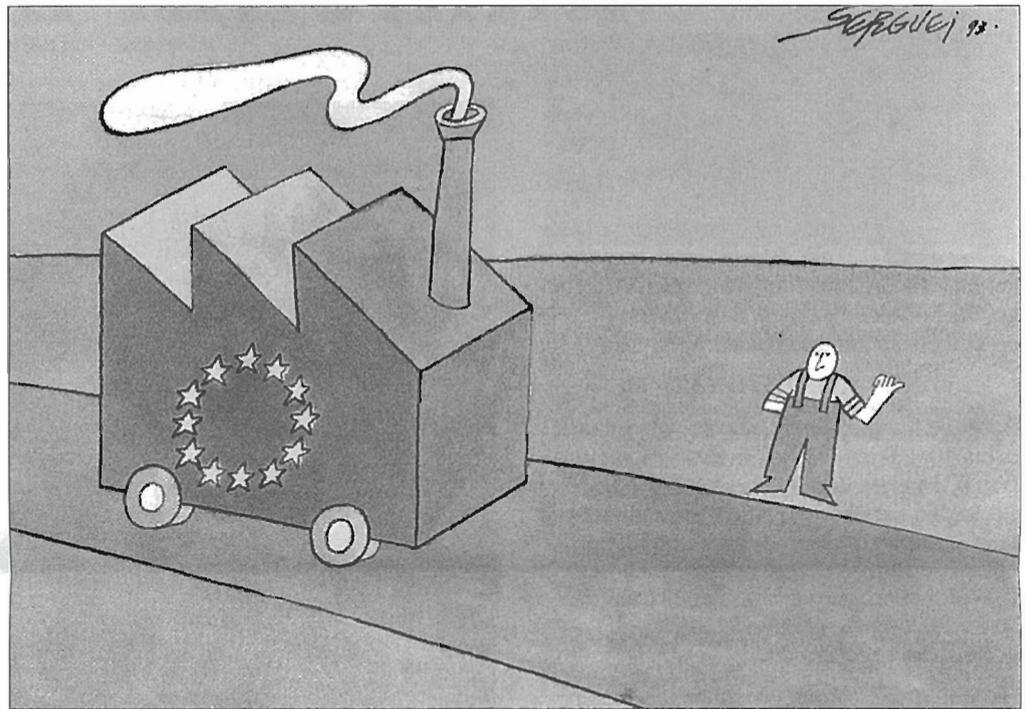
Existen razones fundadas para que los trabajadores y, sobre todo, las cerca de 20 millones de personas en paro no se hagan ilusiones. La Cumbre sobre el Empleo se realizó con notable desgana, forzada por el primer ministro francés, Lionel Jospin —quien tuvo que recortar sus primeras pretensiones ya antes de la reunión—, y cuidando muy mucho de que sus resultados no perturbaran la marcha hacia el euro y los presupuestos del Plan de Estabilidad.

Recogiendo todo lo que a lo largo de la construcción de la Unión Europea (UE) se ha establecido y está vigente respecto al empleo, el Consejo ha decidido las líneas directrices para 1998 en relación al empleo. Estas líneas se articulan en torno a cuatro ejes principales:

- Mejorar la capacidad de inserción profesional.
- Desarrollar el espíritu de empresa.
- Estimular la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores.
- Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades.

GRAVES OMISIONES

La naturaleza de los criterios que presiden los planes de convergencia (Tratado de Maastricht) hace que las políticas de empleo sean de competencia de cada estado miembro de la UE. La cumbre de Luxemburgo fue un intento de coordinar estas políticas en un cuadro de compromisos compartidos. Los participantes en la cumbre se extendieron en prolijas consideraciones sobre el empleo, recoge-



das en la primera parte de las conclusiones. Y en un esfuerzo de concreción diseñaron un catálogo de líneas directrices que los estados se comprometen a seguir en 1998 en torno a los cuatro ejes antes señalados. Sobre estas conclusiones el Consejo refrendó su resolución, un mes más tarde, para 1998.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha examinado las líneas directrices y ha señalado dos graves omisiones en ellas. Dada su importancia, estas omisiones ponen de manifiesto aspectos muy graves de la filosofía de fondo con que en la UE se aborda la materia del empleo.

RETORICA Y SUSTANCIA

En esas “líneas directrices para 1998” se aborda la lucha contra el desempleo masivo sin implicar elementos de macroeconomía y sin definir el papel de sindicatos y patronales en la misma. Y no vale decir que ambas cuestiones están implícitas en las “líneas directri-

ces”. En los informes y estudios previos a la resolución se aludía a estos dos componentes. En la resolución han sido tachadas.

Estas omisiones evidencian que, a la hora del compromiso, muchas declaraciones realizadas, por lo visto, para la galería, se relegan a la papelera y al rango de retórica inoperante. Cuando se habla de macroeconomía la economía real (empleo) no cuenta, pero se es muy riguroso en los parámetros de la economía formal (Maastricht), que son, precisamente, una de las causas más graves del desempleo en Europa.

Muchas decisiones de la UE relacionadas con materias sociales y laborales nos empujan a ser malpensados. También en este caso: el silencio sobre el papel de patronales y sindicatos en la lucha contra el desempleo parece reflejar la postura poco democrática de los responsables europeos y también la escasa voluntad de arraigar en la sociedad la construcción europea.

Hay que decir a Riccardi que los cambios propuestos no se han concretado y que los “cambios de sociedad” deberán esperar. Los responsables europeos, al menos, no están por promocionarlos.

”
**Langabeziaren aurka
 sindikatuek duten paperaz
 ez dute ezer esan**

ITURRIAGA

Gure gizarteak egundoko hondakin kopuruak sortzen ditu. Baina hondakin horiek kudeatu behar dituztenen kezka nagusia ez da arazoarekin batera doazen baliabide naturalen galera edota inguruarentzako arriskua, azkenean non amaituko duten erabakitzeko aurkitzen dituzten era guztietako zailtasunak –ekonomiko, sozial, geografiko eta ekologikoak– baizik.



Hondakinekin zer egin?

Egoerarik bitxiena hondakinen zatirik nagusienarekin gertatzen da: kopuru osoaren ia %60 osatzen duen materia organikoarekin alegia. Batetik, gure lurzoruetan materia organiko defizit izugarria dauka, eta horrek erosioa eta desertizazioa erraztu eta areagotzea dakar.

UREN KONTAMINAZIOA

Bestetik, hondakin organikoak ez tratatzeak edota nonahi uzte hutsak inguruan kalte oso larriak eragiten ditu, bide batez beste arazo ekologiko bat okertuz: uren kontaminazioa. Izan ere, ura zikintzen duten gaien %75a isurtzen den materia organikoa da. Gainera, hondakinak utzikieriaz erabiltzeak tratamendu kostuak ugaltzen ditu eta kultura ekologikorik eza hedatzen du.

Hondakin organikoen birziklaia lehentasunezko helburu bihurtu behar dugu, beroiekin *compost* edo ongarri organikoa egiteko. Duela gutxi eman dugu honen berri; parkeetan, nekazaritzan zein basoetan modu egokian erabiliz gero lurzoruari kentzen dizkiogun materia organikoa eta elikagaiak itzultzeko bidea izan liteke *composta*. Baina hondakin organiko guztiak birziklatzera iritsiko bagina ere, galdutako materiaren zati txiki bat besterik ez litzateke osatuko.

Bestelako hondakin solidoak dira industriak zuzenean eralda ditzakeenak: papera, beira, metalak, plastikoak, oihalak... Hauei buruzko egoera ere aski paradoxikoa da, hiriguneetako nahiz industriako hondakinetan barra-barra aurkitzen badira ere, birziklaian diharduten enpresek inportatu egin behar baitituzte berreskurapenean aurreratuago dauden estatuetatik.

Urtero estatu mailan ia 100.000 milioi pezetako gastua egiten da bost milioi tona hondakin inportatzeko –gehienetan zaborretan dauden gaiak–, eta zarama kentzeko gero eta kopuru handiagoak erabiltzen dira (200.000 milioi hirietan) bilketa, garraio eta tratamenduan.

Hitz honek benetan ezkutatzeko modu bat (isurketa kontrolatua, kasurik hoberenean) edo eraldaketa fisiko-kimikoa (errausketa) esan nahi du, hots, inguruarekiko errespetu oso gutxi duen jokabidea.



HONDAKINAK

Hondakin solidoak nekazaritza edo industriar baliatzeko eskaera erreala betetzearren kontu handiz berezita bildu behar dira, eta behar den moduan tratatu, ziklo produktiboetan ekologia, ekonomia eta gizartearen ikuspuntutik gero eta hobeto integratuz joan daitezkeen. Ziklo horiek gero eta lotura estuagoa lukete horrela tokian-tokiko beharriaz, eta material zein energia erabilpen itxiagoa lukete. Honi dagokionez hondakin ekoizle nagusia den hiriaren eta beronen biztanleen papera –hondakin zein baliabideei buruz erabakiak hartu eta gestioan partaidetza kolektiboa izanez– erabakigarria da.

Gaur egun, hondakin solidoak, inerte edota organiko hartzigarriak direla ere, industria

eta nekazaritzako ekoizpen-zikloetan ia guztiz irizpide ekonomikoaren arabera sartzen dira. Honek, noski, ez du esan nahi eraberean onura ekologikoak –handiagoak izan litezkeen arren– eta sozialak –enplegu sorrera– lortzen ez direnik.

Urtero estatu mailan bost milioi tona hondakin solido, batipat hirietan sortuak, erabiltzen dituzte industriak eta nekazaritzak. Eta sarri askotan gizarteko talderik baztertuenean lortzen dute berreskuratzeko eta birziklatzeko iharduera honetan eraginkortasun mailarik gorena.

Iñigo SAGARNA



Para aprovechar los residuos, hay que recogerlos por separado

Ingurugiro orrialde hau Euzko Jaurlaritzako Lurralde Ordenamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro Sailaren lankidetzaz argitaratzen da.

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



METAL

La mejora del poder adquisitivo y el empleo, ejes de la negociación

En la jornada de Negociación Colectiva en la Empresa que por segundo año consecutivo ha celebrado la Federación del Metal de ELA, en la que han participado 150 delegados, se han abordado las líneas reivindicativas para 1998.

Tras realizar un exhaustivo análisis de la situación económica e industrial durante 1997 y de las previsiones para 1998, se constató que los salarios medios de los metalúrgicos vizcaínos son inferiores a los del resto de metalúrgicos de Euskal Herria, por lo que la mejora del poder adquisitivo de los salarios seguirá siendo uno de los objetivos prioritarios para ELA-Metal.

Se analizó, también en profundidad, el alto nivel de paro existente en Euskal Herria, en especial en el territorio de Bizkaia, que, con un 24,6% de trabajadores parados, se encuentra a la cabeza y con una diferencia superior a cinco puntos respecto del territorio de Gipuzkoa y del 3,5% a la media de Euskal Herria. Ante este preocupante nivel de paro, ELA-Metal articulará como eje reivindicativo de la negociación en la empresa y con el objetivo de creación de empleo, la reducción de la jornada.

Otro de los temas abordados por ELA en la conferencia fue la precariedad, realizándose un análisis muy crítico sobre la actitud que vienen manteniendo tanto la Federación Vizcaína de Empresas del Metal, como CC OO y UGT, firmantes de un convenio estatutario para cuatro años que no cumple con los aspectos mínimos exigibles en esta materia a un convenio provincial, y que está provocando que en las empresas existan trabajadores con salarios y condiciones de trabajo diferentes. De ahí que en la negociación colectiva en la empresa durante 1998, la calidad en el empleo será para ELA un elemento de vital importancia.

Chantaje de la dirección en Volkswagen

Los sindicatos y la dirección de Volkswagen Navarra han iniciado las negociaciones del convenio colectivo para este año. El punto más conflictivo del acuerdo es la exigencia de la dirección de la empresa de aumentar el número de días de trabajo de cada trabajador al año con el objetivo de hacer frente al previsible aumento de la fabricación del modelo Polo.

Ante la amenaza de la dirección de Volkswagen de congelar las inversiones hasta que los sindicatos acepten su propuesta, la sección sindical de ELA ha manifestado que no va acceder a los chantajes y "la decisión final será la que tomen los trabajadores".



hitzarmen kolektiboa negoziatu ezean. Bi sindikatuek hilabete eman zieten Partaide eta EIB patronalei gauzak mugitzen haste-ko.

ELAko Irakaskuntza federazioaren arabera, 2.500 langile dituen sektore honetan "patronalak hitz politikak esan eta luzamendutan ibili zaizkigu, baina ez digu zentzuzko erantzunik eman".

IRAKASKUNTZA

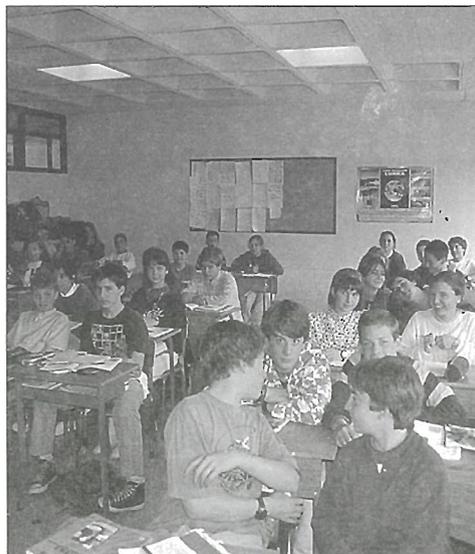
Ordezkoen egonkortasuna

Irakaskuntza sare publiko ez unibertsitario-ko ordezko eta bitarteko irakasleen egonkortasun eta lan baldintzei buruz aurreakordio batetara iritsi dira ELA, LAB eta EILAS sindikatuak Eusko Jarlaritzako Hezkuntza Sailarekin.

Akordio honen bitartez, besteak beste, 2001. urteko abuztuaren 31 arte luzatzen da irakasleen egonkortasuna, inolako baldintzarik gabe. Era berean, ordezko irakasleei egun horretara arte udako soldata kobratzea bermatzen zaie, egungo baldintza berberetan, eta prestakuntza eta euskalduntze ikastaroetan parte hartzeko baldintzak jasotzen dira.

Mobilizazioak EAEko ikastoletan

ELAk LABi mobilizazioak egitea proposatuko dio EAEko ikastoletan patronalek



IKEGAF

Despedido por no hacer horas extras

La Federación de Artes Gráficas y Química de ELA, ha denunciado a la empresa Goiherri S.A. de Legorreta por el despido de un trabajador que se negó a realizar horas extraordinarias. Para ELA, la actitud de la empresa "es sólo explicable desde la arrogancia y la más absoluta falta de sensibilidad social". En un momento en que desde toda la sociedad se demanda un control de las horas extraordinarias para dar paso a la creación de empleo, la decisión de Goiherri S.A. de despedir a un trabajador por negarse a hacer horas extraordinarias es una provocación.

Acuerdo en gasolineras de Bizkaia

Los sindicatos con representación en la mesa negociadora del convenio de gasolineras desconvocaron las movilizaciones previstas para este mes al haber alcanzado un acuerdo con la patronal del sector. Previamente, los empresarios de gasolineras dieron marcha atrás en sus pretensiones de congelar o suprimir algunos pluses. El acuerdo recoge un incremento salarial en todos los conceptos de un 2,5% para 1997 y de un 2% para este año, y una reducción de jornada de 2 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Juan Antonio KORTA

El pasado 12 de diciembre tuvo lugar en Bilbao la 2ª Conferencia sobre negociación colectiva, que reunió a los cuadros del sindicato en una jornada de reflexión, análisis y debate. Además de Josemi Unanue, responsable de negociación colectiva, intervinieron Mikel Noval, responsable del gabinete técnico, que analizó la situación económica y la evolución de los salarios, y José Elorrieta. Resumimos en estas páginas la intervención de Josemi Unanue y las de los secretarios generales de las siete federaciones profesionales de ELA, que tras la intervención del responsable de negociación colectiva participaron en un debate sobre los convenios en su sector.

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

“Los resultados de la negociación dependerán de nuestra lucha”

La negociación colectiva de estos últimos años se está desarrollando en un contexto claramente negativo para el movimiento sindical. Contexto negativo en el que están incidiendo de manera especial el paro existente y la política de desregulación de las relaciones laborales, iniciada por el PSOE y continuada por el PP.

El último ajuste importante de empleo -sobre todo el que ha soportado el sector industrial- llevado a cabo en los primeros años de esta década, y las dos reformas laborales (94 y 97) efectuadas en tan sólo tres años, además de las repercusiones directas en los derechos de los trabajadores, han constituido un duro ataque a la misma línea de flotación del sindicalismo.

Como consecuencia de estas políticas económicas y sociales neoliberales, el sindicalismo, tanto en Euskal Herria como en el conjunto de Europa y en el resto del mundo occidental, se ha situado en una posición claramente defensiva. Porque el paro y la precariedad, más allá de las situaciones de injusticia y de agresión a los más elementales principios y derechos de la persona, suponen una fuerte presión que frena y debilita nuestra capacidad reivindicativa.

Los gobiernos no están interviniendo con políticas que equilibren y compensen la desigual posición de las partes en el mercado de trabajo, sino que, al contrario, están facilitando que se materialice en reducción de de-



rechos y de condiciones de trabajo, la ventaja posicional que el paro y la precariedad otorgan a la clase patronal.

Este ha sido el objetivo de las reformas laborales: se imponen políticas desreguladoras, para que, también en el campo de las relaciones laborales operen las

leyes del mercado; las reformas han ido abriendo boquetes para facilitar que las reglas de la oferta y la demanda se impongan y determinen las condiciones de trabajo en una sociedad que padece una tasa de paro del 20%.

Este es un elemento determinante del contexto en el que se ha

desarrollado la negociación colectiva de estos últimos años. Y para realizar un análisis correcto de los resultados que estamos obteniendo en los convenios, debemos tener en cuenta esta realidad.

■ Salarios

En los últimos años, apenas se han obtenido subidas medias equivalentes a la inflación, cuando la productividad y los beneficios empresariales están alcanzando niveles altísimos. Concretamente, los resultados de 1997 registran una subida media en tablas del 3,22% (0,02% por encima de la inflación), quedándose el incremento obtenido en la negociación de empresa en el 3,15%.

Además, hay que señalar que bastantes convenios han registrado subidas por debajo de la inflación. Concretamente, en 1997 llevamos registrados 28 convenios, que afectan a un 31% de los trabajadores/as, con incrementos por debajo de la inflación.

Es evidente que en este contexto de presión hacia el sindicalismo, la negociación colectiva no está siendo un instrumento suficientemente válido para lograr un reparto más equitativo de la riqueza. Sin embargo, también hay que señalar que en Euskal Herria estamos obteniendo resultados salariales nítidamente mejores que en el Estado. Los años 95 y 96: superiores en 0,71 y 0,68 puntos; y en 1997, en 0,28 puntos.



*Lan harremanetan
ere eskaera eta
eskaintearen lege hutsa
ezarri nahi dute*



*Euskal Herrian
estatuan baino soldata
igoera hobeak ari gara
lortzen*

■ Jornada

Tampoco debemos estar satisfechos de los resultados en materia de reducción de la jornada de trabajo, ya que no pasamos de resultados simbólicos: 2 horas de reducción media anual.

Es una tónica general: en EE UU está aumentando la jornada laboral. De Alemania, país emblemático en la lucha sindical por la reducción del tiempo de trabajo, llegan noticias de incrementos generalizados de las horas extras, que ponen en entredicho y en peligro la eficacia y operatividad real de la jornada de 35 horas que, en la negociación colectiva conquistó –tras un interesante proceso de lucha– IG Metall. Incluso, desde el estado llegan informaciones de que en los convenios colectivos se están pactando incrementos de la jornada de trabajo.

En relación a la jornada de trabajo, hay un dato interesante que hay que señalar: la negociación sectorial registra en la CAPV una jornada media de trabajo anual 44 horas menor que la media del Estado. Y esto significa casi una hora menos de trabajo semanal.

■ Lucha contra la precariedad

Donde se ve con más claridad los efectos de las políticas desreguladoras y neoliberales es en el campo de la precariedad. La temporalidad estricta no baja del 33% y afecta a seis de cada siete jóvenes menores de 25 años. Las indemnizaciones por despido se han rebajado sensiblemente. Por lo que, del despido libre pero caro que, se decía, existía de facto, se ha pasado al despido libre y barato.

Los abusos, la discriminación y la explotación que se derivan de esta precariedad y absoluta inseguridad producen un deterioro general que rebasa el campo estricto de las relaciones laborales, generalizándose en el conjunto de la sociedad un clima cada vez mayor de injusticia social.

Es cierto que somos débiles y que solos no podemos dar la vuelta a esta situación. Pero el sindicalismo es un ámbito de resistencia frente a la injusticia y un ámbito de resistencia nada despreciable. Nuestros éxitos son parciales, pero no por ello dejan de ser importantes. Lo importante es estar en nuestro sitio. Ser siempre un ámbito de resistencia

frente a los abusos y frente a la explotación.

El balance que los convenios colectivos de 1997 presentan en lo que se refiere a la precariedad, en concreto, a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) es un éxito: En 35 convenios sectoriales, entre ellos los más importantes, hemos logrado introducir cláusulas de aplicación de las condiciones pactadas en esos convenios a los trabajadores y trabajadoras de ETTs. En la CAPV los convenios con estas cláusulas afectan al 55% de los trabajadores/as. La mitad de los jóvenes que son contratados por estas empresas –claro que siguen con un contrato absolutamente inestable–, van a pasar a cobrar el doble de salario. Y, además, se les tiene que aplicar la jornada de trabajo y las demás condiciones del convenio sectorial.

En este sentido, hay que señalar que en Donostia acaba de dictarse la primera sentencia condenando a una empresa del Metal por la no aplicación de esta cláusula.

Si a esta sentencia se añade la actuación eficaz que venimos reclamando de la Inspección de Trabajo y una acción solidaria y decidida de las secciones sindicales y comités de las empresas usuarias que, además de la acción sindical, pueden interponer demandas judiciales en represen-

tación de los trabajadores/ras de las ETTs, vamos a conseguir acabar con una parte importante de los abusos que, desde la legalización de las ETTs hasta hoy, están padeciendo los jóvenes que son contratados por estas empresas.

■ Otros frentes de lucha sindical

En la negociación de estos tres últimos años se nos han abierto frentes de lucha en diversas materias.

El descuelgue salarial ha sido una de las modificaciones que introdujo la Reforma del 94 y su regulación en los convenios colectivos originó un pulso importante con la patronal. En líneas generales, salvo en algunos convenios de Bizkaia, hemos logrado establecer unas garantías suficientes.

Tras la desregulación del complemento de antigüedad que introduce la Reforma del 94, la patronal está intentando imponer la supresión de este concepto salarial. Algo más del 60% de los trabajadores que están afectados por convenio sectorial han visto o sufrido, modificaciones en la regulación de este complemento salarial y/o la reducciones de sus cuantías.

Y de los 44 convenios colectivos que han tenido modificaciones de antigüedad, sólo en ocho con-

venios y 33% de los trabajadores/ras ha habido compensaciones.

Dicho de otra forma: dos de cada tres trabajadores/as que se han visto afectados por reducciones de la antigüedad no han tenido compensación alguna. Es decir, han perdido salario.

Lo mismo se puede decir de las horas extraordinarias (claro que el problema no es la retribución, sino el volumen). Desde que la reforma del 94 “liberaliza el recargo del 75%” y traslada su regulación a los convenios, ¿qué ha pasado? A 31 de diciembre del 97, catorce convenios sectoriales que afectan casi al 20% de los asalariados/as han fijado recargos inferiores al 75%.

Es decir, se está rebajando el precio del tiempo suplementario de trabajo. Y pensamos que, en la empresa, esta tendencia se manifiesta de forma más evidente. El recurso sistemático a la ampliación de la jornada de trabajo, en vez de optar por nuevas contrataciones, se está convirtiendo en una alternativa cómoda, segura y barata para el empresario.

Hay bastantes más materias que están sobre las mesas de negociación, pero no quiero acabar sin referirme a los intentos de la patronal de establecer condiciones distintas para los nuevos contratos de trabajo. Hemos detectado acuerdos de este tipo en 20 convenios, en su mayoría de empresa.

CORRELACION DE FUERZAS

A pesar de las dificultades que entraña la estructura mixta de negociación (sector/empresa) hemos sido capaces de realizar una huelga de cuatro días en defensa del convenio sectorial de Araba y de tres días en el de Bizkaia.

En Gipuzkoa, el Metal ha parado un día, lo mismo que el sector del Papel. Por último, la Construcción ha mantenido una huelga de diez días en defensa de las reivindicaciones del convenio colectivo de este territorio.

Sin contar los conflictos de empresa, más de 70.000 trabajadores y trabajadoras de los 278.000 que se han visto afectados por convenios sectoriales negociados este año, han participado en huelgas.

El que un 25% de los trabajadores y trabajadoras afectados/as



por convenios colectivos sectoriales hayan participado en paros y huelgas significa que estamos demostrando una capacidad de movilización muy importante. Con trabajo y esfuerzo somos capaces de movilizarnos y de ganar pulsos a la patronal.

Hablábamos antes de las dobles escalas salariales que empiezan a introducirse en algunos convenios, pero también somos capaces de dar respuestas que terminan en éxito desbaratando estas pretensiones patronales: ahí están los duros conflictos de Petronor y Tavex.

Tenemos muy reciente el caso de Eroski, cooperativa que, sin contar con los sindicatos, pretendía modificar el status horario, introduciendo un peligroso precedente en relación a la desregulación absoluta de la jornada de trabajo en el comercio. Nos hemos movilizad, con mucho esfuerzo y mucha incertidumbre respecto a los resultados que obtendríamos, pero al final hemos ganado.

En la ponencia del IX Congreso, decíamos que era necesario intensificar la actitud de firmeza, de fuerza y de lucha en nuestra acción reivindicativa. Todo ello va a ser absolutamente necesario para mantener la eficacia y la propia existencia de los convenios colectivos, que están amenazados por muchos frentes.

Porque el convenio ya no es de aplicación universal en la empresa, donde a los trabajadores/as de la plantilla se suman cada vez en mayor medida, trabajadores de ETTs, de subcontratas, de empresas de servicios, falsos autónomos etc.

En algunos convenios, donde no hay masa crítica de trabajadores, o nos falta afiliación, o delegados y militantes, la negociación se convierte en una actividad de mera gestión.

Todos los años, llegamos a San Silvestre, con un 20% de los convenios colectivos sin acabar. Y en determinados sectores donde ha existido una importante actividad sindical (Pesca y Aduanas), la negociación colectiva se puede considerar perdida.

A todos estos problemas tenemos que unir un riesgo ya evidente: la dispersión. Tenemos que tener en cuenta que somos un país pequeño. No somos más que 680.000 personas asalariadas. Un 17% regulan sus condiciones de trabajo por convenios

estatales. Y un número nada despreciable de esos 680.000 asalariados/as están en la periferia de la negociación colectiva y de la acción sindical.

Somos pocos y la negociación colectiva de verdad no es una situación generalizada. Si a este marco, pequeño por las dimensiones del país, le aplicamos unos convenios de duración cada vez mayor, el resultado no va a ser otro que una negociación colectiva, suelta y dispersa. En consecuencia, más débil.

El 45% de los convenios sectoriales firmados este año tienen un ámbito temporal de tres o más años. Un 15% de los convenios vigentes están firmados para cuatro o más años.

Los trabajadores con convenios de un año de duración representaban el 15,30% en 1995, y han pasado al 12,50% en 1996 y al 8,05% en 1997.

Los trabajadores con convenios de dos años de duración han pasado del 68,30% en 1995 al 65,90% en 1996, y al 42,44% en 1997.

Los trabajadores con convenios de 3 o más años de duración han pasado del 16,40% en 1995 al 21,60% en 1996 y al 59,51% en 1997. Los ámbitos temporales de los convenios están en expansión.

La evolución hacia ámbitos temporales de mayor duración significa una pérdida de peso y de centralidad de la negociación colectiva.

Ya tenemos el mapa de negociación sectorial de los años 1998, 1999 y 2000. En 1998 no hay negociación en Gipuzkoa, Araba, ni en Nafarroa. Sólo en Bizkaia.

El año 1999 la negociación se concentra en Gipuzkoa y algo en Nafarroa; no hay apenas negociación en Bizkaia y Araba.

El año 2000 tendremos mucha negociación en Araba y bastante en Nafarroa; nada en Gipuzkoa y Bizkaia.

Los ámbitos largos dispersan la negociación colectiva. La dispersión dificulta la realización de campañas para crear climas favorables. No se generan suficientemente fuerzas tractoras, ni, en consecuencia, referentes necesarios para muchos pequeños convenios. Se fragmentan y se debilitan nuestras fuerzas.

Es difícil que ganemos pulso y mejoremos en método y organización si la negociación de los convenios se convierte en una actividad esporádica y periférica en el sindicalismo. Y si esto ocurre, la negociación colectiva perderá peso y perderá centralidad.

Y concluyo este apartado con una reflexión: ¿Es posible que la negociación colectiva pierda peso sin que pierda peso el conjunto del sindicalismo? ¿No está la propia naturaleza del sindicalismo unida inexorablemente a la autonomía colectiva en su versión de contratación colectiva? ¿Es posible mantener el carácter afiliativo, y masivo; el carácter básico de la cuota, en un sistema de relaciones laborales en el que la negociación colectiva no tenga un peso específico suficiente?

LA CAMPAÑA DE 1998

Es importante conocer el volumen y el mapa de negociación de 1998. Simplificando un poco se puede decir que la negociación se concentra el próximo año en Bizkaia y en el Sector Público, precisamente, en los ámbitos que presentan los retos estratégicos de mayor dificultad para ELA. En el Sector Público, del que prácticamente dependen el 20% de los trabajadores/ras y donde nuestra implantación es importantísima, llevamos más de cuatro años sin que se produzca una verdadera negociación colectiva.

Bizkaia, por su parte, es el territorio más importante de Euskal Herria y, a pesar de que nuestras mayorías en las mesas de negociación alcanzan el 90% de los trabajadores/as afectados por



SEKTORE PUBLIKOA

Berez ez genezake esan egun sektore publikoan negoziazio kolektibo egiten denik. Izan ere, administrazio ezberdinetako gobernuen lan-baldintzak berekasa ezartzen baitituzte, langileen ardezkariekin eztabaidatu gabe.

Herri-administrazioek beren erabakiak aurrekontuetan behin betirako finkatzen dituzte. Gero, Negoziazio-mahaietan ez da ia zirrikiturik gertatzen sektore publikoan dihardutenen baldintza ekonomikoak aldatzeko.

convenios sectoriales, no somos capaces de imponer nuestra representatividad.

Tenemos problemas de interlocución con una asociación empresarial que, por una parte, sigue mirando a los convenios estatales, y por otra, muestra la cara más ortodoxa, dura y rancia de la patronal.

Tenemos, también, problemas porque Bizkaia es el Territorio donde UGT y CCOO manifiestan



Lana eginez gero mobilizazioen bidez patronalari aurre egiteko moduan gara



Sindikalismoa ez al dago negoziazio kolektiboarekin gutziz lotuta?



tan con mayor claridad su entente con la patronal, negociando a la baja y a espaldas de la mayoría. Somos mayoría absoluta en la Construcción y se negocian y firman acuerdos marginando a ELA. Con LAB tenemos la mayoría en el Metal y se negocia y firma el convenio a espaldas de ELA y de esa mayoría. Darle la vuelta a esta situación es necesariamente un objetivo estratégico de la negociación colectiva de 1998.

Pero no sólo porque está en juego la interlocución sindical que nos corresponde, sino porque las condiciones laborales que en los últimos años se pactan en Bizkaia están marcando mínimos que comienzan a dibujar una realidad laboral muy preocupante.

Los salarios medios en tablas que registran los convenios sec-

toriales de 1997 se sitúan al 86% de Gipuzkoa y al 95% de Araba. Los salarios reales medios en el metal, según sendos estudios de Adegí y CIMV, están al 87% de los de Gipuzkoa.

Los bloqueos más importantes de la negociación colectiva sectorial se producen en Bizkaia; así como el saldo más negativo en materia de descuelgues, y los resultados peores en materia de ETTs.

Por tanto, mejorar la correlación de fuerzas y ganar posiciones en la negociación de los convenios colectivos en Bizkaia es un objetivo estratégico cuyo cumplimiento se hace muy necesario.

Las movilizaciones que, conjuntamente con LAB, hemos iniciado en el Metal de Bizkaia para reabrir la negociación del convenio de eficacia limitada suscrito por UGT, CC OO y el CIMV, se enmarcan en esta línea.

Por último, consolidar el método de trabajo, la organización y la participación de los trabajadores en el convenio, es otro objetivo a conseguir en la negociación colectiva de 1998.

Tenemos que conseguir que los convenios se acuerden mucho antes. Y para ello, hay que iniciar la preparación, entregar las plataformas y abrir los procesos negociadores antes.

LINEAS REIVINDICATIVAS

Como no puede ser de otra manera, la subida salarial, la reducción de la jornada de trabajo y la reducción de la precariedad, este año también, van a ser los ejes de las políticas reivindicativas que tenemos que desarrollar en la negociación colectiva.

En materia salarial hemos estado muy pegados a la referencia de la inflación. En general, nos hemos dado por satisfechos con no perder poder adquisitivo y mientras tanto, los asalariados hemos perdido una parte importante de cuota en el reparto de la riqueza.

Decimos en el documento recientemente aprobado por el Comité Nacional que para reducir el paro no es suficiente el crecimiento económico. Decimos que hay que incorporar una variante más: una nueva organización del trabajo que tenga por base una reducción drástica de la jornada laboral.

No estamos avanzando en este campo, pero no por ello debemos abandonar esta línea de trabajo. Al mismo tiempo, debemos mirar con optimismo los debates y movimientos que se están produciendo en Europa en torno a la reducción del tiempo de trabajo.

Y es que, por una parte, las recetas tradicionales no sirven, y, por otra, el impacto en el empleo como consecuencia de la incorporación de las nuevas tecnologías, es cada día mayor.

Con la mitad de los costos laborales se han triplicado los beneficios en la industria automovilística. Por término medio, cada robot reemplaza a cuatro trabajadores. Un cajero automático hace 2.000 operaciones al día, en vez de las 200 transacciones máximas que puede realizar un trabajador/a de Banca. El poder bruto de computación de los ordenadores se duplica cada 18 meses. En las próximas décadas, redes electrónicas integradas, robots altamente sofisticados y máquinas de computación irán absorbiendo más y más segmentos del proceso económico, sustituyendo del mismo a cientos de miles de trabajadores/as. Por ello, sin reducción de jornada no puede haber solución al paro.

El paro es el problema de mayor calado de nuestra sociedad. Es un fenómeno que está generando dramas personales, una honda crisis generacional y social y un debilitamiento del movimiento sindical.

Por ello, debemos insistir en la necesidad de reducir la jornada de trabajo y el número de horas extraordinarias. Hay que confiar que el debate que sobre el tema se empieza a abrir, también, en nuestra sociedad, cree un clima más favorable para nuestros objetivos reivindicativos en la negociación colectiva.

En el campo de la precariedad laboral, la negociación de 1998 tiene que suponer, sobre todo, un avance importante en la línea de trabajo que hemos abierto en relación a las ETTs.

Es decir, por una parte debemos introducir en los convenios sectoriales la cláusula de aplicación de sus contenidos a las ETTs. Y la aplicación de los contenidos de los convenios y pactos de empresa en la negociación de este ámbito y las secciones sindicales tienen que velar por el cumplimiento de estos acuerdos.

Además de los 3 ejes reivindicativos que hemos señalado, la previsión social, la formación continua y la salud laboral, constituyen tres nuevas e importantes áreas de trabajo para la negociación colectiva.

Frente a las pretensiones patronales en materia de antigüedad, además de garantizar el mantenimiento de las cantidades que se estén percibiendo y la compensación de los derechos no materializados, en ningún caso debemos aceptar propuestas discriminatorias para las nuevas contrataciones, ni supresiones que no tengan compensaciones equilibradas.

Abrimos una nueva campaña de negociación colectiva con la asignatura pendiente de los convenios estatales, que afectan al 17% de los asalariados/as de Euskal Herria.

El convenio colectivo es un medio muy útil para combatir la indefensión que, con frecuencia, la mujer sufre en el mundo del trabajo y, también, para eliminar otras prácticas de discriminación por opción sexual. Debemos pasar de la mera retórica a un compromiso firme en este campo.

Finalizo recordando el slogan de la campaña de 1997, que sigue teniendo vigencia y define perfectamente el papel y la importancia de la negociación colectiva para frenar los ataques a los intereses, derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores/ras: "El convenio es tu garantía; pelea por él".

Aprovechemos la campaña de negociación colectiva de 1998 para extender este slogan y ganar mayores cotas de adhesión y apoyo de los trabajadores/as a los convenios. Si lo hacemos, no hay duda de que afrontaremos mejor la negociación y obtendremos mejores resultados respecto a nuestros objetivos reivindicativos.



**Lanaldi murrizketaren
ondorioz lanaren
antolaketa berri bat
dugu helburu**



**Gizarte-prebisioa,
prestakuntza eta
segurtasuna dira
lantzeko puntu berriak**

Extracto de las intervenciones de las federaciones

Servicios Públicos



**PATXI
AGIRREZABALA**

Un marco que mediatiza la negociación

1. Existen dos limitaciones básicas:

a) **Marco jurídico centralizado.** El derecho a la negociación colectiva ha sido condicionado por diferentes vías: Mediante la utilización sistemática de leyes de bases, o a través de leyes de acompañamiento de presupuestos o en los propios presupuestos. Normas de carácter básico aprobadas anualmente determinan unilateralmente las condiciones de trabajo (como las congelaciones salariales de 1994 y 1997). Además, el Estado utiliza al Tribunal Constitucional para impedir que las comunidades autónomas puedan articular sus procedimientos de negociación.

b) **Cambio en la voluntad de la Administración de la CAPV.** En principio existía una realidad que reflejaba una posición valiente para adelantarse al adecuar el marco legal vigente en cada momento. Actualmente, el Gobierno Vasco siempre se remite al corsé estatal, a no superarlo...

2. Nuevo Estatuto de la Función Pública

Es muy negativo, porque conlleva la centralización de la negociación colectiva; perjudica derechos individuales y colectivos; niega las competencias de la CAPV en Función Pública, y consagra la arbitrariedad y la desprofesionalización.

Objetivos:

Hay que dar la vuelta a la crónica debilidad sindical. Pero también tenemos otros frentes: La exigencia del mismo nivel competencial que Navarra para no alejar los marcos de negociación. Por otra parte, tenemos que explicar contenidos y las líneas de tra-

bajo a plantear; definir alianzas sindicales para plantear una respuesta, y concretar movilizaciones.

Transporte



JUAN CRUZ LOPEZ

Limitar los falsos autónomos

Es indudable que la figura de los *falsos autónomos* ha generado precariedad entre los asalariados. Por ejemplo, el transporte de mercancías ha sido receptor de trabajadores provenientes de la crisis industrial. La patronal les ha obligado a incorporarse como trabajadores autónomos. Estamos, pues, en un sistema claramente fraudulento. Debemos plantear la denuncia y frenar la proliferación de esta figura laboral.

Es muy difícil llevar a cabo una huelga en un sector como el del transporte, donde el 60% de las personas que trabajan son autónomas.

Ikegaf



GURUTZ GORRAIZ

Acción sindical en las grandes empresas

* Es estratégico acercar los convenios a Euskal Herria. Pero hasta lograrlo, tenemos que actuar respondiendo a las necesidades diarias y mantener una actitud de eficacia y la firmeza.

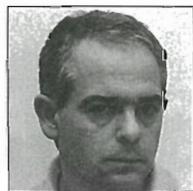
* El buen funcionamiento de las secciones sindicales, la atención a la afiliación, la presencia en los puestos de trabajo, el seguimiento de las contrataciones, etc., son condiciones para que nuestra relevancia en la empresa sea real.

* El buen funcionamiento de las secciones sindicales es indispensable.

* La sección sindical es parte de ELA y no puede estar aislada de la política confederal. Para ello, resulta imprescindible una estrecha relación con la federación correspondiente.

* La contribución, en la medida de lo posible, al proyecto común es parte intrínseca de todas las secciones sindicales.

Irakaskuntza



J.M. LARRAMENDI

Parte hartzea bideratu

Batetik, gure estrategia sindikalaren oinarrian dauden kezkei (enplegua, lanbaldintza eskasak, erosahalmena) erantzuten dieten hobekuntza eta aurre-rapausoak. Dagokion sektoreko errokei aurre egin behar zaie, erreindikaziorako ezarri diren oinarri konfederalak kontutan izanik, eta negoziazio esparru desberdinen arteko iharduera koordinatuaz.

Bestetik, parte hartzea bideratzen duen prozesu bizi batetan egin behar da negoziazioa, hitzarmen jakin baten mende dauden langileek, eta batipat afiliatuek, erabat sar daitezten. Horretarako erreindikazio-taulak prestatzerakoan ekarpenak egiteko aukera ziurtatu beharra dago, negoziatzen ari denaren berriz zehatza eman, eta lortutakoaren onarpen maila neurtu.

Cons. y Madera



LUIS MARI ARANA

Contra la centralización de los convenios

En nuestro sector tenemos que hacer frente a intentos de convertir convenios provinciales en estatales. Esta estrategia de la patronal, UGT y CC OO se basa en los siguientes puntos:

* El ámbito superior prevalece sobre el inferior, salvo en materias menores.

* Congelación y compensación de la antigüedad.

* Importante reducción de jornada, aproximadamente de 24 horas en 4 años.

* Convenios largos, con vigencia para cuatro años.

Son convenios inicialmente aceptables, que esconden sin embargo importantes problemas:

* Una vez se entra en esa dinámica, la respuesta deja de existir.

* Es posible presentar plataformas para noviembre, pero hasta que no se suscribe el convenio estatal toca esperar.

Donde somos mayoría y tenemos buena correlación de fuerzas, el marco de negociación se mantiene a niveles provinciales en todos sus aspectos.

Metal



J.M. LARRAÑAGA

El peligro de los diferentes ámbitos

Los convenios sectoriales establecen las condiciones mínimas para todos los trabajadores de cada territorio. Los convenios o pactos de empresa negocian las mejoras que se puedan introducir.

* Casi como norma general, la firma de los convenios sectoriales se acerca más a julio que a enero, y los acuerdos de empresa no pueden esperar.

* Cuando el convenio sectorial conlleva conflictividad, numerosas empresas timentan a los trabajadores con acuerdos parcialmente atractivos, pero en todo caso desactivadores de conflictos.

* Numerosas empresas se desconectan del convenio sectorial.

Por eso, en el último congreso federal llegamos a las siguientes conclusiones:

* Los convenios sectoriales deben volver a ser la referencia de mínimos.

* Para ello hay que adelantar la preparación de la negociación.

* Además, la incorporación de nuevas materias a la negociación puede servir para potenciar los convenios sectoriales.

* La vigencia de los convenios debe coincidir. La dispersión temporal favorece claramente a la patronal.

FETA



DANI GOMEZ

Movilización por el marco propio

Estamos trabajando para hacer frente al ámbito estatal en los convenios de banca, seguros, grandes almacenes y conservas vegetales. En banca hemos emprendido una campaña de sensibilización junto con LAB y ESK. En seguros, donde tenemos el 51% entre ELA, LAB y ESK, la patronal plantea la firma previa del convenio estatal. En grandes almacenes, se suma también CC OO, con lo que el 56% de la representación sindical está a favor de cambiar el ámbito; sin embargo, el asunto está en tribunales porque la patronal se niega a negociar.

Conservas vegetales: Nuestra campaña en favor de un convenio propio pone nerviosa a UGT.

Hemos interiorizado el tema de las ETTs y de las empresas de subcontratación de servicios. Frente a este peligro, debemos defender la contratación directa en plantilla. En todo caso, si la ETT resulta ineludible, hay que exigir que las condiciones aplicadas sean las de la empresa usuaria.

ECONOMISTAS CRITICAN LA IDEOLOGIA DE MODA

El pensamiento único en economía (1)

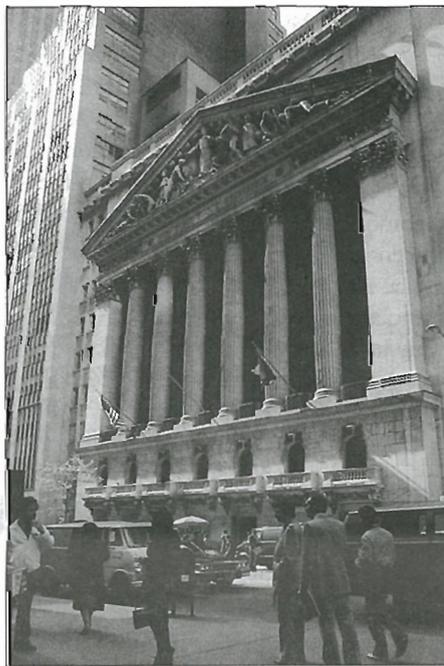
TEXTOS PARA LA REFLEXION

Bajo el título "Autopsia del pensamiento único para uso de quienes hacerse uno", Pierre-Henri de Menthon, Philippe Plassart y Jean-Marc Vittori publicaron en marzo de 1996 este artículo en la revista Le Nouvel Economiste. Publicamos en este número de Sindikalintza la primera parte del texto.

Desde otoño pasado el presidente Chirac ha adoptado la política de rigor. Una aclaración, si no conversión, que ha permitido la espectacular reducción de los tipos de interés. Y una concatenación de hechos que se presenta como coronación de la estrategia llevada desde hace años por Jean-Claude Trichet, gobernador del Banco de Francia y papa del pensamiento único. Uno de sus obispos, Alain Minc, estaba exultante desde hacía tiempo. "Los poderes públicos no han vuelto al pensamiento único, simplemente se han enfrentado con la realidad", escribía el 5 de septiembre pasado en Le Figaro.

¿Una realidad universal o un flojo cuerpo de doctrina justificado por los fracasos de las políticas de relanzamiento de los años 70 o de comienzos de los 80?

En el simposio de Davos, este invierno, la flor y nata de la élite económica y política lo ha reafirmado con fuerza. Sí, la mundialización es ineluctable. Sí, habrá que ser virtuosos: combatir los déficit; dismantelar la economía mixta; flexibilizar el trabajo; erradicar la inflación; admitir la ley de los mercados... Todo ello no pertenece al pensamiento único, sino que supone la aceptación necesaria de los límites que nos impone el mundo. Aunque los franceses manifiesten su adhesión a los servicios públicos y su inquietud por el desempleo, nada importa: no hay escapatoria posible a fenómenos tan evidentes como la internacionalización de los intercambios, la ascensión de poder de Asia o el dictado de los mercados financieros. ¿Evidente? No. Le Nouvel Economiste aprovecha la limitación del debate al plano político para reabrirlo en el plano económico y desmenuza los diez pretendidos preceptos que gobiernan Francia y el mundo.



Fachada de la Bolsa de Nueva York.

LA MUNDIALIZACION ES LA VIA DE/A LA FELICIDAD

✓ **Axioma:** Cuanto más abierto sea el mundo, mayor será el crecimiento. Según las estimaciones de la Organización Mundial del Comercio (OMC), los terrícolas podrían ganar 500 millardos de dólares más si las fronteras estuvieran desaparecidas/suprimidas.

✓ **Análisis:** El elogio del comercio mundial no se remonta a la creación de la OMC, en 1994. Desde el siglo XVIII, el padre de la economía política, Adam Smith, analizaba el interés de comprar en el extranjero aquello que no se sabe fabricar bien. "El libre intercambio mejora el bienestar de aquellos que participan en él", afirmaba en 1818 otro inglés, David Ricardo, que teorizó las ventajas

comparativas. La guerra comercial de los años 30, que precedió a la guerra militar, desacreditó el proteccionismo. Desde entonces, los economistas no han cesado de denunciar los inconvenientes de los obstáculos a los intercambios. Un mercado mundial puro y perfecto, ese es el ideal.

✓ **Consecuencias.** A lo largo del último medio siglo, los gobernantes del planeta han seguido estos consejos. Creación del GATT, rondas comerciales, desregulación financiera de los años 80, mercado europeo y por tanto único... Los progresos técnicos –avión, flete marítimo, telecomunicaciones– han contribuido también a un fantástico boom de los intercambios.

El latigazo de la globalización ha venido sobre todo de los Estados Unidos, "cuyos déficit han aumentado la circulación de los capitales", explica Hervé Gouletquer, economista en las Bancas Populares. Michael Sesit, editorialista del *Wall Street Journal*, por otra parte, considera con franqueza que más vale hablar de americanización que de globalización.

✓ **Crítica.** La apertura sólo aporta beneficios mayores a las empresas que se desarrollan en mercados más amplios o a los precios más bajos para los consumidores. La apertura también implica desempleo para los asalariados poco cualificados de los países desarrollados. "Los perdedores son los trabajadores no cualificados en los países más ricos", subraya Jean-Paul Fitoussi, profesor de ciencias políticas en París. El economista británico Adrian Wood estima en 5 millones el número de personas desempleadas en los países de la OCDE imputables a la competencia del Sur. En junio de 1993, el senador francés Jean Arthuis consiguió un gran éxito con su informe sobre los peligros de la deslocalización. En EE UU, el candidato republicano Pat Buchanan tiende al proteccionismo. Y los mismos economistas se olvidan a menudo de recordar que la teoría sólo promete la felicidad si las fronteras están abiertas a las mercancías, pero también a los hombres. Como estamos lejos de ello, no es de extrañar que se desarrollen efectos perversos.

Merkatu irekiek herri aberatsetako langile ez kualifikatuentzat langabezia ere badakarte

*Frogatuta dago
batzutan estatuaren
kudeaketa enpresa
pribatuena baino
merkeagoa dela, hala
nola osasungintzaren
kasuan*

■ **“LA INTERVENCION DEL SECTOR PUBLICO ES MENOS EFICAZ QUE LA DEL SECTOR PRIVADO”**

✓ **Axioma.** Si el estado tiene un papel en determinados ámbitos, como la defensa o la justicia, no debe entrometerse en producir lo que sea. Al no estar sometido a la competencia, es el peor situado para saber qué hay que fabricar, a qué precios y en qué cantidades. Hay que privatizar masivamente.

✓ **Análisis.** Esta idea se ha desarrollado siempre en nombre del mercado. La mano invisible de Adam Smith, nacido en Escocia en 1723, impulsa a los individuos a producir. “No es la benevolencia del carnicero, del cervecero y el panadero lo que nos da de cenar, sino el cuidado que ponen en sus intereses”. El estado no tiene ningún medio para saber mejor que los individuos lo que debe producirse.

Está en mala situación para obtener las informaciones necesarias para la producción. Los ejemplos franceses probarían ampliamente esta ineficacia del estado. Los agujeros sin fondo del Crédit Lyonnais o de la SNCF, pasando por el de la industria del armamento, lo han demostrado.

El “monopolio natural”, esto es, un sector de actividad donde las condiciones de producción hacen que la existencia de un solo productor sea más eficaz que la de varios productores, es batido por el progreso técnico. “Rompiendo las fronteras entre profesiones, los progresos de la tecnología han introducido la competencia allí donde no existía; esta competencia lleva a la privatización como en los sectores del teléfono o de la informática”, explica el economista liberal Henri Lepage.

✓ **Consecuencias.** En los años 80, los grandes estados industriales han vendido a manos privadas sectores enteros de su ámbito. Siguió Francia, con la banca, los seguros, el automóvil, la siderurgia... Los países en vías de desarrollo también privatizaron. Los británicos impulsaron esta lógica hasta el extremo, confiando al sector privado el ferrocarril o incluso la vigilancia de las bases militares.

✓ **Crítica.** Sólo que el sector privado tiene problemas para financiar proyectos a muy largo plazo. El mercado sería demasiado “miope”. De ahí las quiebras de los ferrocarriles privados, que han tenido que ser rápidamente nacionalizados en el siglo XIX. ¿Tendrá Eurotunnel este destino? “La inversión pública es superior a la del sector privado para realizar las grandes obras de infraestructura, porque el estado no tiene necesidad de distribuir dividendos. Y esta es una baza considerable para proyectos raramente rentables a corto plazo”, explica Philippe Sigogne, director de diagnósticos en el Observatorio Francés de Coyunturas Económicas (OFCE).

Según Alain Lipietz, economista en el Cepremap, próxima a los ecologistas, “está probado en determinados casos que la gestión por parte de la administración se hace menos cara que por operadores privados, por ejemplo en el ámbito del seguro de enfermedad”. Patrick Artus, economista de la Casse des dépôts et consignations, observa que “el organismo encargado de regular en Gran Bretaña el mercado privado del agua emplea a más agentes que la antigua administración”. Quizá el problema esté sencillamente mal planteado: es el funcionamiento de las burocracias, públicas o privadas, lo que hoy está en cuestión.

■ **“LO ECONOMICO PRIMA SOBRE LO POLITICO”**

✓ **Axioma.** El poder político está condenado a apartarse. Con mercados cada vez más abiertos y los progresos de la tecnología, las leyes de la economía se imponen a los estados. El sector de las telecomunicaciones escapa cada vez más al control de los estados. Estos últimos, grandes prestatarios, pasan a estar bajo la influencia de instituciones in-



dependientes como las agencias de calificación.

✓ **Análisis.** Detrás de esta creciente ofensiva de los mercados está la sombra de Léon Walras. Este economista, nacido en Francia a mediados del siglo pasado, imaginó una “economía pura” para demostrar el papel regulador de los precios. En un mercado perfecto, el precio permite encontrar el equilibrio ideal entre la oferta y la demanda. No hay necesidad de intervención del estado. Este modelo ha sido desarrollado a lo largo de todo el siglo XX, especialmente en las universidades americanas, y se ha convertido en verdadera arma de guerra ideológica.

✓ **Consecuencias.** Este esquema se infiltra en todas partes. En su nombre, Klaus Schwabb, organizador del

*Merkatuak
lehia ez perfektura
darama, eta beraz
botere publikoaren
esku hartzea
ezinbestekoa du*



simposio de Davos, puede afirmar que las empresas, y sólo ellas, tienen "una responsabilidad directa para contribuir a la estabilidad global del sistema". En su nombre, los bancos centrales afirman su independencia. O incluso que la unificación europea se base en criterios económicos y no políticos. Más vale dar confianza al mercado, "cuya sanción es el único contrapeso a la falta de disciplina de los políticos en campaña", afirma el agente de cambio Jean-Pierre Pinatton.

Para ser creíble en la economía de mercado, hace falta una condición: no hacer política. Jean-Claude Trichet, gobernador del Banco de Francia, confía voluntarioso: "Nuestro bien más preciado es el apoliticismo". Gérard Lafay, economista en el comisariado general del Plan, pone en guardia al gobernador: "debe recordar que, según la ley, el Banco de Francia actúa en

**Asiak nekazari migratzaile
gehiago izan ez eta
baliabide naturalak
agortzen dituenean
hazkunde tasak erori
egingo dira**

el marco de las orientaciones de la política general del gobierno".

✓ **Crítica.** El político se resiste. Después de la caída del Muro de Berlín, Helmut Kohl impuso al Bundesbank sus condiciones para la reunificación monetaria de Alemania. "Hay que dejar el terreno de la pura técnica y permitir hacer política, verdadera política", exhortaba Philippe Séguin en su discurso de Aquisgrán sobre Europa. Por parte de los economistas, incluso liberales, se considera malsana la renuncia de las políticas. "El estado liberal debe ser un promulgador de normas, porque el mecanismo de la competencia es violento", explica Jean-Paul Belbéze, director de estudios económicos y de estrategia de Crédit Lyonnais. Bernard Maris, profesor de economía en la universidad de Toulouse, estima que "el mercado lleva a una competencia imperfecta y tiene, por tanto, necesidad del poder público y de su intervención".

El mismo Léon Walras insistía en el aspecto teórico de su modelo. Los mercados tienen necesidad de ser encuadrados, e incluso guiados. Los trabajos teóricos que marcaron los años 70, realizados notablemente por el premio Nobel Robert Lucas, intentaban demostrar la supremacía de los mercados y de lo económico. Antes de su triunfo actual, se difundieron durante los años 80.

Pero a la sazón las investigaciones más apasionantes, impulsadas notablemente por otro americano, Paul Romer, demuestran que el poder debe intervenir en ámbitos como la educación o la investigación. Porque, precisamente, los mercados no son perfectos: tienen fallos. Por eso, estaríamos abocados a la vuelta de lo político en el curso del próximo decenio. Para Jean-Paul Fitoussi, profesor en el Instituto de Estudios Políticos de París: "Los mercados no son tan fuertes que cuando los políticos admiten su propia debilidad".

■ "ASIA ES EL FUTURO DEL MUNDO"

✓ **Axioma.** Asia es el futuro del mundo. Según el Banco Mundial, la mitad del crecimiento de la producción mundial, en los próximos años, vendrá del sureste asiático. La China despierta económicamente, incluso aunque parezca todavía atrapada en una pesadilla política. Los habitantes de Singapur, a menudo considerados por muchos franceses como subdesarrollados, tienen no obstante unos ingresos *per capita* que superan los suyos. Una sola conclusión: ¡Objetivo Asia!

✓ **Análisis.** Esta idea es la simple consecuencia de una constatación evidente: Asia ha conocido en estos últimos años un cre-

cimiento de la producción que superaba claramente el 5% anual, mucho más que en cualquier otra parte. Los economistas se han esforzado en desmenuzar las recetas del milagro. Apertura de los mercados, elevada tasa de ahorro, moneda subvalorada, ascenso de poder de una clase media, liberalización económica, estado activo. Y además hay una especificidad cultural. Según Yves Berthelot, secretario general adjunto de la ONU: "En Asia, hay un mundo, un mundo imaginativo, una actitud diferente de la de los africanos o suramericanos, que durante largo tiempo han achacado sus dificultades a los demás. Asia se acepta, esa es su fuerza".

✓ **Consecuencias:** Resultado: el viaje a Asia se ha convertido en una moda insaciable. Los empresarios franceses multiplican los viajes de delegaciones, las misiones de estudio, las colaboraciones empresariales. Los gobernantes europeos han organizado en marzo la primera cumbre Europa-Asia. "Asia representa la última frontera", constatan los expertos del Centro de Estudios Prospectivos y de Informaciones Internacionales (Cepii).

✓ **Crítica.** Al volver sus ojos tardíamente hacia Asia, los europeos olvidan determinadas realidades. La "especificidad cultural" supone también una traba para el desarrollo de los intercambios. Además, el modelo de crecimiento asiático muestra ya sus límites. Japón, que con todo representa el 75% del PIB de la región, ha tocado techo desde hace cinco años, después de dos decenios de crecimiento aceleradísimo. Paul Krugman, uno de los economistas del Massachusetts Institute of Technology, afirma que la expansión de Asia no se debe a los aumentos de productividad, sino al simple hecho de que los hombres trabajan más, con más maquinaria: "Asia crece por transpiración, no por innovación".

Cuando Asia no tenga más campesinos en éxodo o recursos naturales para alimentar las fábricas, las tasas de crecimiento caerán. Sobre todo, la región adolece de aquello por lo que los inversores se vuelven locos: de falta de estabilidad. Nadie sabe qué tipo de régimen habrá en China o en Rusia en el año 2000.

En diez años, Corea del Sur, Japón, Taiwan, Tailandia, Singapur, las Filipinas y Laos han aumentado su gasto militar entre el 30 y el 90%. "Tokio domina todavía la región, y Shanghai no podrá tomar su lugar más que tras una guerra", afirma Alain Lipietz. Más sereno, el economista Jean-Jacques Rosa constata que los países más poderosos del mundo "son los mismos que a principios de siglo. ¿China? Hablaremos de ella en 2096".

Dicen los expertos ahora que la crisis del sureste asiático es de tesis; otros dicen que es de libro. Esos economistas que predicen el pasado y que explican las sorpresas como algo que se veía venir debieran ser menos fatuos y atenerse a los hechos. Hace unos meses –no muchos– los *tigres asiáticos* eran modelos de dinamismo y de trabajo, eran nuestros competidores. Los sindicatos teníamos que ir –nos decían– a Tailandia, a Corea del Sur, a Taiwan... a aprender.

LA CRISIS DE LOS TIGRES ASIATICOS SORPRENDE A LOS MERCADOS

Estalla la burbuja asiática

Espero que no nos querían enviar a aprender de gobiernos autoritarios, de sindicatos machacados (¿o sí?), de administraciones corruptas, de compadres entre gobiernos, bancos y empresarios, de especulación desenfrenada, etc. Me imagino que a los admiradores de aquel modelo capitalista les seducía el silencio reivindicativo de los trabajadores, el absolutismo patronal, la disciplina laboral inmisericorde, el *espíritu* de empresa y, sobre todo, los bajísimos salarios y condiciones sin condiciones de trabajo.

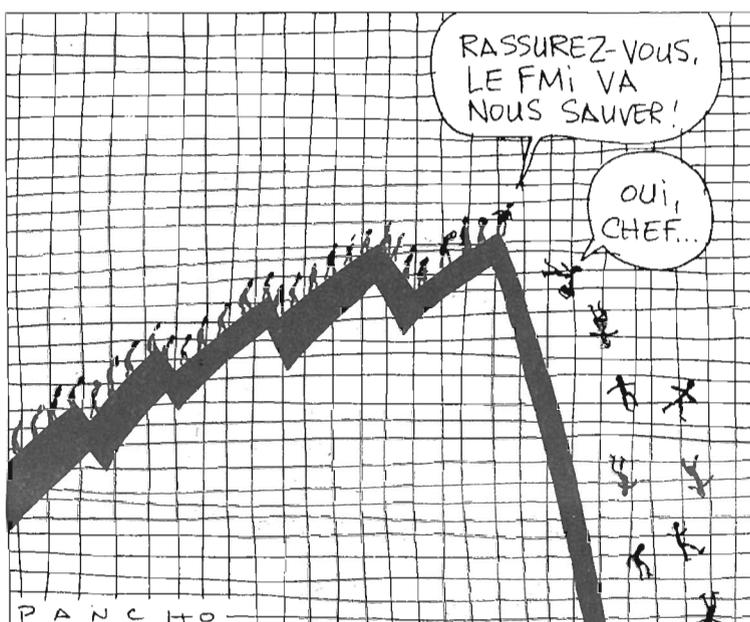
Durante casi una década, el sureste asiático constituía el modelo de explotación laboral apto para empresarios desaprensivos y de bajísimo perfil ético y democrático.

ESTALLA LA BURBUJA

Creíamos que aquel modelo ‘deslumbrante’ no podía justificarse desde ningún punto de vista. Ni siquiera, evidentemente, como aportación sacrificada a la construcción nacional. Hubo quien nos lo sugirió apelando a esa motivación. Un crecimiento anual del 6% no se justifica en sí mismo, sino en sus medios y efectos. Y aquellos medios eran social y políticamente corrosivos. Luego se ha visto que económicamente tampoco eran fiables. Se fue creando, bajo el brillo de unos índices macroeconómicos deslumbrantes, una realidad explosiva. Y la burbuja estalló ante la mirada atónita de los que codiciosamente, sin previsión, la alimentaron hasta el final.

En este momento es oportuno recordar que casi coincidieron en el tiempo dos posturas antagónicas ante la marcha de uno de los *tigres* más agresivos, Corea del Sur.

Por un lado, la OCDE –uno de los santuarios mundiales de la economía *correcta* (del ‘pensamiento único’)– abrió sus puertas



“Tranquilizaos, el FMI nos va a salvar”; “Sí, jefe...”
(Pancho, en *Le Monde*, 20-1-98)

a este país, lo admitió entre sus miembros y así respaldó su proceder. Por otro lado, los sindicatos –fuertemente controlados por un régimen autoritario– rompieron el cerco y durante varias semanas protestaron duramente en la calle.

MUERTE DE UN MODELO

A mediados de 1997 el sueño comenzó a resquebrajarse. El sureste asiático se convirtió en un polvorín: uno tras otro fueron saltando los sistemas financieros de Tailandia, Malasia, Indonesia, Corea del Sur... El director general del Fondo Monetario Internacional (FMI), Michel Camdessus, extendió el certificado de defunción: “el modelo de los *tigres* ha

muerto”. Quería decir que el modelo ya no da más de sí, que está totalmente exprimido. El FMI buscó entre sus habituales recetas de intervención la misma que aplicó en México a principios de 1995. El objetivo era dar confianza a los “mercados”, a los mismos delincuentes que han explotado sin escrúpulos, hasta su defunción, las aberraciones del *modelo*.

Los instrumentos fundamentales de la intervención del FMI han sido unos planes de austeridad draconianos. ¿Quién los va a sufrir? Lo lógico sería que pagaran quienes se han beneficiado, naturalmente, arriesgándose. Pues bien, no será así. El FMI se en-

carga de garantizar que las deudas a los grandes y “arriesgados” acreedores sean reembolsadas. ¿No era precisamente el riesgo la justificación de sus beneficios?

El peso de los planes de austeridad recaerán en Indonesia, Corea del Sur, Tailandia y los demás países en crisis sobre todo en los asalariados, desempleados, inmigrantes, etc. Plazo de aplicación: entre dos años y medio y tres años. ¿Aguantarán las sociedades y los trabajadores afectados? ¿Quién es el responsable de los previsibles conflictos sociales? ¿Qué medios se van a utilizar cuando empiece a volatilizarse el tejido social de estos pueblos?

¿Y LA PROXIMA CRISIS?

Hace menos de tres años fue México. Ahora, la crisis es mucho mayor y ha sorprendido a todos, incluso a los mercados; nadie o casi nadie la preveía. ¿Dónde se producirá la próxima crisis si se supera ésta?

Un conocido gran especulador financiero, al que se atribuye alguna importante responsabilidad en la crisis asiática, ha levantado la alarma en Egipto, hacia donde parecía querer orientar fondos rescatados a tiempo en el sureste asiático.

Los sindicatos ahora sí miramos a los *tigres* caídos: constituyen el exponente y la muestra del paradigma capitalista dominante. Otra cara de ese mismo capitalismo la vemos en lo que aquí llamamos ‘Maastricht’. Está claro: las medidas, las crisis que se producen a nivel financiero (formal, especulativo...) acaban afectando a la economía real, en forma de paro, salarios a la baja, exclusión...

Lección aprendida por todo sindicalista atento. Mirad a Tailandia.

V. BENGEOA

Asiako krisia ez dute finantza-botereek ordainduko, soldatapeko eta ahulenek baizik. “Arriskatu” dutenei Nazioarteko Diru Fondoak ordaindu egingo die.

Los “peligros” de la colaboración



En Garapena llevamos siete años contribuyendo, en la medida de nuestras posibilidades al fortalecimiento de organizaciones sindicales y movimientos de trabajadores de países en vías desarrollo.

Hemos participado en actividades tan diversas como la creación de tiendas de abastos, seminarios de formación sindical, creación de cooperativas agrícolas o construcción de escuelas y centros de formación, siempre respondiendo a las solicitudes de estas organizaciones.

Hemos trabajado con organizaciones pertenecientes a las organizaciones internacionales CIOSL y CMT a las que nosotros mismos pertenecemos, sirviéndonos de sus organizaciones regionales para realizar los contactos, la preparación de los proyectos y el desarrollo de estos.

BALANCE

A pesar de todo, consideramos que tal vez es el momento oportuno para realizar una pequeña valoración de nuestras actividades, objetivos y estrategias utilizadas hasta este momento.

Deberemos preguntarnos si estamos potenciando, a nivel internacional y nacional, organizaciones sindicales independientes, y autónomas; si estamos realmente trabajando en pro de la defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras, por lo menos en referente a los convenios más básicos de la OIT; en la defensa y promoción de los derechos humanos de las minorías, de los pueblos y colectivos más marginados.

Tenemos que plantearnos si estamos realmente potenciando, a través de los proyectos, la justicia social, y si éstos responden a una estrategia en contra de la exclusión social (entendiendo ésta como la precariedad en el empleo, desempleo o subempleo, la ruptura de las relaciones entre el individuo y la sociedad, que se refleja en una falta de solidaridad traducida en un aumento de la pobreza y las desigualdades económicas, y la ruptura de la cohesión social).

”
*Proiektuak egiterakoan
zer nolako erakunderekin
ari garen jakin behar*

A pesar de que consideramos que antes de nada tendríamos que hablar sobre las organizaciones con las que hemos trabajado, preguntándonos si responden o no a nuestros criterios, tendremos que tomar también en consideración las situaciones en las que estas se encuentran.

La mayoría de las organizaciones con las que hemos trabajado pertenecen a países en los que los estados han ido progresivamente desentendiéndose de la financiación de las infraestructuras sociales (educación, sanidad...) dejando esta responsabilidad en manos de los usuarios. A esto tendríamos que añadir graves crisis económicas, el bajo nivel de vida, la falta de las libertades más fundamentales, la alta tasa de natalidad... características todas ellas de una situación completamente estancada, por lo que habrá que buscar nuevas formas de encarar estos problemas.

ORGANIZACIONES

Pero hablemos de las organizaciones, tal vez el punto más importante a la hora de definir nuestra política de cooperación; a la hora de definir qué queremos hacer con Garapena, o por lo menos para qué queremos tener este instrumento en ELA.

¿Acaso nos tenemos que conformar con sindicatos o movimientos de trabajadores que no tienen gran reparo en continuar financiando sus actividades *for ever and ever*, a través de las ayudas de “solidaridad” que proceden de los países industrializados, o que parecen preferir organizar una rifa antes de diseñar una estrategia de cobro de las cuotas de sus afiliados? ¿O debemos aspirar a algo más: fomentar y/o ayudar a aquellas organizaciones que luchan por defender un modelo sindical similar al nuestro (financiera y políticamente independientes, autónomas...)?

Consideramos que definiendo y delimitando nuestro campo de acción, podremos también ir “discriminando” entre las organizaciones con las que queremos trabajar.

Tal vez tendríamos que realizar, en un futuro próximo, un sólo proyecto, que consistiera, como lo han hecho antes que nosotros otras organizaciones europeas, en temas más concretos, en una investigación en varios países a fin de adquirir un conocimiento más amplio y profundo sobre las organizaciones sindicales nacionales e internacionales. ¿Por qué no nos centramos en canalizar nuestros esfuerzos en este sentido?

Laura G. DE TXABARRI/
Amaia BETELU

INFORMACION ECONOMICO-FINANCIERA DE LAS EMPRESAS

La tradicional denominación de “sociedad anónima laboral” ha dado paso al nombre más genérico de “sociedades laborales”, debido a que la nueva legislación sobre la materia (Ley 4/1997, de 24 de abril) establece la posibilidad de la existencia de la sociedad anónima laboral y de la sociedad de responsabilidad limitada laboral.

Las sociedades laborales

La ley exige que los socios laborales tengan al menos un 51% del capital social. Otros socios no laborales podrán tener un máximo del 49% de ese capital. Asimismo, se establece que ningún socio podrá tener más de un tercio del capital. Ello hace que el número mínimo de socios sea de tres, de los cuales dos serán socios laborales.

PRECAUCIONES PARA LA TRANSMISION DE ACCIONES

El legislador hace especial hincapié en el hecho de que no se pierda la esencia laboral de estas sociedades. Por ello establece la obligatoriedad de que en los casos de transmisión *inter vivos* de las acciones (en el caso de las sociedades anónimas laborales) o participaciones laborales (en el de las sociedades de responsabilidad limitada laboral), se fijen una serie de derechos de adquisición preferente en favor de, sucesivamente:

- ✓ Trabajadores con contrato indefinido, que no sean socios.
- ✓ Trabajadores con contrato indefinido, socios.
- ✓ Titulares de acciones o participaciones de clase no laboral.
- ✓ Trabajadores con contrato temporal, que no sean socios.

Si no ejercieran tal derecho, la sociedad tendrá un mes para comprar esas acciones. Si no lo hace, la transmisión será libre.

Hemos de decir que la legislación que se aplica a estas sociedades laborales, excepto en las especialidades previstas en su legislación específica, es la general de las sociedades anónimas y de las sociedades de responsabilidad limitada.

Una especialidad legislativa a destacar es la referida a su tratamiento tributario, con la condición de que la sociedad destine el 25% de su beneficio neto al fondo de reser-



va especial, se la da opción a la sociedad para que amortice libremente los elementos de inmovilizado material e inmaterial adquiridos en los cinco años siguientes a la constitución de la sociedad. Por otra parte, se conceden ciertas exenciones o bonificaciones a la sociedad en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales.

¿Qué podemos decir del funcionamiento actual de estas sociedades? La ley prevé dos formas de creación de estas sociedades. La primera es la creación de una sociedad nueva. La segunda es la conversión de una sociedad preexistente en sociedad

laboral. Desgraciadamente, es esta segunda posibilidad la que se da en la casi totalidad de los casos. Decimos “desgraciadamente”, ya que la conversión suele ser consecuencia de situaciones de crisis.

LASTRES PARA EL FUTURO

Ello hace que las sociedades laborales inicien su andadura con un cúmulo de lastres del pasado que hipotecan su futuro. La consecuencia más usual suele ser su disolución tras un periodo de tiempo relativamente corto de agonía, o bien su adquisición por parte de profesionales en gestión de empresas en crisis. Estos individuos aprovechan la situación para hacerse de forma cuasigratuita con la sociedad, imponiendo además condiciones laborales inferiores a las existentes anteriormente.

Aitor ARRIZABALAGA

*Langile izaera gal ez dadin
jabegoa aldatzeko garaiean legeak
baldintza zehatzak ezartzen ditu*

HUELGA. Diferencia entre los conceptos de servicios esenciales, servicios mínimos, y efectivos personales precisos para el desempeño de los últimos. Necesidad de referirse la motivación a esos tres niveles conceptuales y no sólo al primero.

(Sentencia del Tribunal Supremo (3ª) de 14 de octubre de 1997)

La alegación de que se cumple la exigencia de motivación en la resolución impugnada, porque se contiene una expresa referencia al RD 1479/1988 de 8 de diciembre (por el que se establecen las normas para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales en la Administración del Estado) y se alude, a continuación de esa remisión, a la necesidad de concretar el concepto indeterminado “servicios esenciales”, no es compartible, pues no deja de tratarse de indicaciones genéricas aplicables a cualquier conflicto y de las que no es posible deducir cuáles son los elementos valorados por la autoridad para tomar la decisión restrictiva en la forma y con el alcance con que lo ha hecho, el cómo se ha llegado a la determinación de las prestaciones mínimas dentro de la calificación del servicio como esencial, en cuyas indicaciones están ausentes los factores o criterios cuya ponderación ha conducido a determinar las prestaciones mínimas (Cfr. TC S 8/1992 de 16 Ene). Ello aparte, ni tan siquiera el Real Decreto aludido puede librarse de la tacha de excesiva genericidad, con lo que mal podría, desde su precariedad motivadora, servir de base para que su sola referencia baste para llenar la exigencia de motivación de la resolución administrativa que lo aplica.

Ante alegaciones de que la motivación se cumple con la referencia a la aplicación de un Real Decreto preexistente de definición de servicios esenciales en supuestos de huelga, la jurisprudencia ha cuestionado la posibilidad constitucional de la definición abstracta de los servicios esenciales en normas reglamentarias de carácter general, no referidas a una concreta huelga, declarando que debería plantearse, incluso, si el hecho de que sea precisamente un Real Decreto el que introduce esa limitación en abstracto es compatible con la configuración constitucional del derecho de huelga, habida cuenta que si

bien el art. 28.2 CE impone la garantía de los “servicios esenciales de la comunidad”, confía la misión de su establecimiento a “la ley que regule el ejercicio de este derecho”, en cuya remisión constitucional no cabe la norma reglamentaria, pudiéndose entender que existe sobre el particular una reserva constitucional de ley. Y aunque el art. 10.2 RDL 17/1977 de 4 Mar. (relaciones de trabajo) permite que la autoridad gubernativa pueda acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios que indica, tal precepto se refiere claramente a huelgas ya declaradas —“cuando la huelga se declare”, dice el artículo referido—, sin que pueda verse en el mismo una habilitación legal para la regulación reglamentaria en abstracto de servicios mínimos, sin referencia a una huelga concreta, y sin la previa base de la ley a la que el art. 28.2 CE se refiere.

En supuestos de huelga, lo que hay que motivar, según la jurisprudencia, son los servicios mínimos concretamente establecidos, y no la genérica necesidad de su fijación.

Es preciso diferenciar, en casos de huelga, entre los conceptos de servicios esenciales, servicios mínimos y efectivos personales precisos para el desempeño de los últimos, debiendo referirse la motivación a esos tres niveles conceptuales, y no sólo al primero. El concepto de *servicios esenciales* es de una mayor globalidad, y tiene que ver con la necesidad por parte de la comunidad de un determinado tipo de servicios, sin descender a aspectos propios de la organización laboral interna de la empresa en la que se articulan diversos cometidos laborales, cuya coordinación hace posible aquel servicio global, que es esencial para la comunidad. El concepto de *servicio mínimo* tiene un carácter subordinado respecto al de servicios esenciales, y tiene que ver ya con los concretos cometidos laborales de las empresas, o servicios públicos que prestan a la comunidad los servicios esenciales para ella. La selección de los cometidos laborales necesarios para garantizar en cada entidad productiva el mantenimiento de los servicios esenciales se sitúa en un plano de mayor concreción. Finalmente, la determinación de los *efectivos personales precisos* se relaciona directamente con los servicios mínimos, y no tanto con el concepto de servicios esenciales.

La causalización o motivación de los servicios esenciales y servicios mínimos, en cuanto que éstos implican límites al ejercicio del derecho fundamental de huelga, se hace precisa para que los destinatarios del acto de limitación conozcan las razones por las cuales su derecho se sacrificó y los fines a los que se sacrificó, y para que, en su caso, sea posible la fiscalización o control judicial posterior. Y ese

objetivo sólo se cumple si la motivación se relaciona con cada uno de los tres niveles conceptuales —servicios esenciales, servicios mínimos y efectivos personales necesarios para el desempeño de los últimos—. De modo más concreto, no todas las áreas de trabajo en que se diversifica una determinada organización productiva, cuyo servicio global a la comunidad es calificable de esencial, están en la misma relación con la idea de esencialidad del servicio, debiendo ponderarse la necesidad del mantenimiento de cada una de las diversas áreas durante la huelga desde el plano subordinado de los servicios mínimos precisos para garantizar el servicio esencial.

La sentencia recurrida acepta implícitamente que todas las áreas de trabajo aludidas en la resolución recurrida tienen la caracterización de servicios mínimos, y dando por sentado que es exigible una motivación concreta en la determinación de los efectivos de personal precisos, considera satisfecha tal exigencia, al situarse esos efectivos en el mínimo: una persona. Es claro que cuando la sentencia proclama que la resolución impugnada omite cualquier razonamiento relativo a los servicios mínimos concretamente fijados, está dirigiendo su atención, no al problema de la selección de las áreas de trabajo, sino al de fijación del número de trabajadores para cada área. Pero tal modo de razonar evidencia un cierto confusiónismo entre las ideas de servicios esenciales, servicios mínimos y efectivos personales precisos para el mantenimiento de los últimos. El que la resolución impugnada en el proceso, como dice la sentencia, razone la necesidad de fijación de servicios mínimos, no basta para que la resolución pueda considerarse justificada. Y el hecho de que para cada una de esas áreas se fijase el mínimo posible de efectivos, de un trabajador, no puede obviar la necesidad de motivar el por qué cada una de dichas áreas podía ser considerada como servicio mínimo exigible durante la huelga. El dato cuantitativo, que en general reclama una motivación específica, sólo puede entrar en juego una vez que ha quedado justificada la caracterización del cometido laboral o del área de trabajo como servicio mínimo, pero no suple esa caracterización. De ahí que la innecesariedad de la justificación de ese dato cuantitativo sea irrelevante en el problema previo de dicha caracterización. Conclusión de lo expuesto es que, como sostiene el recurrente, la resolución impugnada no cumplía las exigencias de causalización o motivación de los servicios mínimos fijados, en los términos exigidos por la jurisprudencia.

Novedades en materia social por la Ley de Acompañamiento de Presupuestos



Desde 1993 el Gobierno envía al Congreso al mismo tiempo, y arrastra a éste a la discusión y aprobación paralela de dos leyes: la Ley de Presupuestos y la Ley de Acompañamiento o “de Medidas Fiscales, Administrativas y del orden Social”.

Se trata de corregir así la práctica que ha sido tachada por el Tribunal Constitucional de viciosa o inconstitucional, de cargar las Leyes de Presupuestos de una serie de normas sobre materias heterogéneas, con una relación más bien remota con la previsión anual de gastos e ingresos del sector público a que debe limitarse la Ley de Presupuestos.

La Ley de Acompañamiento salva así formalmente la constitucionalidad de la Ley de Presupuestos descargándola de todas esas materias dispares, y el Gobierno se aprovecha de ella para colar las más variadas modificaciones normativas, incluidas las de orden social, sin importarle las críticas por tal forma de legislar. Reseñamos aquí algunas modificaciones que incorpora la última Ley de Acompañamiento (Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social).

✓ REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS

La obligación de reintegro de las prestaciones indebidas alcanza a las percibidas en los cinco años anteriores al requerimiento de devolución, con carácter general; pero el Tribunal Supremo ha venido aplicando una excepción, estableciendo una firme doctrina, por la que el alcance temporal de dicha obligación es de tres meses cuando se trata de perceptores de buena fe (la última sentencia la de 23-6-97, A. 4940).

Pues bien, el art. 37 de la Ley de Acompañamiento añade un apartado 3 al art. 45 de la Ley General de la SS con el siguiente contenido: “3. La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas prescribirá a los cinco años, contados a partir de la fecha de su cobro, o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la Entidad Gestora.”

No hace falta indicar que ello puede suponer una carga difícilmente soportable para quien haya dispuesto de lo percibido de buena fe.

✓ DESEMPLEO EN CASO DE REDUCCION DEFINITIVA DE JORNADA

Aunque el art. 203.3 de la Ley General de la SS reconoce prestación de desempleo parcial únicamente al trabajador que vea “reducida temporalmente su jornada” mediante expediente de regulación de empleo, el Tribunal Supremo ha consolidado una interpretación finalista, según la cual también constituye situación legal de desempleo protegida la reducción definitiva de jornada, instrumentada por la vía de modificación sustancial de condiciones de trabajo por parte del empresario (Sentencia de 13-05-97, A. 4091, y otras muchas).

Ahora el art. 40 de la Ley de Acompañamiento adiciona un nuevo párrafo en el apartado 3 del artículo 203 de la Ley General de la SS, con la siguiente redacción: “A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.”

El criterio finalista alegado por el Tribunal Supremo para su interpretación apenas ha tenido oportunidad de debatirse seguramente, ya que no es lógico que sea protegible una situación que provoca una menor necesidad de protección, y no lo sea la misma situación que provoca una mayor necesidad de protección.

✓ DESEMPLEO, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

El art. 47 de la Ley de acompañamiento modifica el artículo 222.2 de la Ley General de la SS, que queda redactado en los siguientes términos: “Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la si-

tuación de incapacidad temporal percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad, percibirá la prestación por maternidad en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal o maternidad...

Además de actualizar la redacción del texto anteriormente vigente (que hablaba de "incapacidad laboral transitoria" englobando la maternidad, mientras que ahora coexiste la maternidad como contingencia distinta de la "incapacidad temporal"), se aprovecha la modificación para introducir una variación a la baja, ya que hasta ahora el trabajador que percibiendo prestación de desempleo pasaba a la situación de ILT, pasaba a percibir "la prestación por esta última contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo, salvo que la que le correspondiera por incapacidad laboral transitoria fuera superior, en cuyo caso percibirá esta última".

Parece que se trata de disuadir al parado para que caiga de baja, o de considerar fraudulenta toda baja del desempleado que percibe prestaciones de desempleo.

✓ ELIMINACION DE LA RETRIBUCION POR HORAS EXTRA DEL CALCULO PARA FIJAR LA BASE REGULADORA DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO

La Disposición adicional decimoctava de la Ley de Acompañamiento modifica el apartado 1 del artículo 211 de la Ley General de la SS, que queda redactado en los siguientes términos: "1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días del período a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior.

En el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirá la retribución por horas extraordinarias, con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia fijada en el artículo 224 de esta Ley. A efectos de ese cálculo dichas retribuciones tampoco se incluirán en el certificado de empresa."

Hasta ahora las horas extras computaban para determinar la prestación por desempleo. A partir de ahora quedan excluidas, seguramente más por política de reducción de gasto social que para disuadir de realizar horas extras.



✓ NUEVA MATERIA DE NEGOCIACION Y CENTRALIZACION

La disposición adicional trigésima novena uno de la Ley de Acompañamiento modifica el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, que queda redactado de la siguiente forma: "1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, comunicada a la autoridad laboral, siempre y cuando aplique las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente."

Se amplían por una parte las materias de negociación colectiva, pero continúa la implicación del Gobierno en la centralización de la misma.

✓ EXTERNALIZACION DE COMPROMISOS POR PENSIONES

Los artículos 31 y 120 de la Ley de Acompañamiento introducen modificaciones en la re-

gulación del régimen transitorio de la acomodación de los compromisos que mantengan los empresarios con sus trabajadores y en su tratamiento fiscal.

Entre otras modificaciones, se establece que la obligación de transformar los fondos interinos en planes de pensiones "deberá efectuarse con anterioridad al día 10 de mayo de 1999", desapareciendo por otra parte la referencia a la obligación de que la formalización de los planes deba conllevar "la inmediata exigibilidad de las aportaciones".

También se abre la posibilidad de incorporar derechos por servicios pasados, al señalar que "este régimen transitorio será de aplicación también a los planes de pensiones existentes que se modifiquen para incorporar derechos por servicios pasados y prestaciones causadas derivados de compromisos no integrados con anterioridad en el plan, entendiéndose hechas las referencias a la formalización del plan a la modificación, en su caso, del mismo".

✓ CONTRATACION TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO

La disposición adicional vigésima sexta de la Ley de Acompañamiento proroga para 1998 el programa de contratación temporal de fomento del empleo de la Ley de Acompañamiento del pasado año, limitándolo a los trabajadores discapacitados. Se trata de un contrato incentivado, para el que no se exige el requisito de estar previamente inscrito como demandante de empleo.

Bizente HARRIOLA

Sindikalgintza

MARTIN AURREKOETXEA, ELA-KO PRESTAKUNTZA ARDURADUNA

“Prestakuntza ekimen sindikala aberasteko lagungarria da”

9 7-98 epealdirako prestakuntza sindikalaren berri eman digu Martin Aurrekoetxeak elkarrizketa honetan. ELAko prestakuntzarako arduradunak dioskunez, prestakuntza edo formazioa ez da inola ere ihar-duera teoriko hutsa.

–Zein da prestakuntza sindikalaren jardura nagusia?

–Uneotako ikastaroen multzo handiena bigarren mailakoa da, bi egunetan zehar “ordezkari finkatuak” deitzen ditugun horientzat ematen ditugunak. Maila honetan aurtengo lehen hiru hiletarako egitaraua oso beteta dago, 25 ikastaro baino gehiago daude prestatuta, eskualdeetan egiteko.

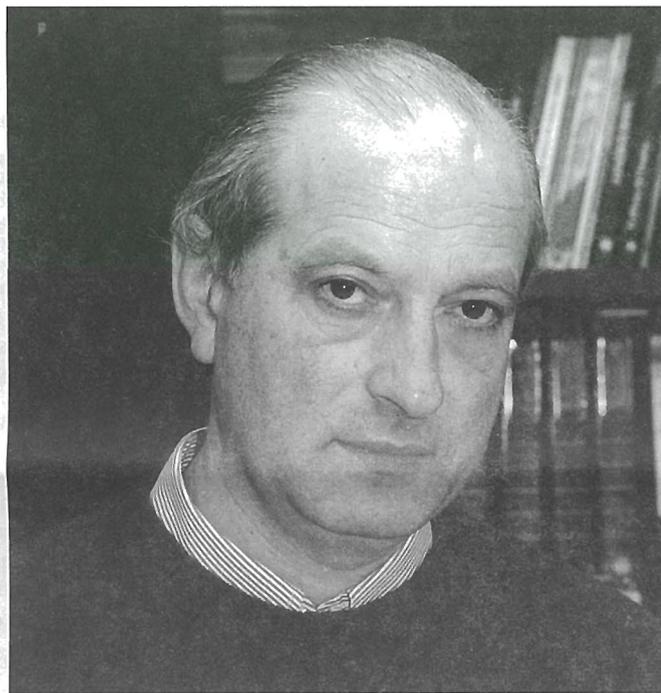
–Eta bestelako ikastarorik ba al dago?

–Bai, horietaz beste federazioek eta eskualde batuek ere gai jakin batzuk aztertzeko ihardunaldiak antolatzen dituzte. Gainera, hitzaldi-solasaldiak ere izaten dira, ostiral arratsaldean gehienbat, koadro edo militanteentzat antolatuak. Hizlariak ia beti kanpoko jendea izaten dira.

–Aberasgarria da honelako adituen ekarpena...

–Bai, honek arlo anitz aztertuz ikuspegi ezberdina izateko aukera ematen digu. Gure ekintzaren balorazioa aberasteko beste jarrera batzutatik abiatuta egiten diren azterketak ongi datozkigu.

–Nola aztertzen da ekonomia?



–Ekonomian datu makroekonomiko orokorrak aztertzen dira, baina baita beste atal jakin batzuk ere: aberastasunaren banaketa zertan den jakitea, adibidez, ezinbestekoa zaigu.

Zenbakiak adierazten dute ez goazela gizarte orekatua eta bidezkoagorantz.

–Azterketa horrek zertara garamatza?

–Guk jabetu egin behar dugu honen gakoak zein diren, hots, enpresarien mozkinak gero eta gehiago ugaltzeko gertatzen dela hori, eta ondorioz, langileon interesen aurka doala.

Errealitatea ongi ezagutu behar dugu gizarte eredu horri

aurre egiteko. Izan ere, hori baita maila guztietako prestakuntza sindikalaren zentzua. Noski, garrantzizkoa da ere gure ildo estrategikoak eta egoeraren zein azterketa egiten dugun ezagutzeara.

Kongresua prestatzerakoan ekin genion prozesu honi, eta orain egitura guztietara hedatu beharra dago, mezua militanteenganaino irits dadin.

Horrexegatik, militanteen partehartzea erraztearren, egiten ditugu ikastaroak hiri-buru eta eskualde guztietan.

–Beraz, prestakuntza ez da teoria hutsa, ekintza sindikalerako tresna baizik...

–Bai, ekimen sindikala aberastu eta orientatzeko lagungarria da. Erakundeetako partaidetza medio gure helburuak kontrolatuta geratzen dira. Baina eman nahi duguten papera ez dugu onartzen. Administrazio hutsera mugatzeko ez gaude prest.

–Prestakuntza lana, bestalde, ez da ikastaro eta hitzaldietan amaitzen...

–Hala da. Agiriak eta gai jakinen azterketak argitaratzen ditugu, edota bulego teknikoaren txostenak, adibidez aberastasunaren banaketaz edo iruzur fiskalaz atera genituenak. *Gaiak* eta egoera ekonomikoaren hileroko azterketa hor daukagu. Azken argitalpen honekin arlo hori gure militanteei modu ulergarrian azaldu nahi diegu.

–Mugimendu sindikalak ezinbestekoa du, beraz, prestakuntza.

–Gizartea guztiz itota dauka “pentsamolde bakar” izenez ezagutzen dugun ideologia horrek, eta guk horri ere aurre egin behar diogu, beste gizarte era bat egin litekeelako. Pentsamolde bakarraren nagusitasunak ez du esan nahi gizartearentzat irtenbide bakarra dagoenik.

Eta kontutan izatekoa ere da, noski, gu euskal sindikatu abertzalea garena. Aspaldi honetan mugimendu esanguratsuak eta ausartak ari gara egiten. Horien zergatiak agertzeak militanteek beregana dezaten saiatzea eskatzen du. Azken kongresuan hartutako erabakiak eta jokabidea aski argiak dira. Hortik jo behar dugu.

J. MENDIA

”

La formación ayuda a realizar una acción sindical más viva y eficaz