



Aldi baterako lan enpresen aurkako manifestaldiaren une bat.

ELAKO ETA HAINBAT SINDIKATU NAHIZ ERAKUNDETAKO GAZTEEK ALDI BATERAKO ENPRESEN AURKAKO MANIFESTALDIA BURUTU ZUTEN

Gazteek lan duina eskatzen dute

Hogeita lau urte arteko gazteen taldean %42 baino gehiago dabil lan bila. Eta ez dago edozer onartzeko prest. Horregatik irten zuten joan den martxoaren 18an kalera, "ETTak apurtu" oihukatuaz. ELA-Gazteak, beste talde, sindikatu eta erakunde askorekin batera, manifestazio bat burutu zuten enplegu duina eskatzeko. Manifestaldi hau ere

ELAk LABekin batera enpleguaren alde ekin dion kanpainaren baitan sartzen da. Izan ere, langabeziari irtenbidea emateko interesik handiena duen gizarte-ko sektorea gazte jendea da, Luis Fernandez gazteen arduradun berriak ale honetan dioenez (24. orr.). Kanpainari buruzko informazio zabalagoa 12. eta 13. orrialdeetan aurkituko duzu.

MANIFESTALDIA

Por las 35 horas y el salario social

**LANORDU
GUTXIAGO
LANPOSTU
GEHIAGO**

Martxoak 28 • IRUÑEA
Arratsaldeko 5:30etan GOLEM zinemak

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

LAB
Langile abertzaleen batzordeak

Sumar fuerzas. La campaña por el empleo de ELA y LAB sigue adelante. El próximo gran acto será la manifestación nacional del 28 de marzo en Iruñea-Pamplona, "por las 35 horas y el salario social" (información en págs. 12 y 13). Los máximos representantes de la mayoría sindical de Euskal Herria –José Elorrieta (ELA) y Rafa Díez (LAB)– destacaron el hecho de que el empleo haya aglutinado a la inmensa mayoría de fuerzas sindicales vascas. Del mismo modo, también ha aunado fuerzas de todo el espectro social vasco –sindicatos, partidos, asociaciones y personalidades de la cultura– la convocatoria de manifestación en favor del acercamiento de los presos/as vascos/as, que tendrá lugar el próximo 5 de abril en Bilbao (pág. 5).

ELA Sindikalgintza
 ELA SINDIKALGINTZA / ELA SINDICALGINTZA

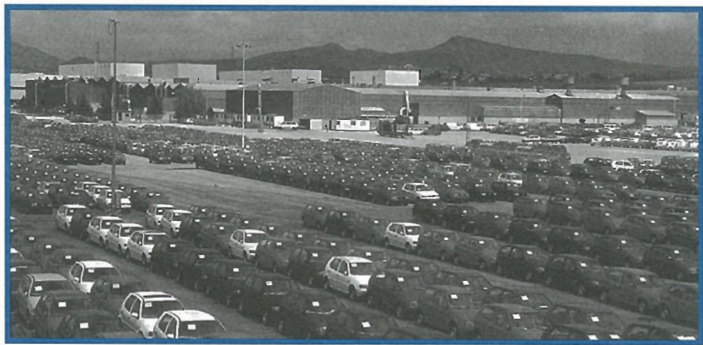


GAZTEOK LAN DUINA eskatzen dute
 Hileko eta hainbat sindikatu naziz erakundetako gazteek aldi berean lanpostu guztiak berreskuratzea eskatu dute. Hileko eta hainbat sindikatu naziz erakundetako gazteek aldi berean lanpostu guztiak berreskuratzea eskatu dute.

MANIFESTALDIA
 Por las 33 horas y el salario social

LANORDU GUTXIAGO LANPOSTU GEHIAGO
 Martxoak 28 • IRUÑEA

SUMAR FUERTES. La campaña por el empleo de E.L.A. y S.A.R. sigue adelante. El movimiento por el empleo de E.L.A. y S.A.R. sigue adelante. El movimiento por el empleo de E.L.A. y S.A.R. sigue adelante.



8

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

“No a la imposición en Volkswagen”

3-4 HILEKO FIRMA:
 Eustakio Uranga

5 KONFEDERAKUNDEA

6 FEDERAZIOAK

7 EUROPA

“¿Les preocupa el paro?”

8 EL PULSO DE LA NEGOCIACION

9 REPORTAJE

Jornada de Servicios Públicos sobre el Estatuto del Funcionario

10 EMAKUMEA

11 MEDIO AMBIENTE

12-13 TEMA DEL MES:
 “En pie de empleo”

14 PRESTAKUNTZA
 “Prestakuntza, ekintzaren osagarri”

15-17 AZTERGAIK
 “El ineludible compromiso con el empleo”

18 INTERNACIONAL
 “América Latina, laboratorio neoliberal”

19 GARAPENA:
 Cooperación al desarrollo (I)

20 ERREPORTAIA
 “Nazioarteko ekintzaren indarra”

21 ANALISIS:
 La filialización de empresas

22-23 GUIA LABORAL:
 “Una sentencia incongruente”

24 ELKARRIZKETA:
 Luis Fernandez

12-13



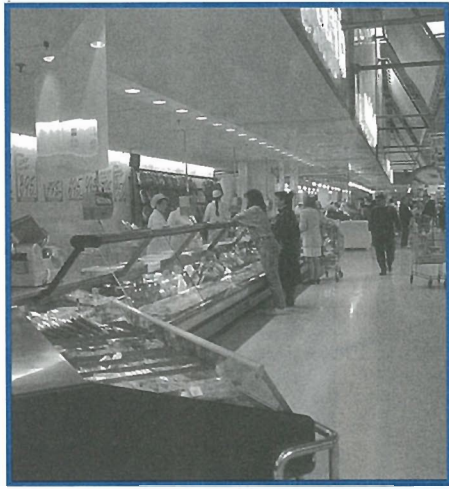
“Lanordu gutxiago, lanpostu gehiago”

kanpaina puri-purian dago

GUIA LABORAL:

Una sentencia incongruente

22



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

Jóvenes y mujeres en nuestras listas

E

n ELA siempre hemos vivido los procesos electorales con mucha intensidad. Hemos sido y somos plenamente conscientes de la oportunidad que representan:

✓ En primer lugar, para extendernos a empresas donde todavía no habíamos llegado y mejorar nuestra representación, de modo que podamos negociar aquí los convenios y mejorar sus contenidos.

✓ Además, la mejora en los resultados nos permite defender de una forma más eficaz el Marco Vasco de Relaciones Laborales.

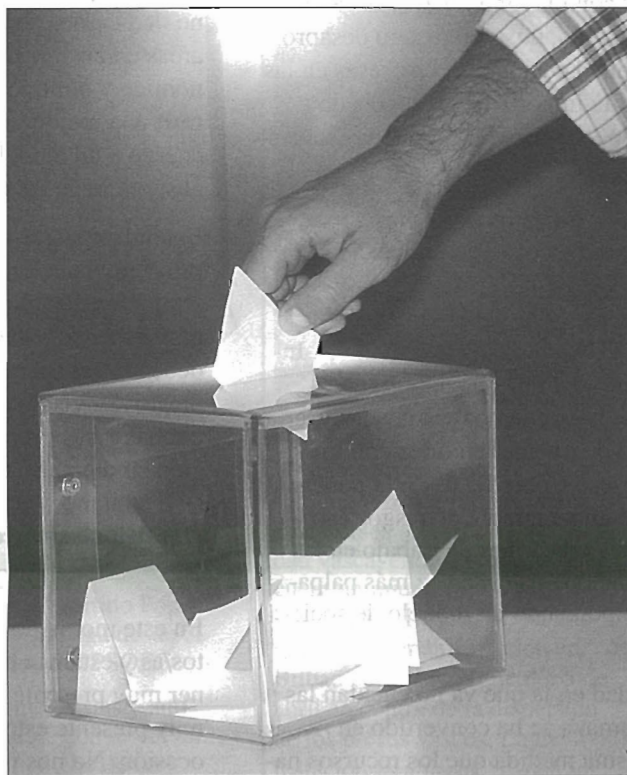
Marco para cuya consolidación contamos con escasos apoyos y enemigos cada vez más motivados (movidos, como bien sabemos, tanto por razones ideológicas como otras menos confesables).

✓ Y, por último, podemos así dar un soporte cada vez más sólido a nuestro compromiso con la construcción nacional y la dirección de la misma.

Una vez más, en ELA hemos diseñado una estrategia exigente, y todas las personas que de una u otra forma tenemos responsabilidades en nuestro sindicato las hemos incorporado ya como prioridad en nuestra agenda de trabajo.

OPORTUNIDAD

Pero mal haríamos si no fuéramos conscientes de que las elecciones sindicales suponen una gran oportunidad para incorporar personas nuevas, ilusiones



renovadas y reforzar determinadas sensibilidades hoy claramente subrepresentadas en nuestra organización.

Si toda organización está obligada y necesita abordar de forma permanente la renovación de sus representantes incorporando personas jóvenes, nosotros y nosotras hoy tenemos que sentirnos especialmente obligados/as por las siguientes razones:

✓ El largo proceso de ajuste de plantillas que se ha producido en Euskal Herria, su efecto en el paro juvenil, las condiciones laborales con las que las personas jóvenes se

incorporan al mundo del trabajo y el tipo de empresa en la que lo hacen son factores que han contribuido de manera decisiva a que en los últimos años no hayamos podido elegir el número suficiente de delegados y delegadas jóvenes. Eso ha tenido su efecto en la composición de nuestras organizaciones de base y en la promoción de cuadros jóvenes.

✓ En estos últimos años, aunque de forma claramente insuficiente, se ha dado una importante incorporación de personas jóvenes en empresas donde ELA puede elegir delegados/as. Estamos en mejor situación que hace cuatro años. La canción de que no hay jóvenes en las empresas está pasada de moda, ya no es cierta.

El argumento, demasiadas veces cierto, de que las personas jóvenes se incorporan en condiciones pre-

Hauteskunde sindikal hauetan dagokiena baino ordezkapen txikiagoa dutenei, batipat emakume eta gazteei, aukera eman behar zaie

carias y en empresas con plantilla reducida, lo cual dificulta que salgan delegados/as, debemos convertirlo en un estímulo para buscar con mayor ahinco esas candidaturas jóvenes. Y sobre todo, nos obliga a no desaprovechar ninguna oportunidad en aquellas empresas en las que por su tamaño y por la importante presencia de ELA esa persona joven puede ser más fácilmente motivada para presentarse.

Pero arriba también hemos dicho que estas elecciones sindicales deben servir para incorporar, en los distintos niveles de la organización, sensibilidades hoy claramente subrepresentadas. Estamos hablando, además de jóvenes, evidentemente de las mujeres trabajadoras. Incorporación que nos debe permitir una mejor adaptación a las exigencias que hoy tenemos planteadas y, en definitiva, la posibilidad de trabajar en línea con lo aprobado en el IX Congreso Confederal. En la ponencia congresual dibujábamos un panorama de rasgos especialmente duros, con unas relaciones de trabajo en las que el abuso y la explotación son cada vez más palpables y en el que se va imponiendo un modelo de sociedad injusto y marginador.

Hablamos de una sociedad en la que ya no cuentan las personas. La persona humana se ha convertido en *recurso humano*, en la misma medida que los recursos naturales, energéticos, tecnológicos y financieros. En tanto que recurso, ya no es más que costo a reducir. Es también oportunidad de beneficios, tanto cuando se la "emplea" como cuando se le aparta.

JOVENES Y MUJERES

Es evidente que esto afecta de manera especialmente grave a jóvenes y mujeres. Hablar de paro, precariedad, sumisión y explotación no es sino definir la situación en la que los/as jóvenes se encuentran en el mercado de trabajo. En el caso de la mujeres, a lo anterior hay que añadir la discriminación laboral que padecen: salarial, a la hora de promocionar o de optar a determinados tipos de trabajo. Sin otra posibilidad, muchas veces, que la de aceptar contratos a tiempo parcial, tener trabajo no supone siempre que sea posible huir de situaciones de pobreza. Son jóvenes y mujeres muchas veces dependientes, sin medios para poder desarrollar un proyecto de vida autónomo, llegando, cada vez más, a casos de exclusión social.

Hauteskundeek 9. Kongresuko helburu nagusia betetzeko balio behar dute, gizarte eredu alternatibo bat lortzeko bidean indar-erlazioa aldatzeko, alegia

Ante este análisis de la realidad, en el IX Congreso decidimos apostar por una práctica sindical reivindicativa, no dedicarnos a participar en la administración de las áreas en las que desde las distintas esferas de poder económico y político se nos dé entrada, sino tratar de construir una mejor correlación de fuerzas para ir dando cuerpo a un modelo alternativo. Un modelo de sociedad al servicio de las personas.

Entendemos que para ello tenemos que sumar a nuestro proyecto y acción sindical al mayor número de jóvenes y mujeres posible. Siendo las personas que de forma muy especial padecen el "nuevo" mercado de trabajo deben necesariamente ser sujetos activos en nuestra sindicato. Su visión de las cosas, sus prioridades, sus problemas y sus propuestas tienen que orientar nuestra acción sindical. En definitiva, sólo desde su sensibilidad y sólo contando con su fuerza y dinamismo podremos seguir la línea marcada en el último congreso.

OPORTUNIDAD DE ORO

En este momento en el que estamos buscando candidatos/as y estamos confeccionando listas tenemos que tener muy presente la oportunidad que se presenta; tener muy presente este objetivo y no desaprovechar ninguna ocasión. No nos podemos permitir despistes. Es una oportunidad de oro. Estamos hablando de dar relevos naturales, pero también de posibilitar la adaptación del sindicato a los nuevos problemas de los trabajadores y de las trabajadoras.

Por último, unas líneas dirigidas a jóvenes y mujeres que, estando afiliados/as al sindicato, no se deciden, por diversos motivos, a dar el paso de presentarse a las elecciones sindicales o sencillamente hasta ahora no han tenido la oportunidad de hacerlo: ELA es un proyecto independiente, sin ataduras ni hipotecas, decidido a plantar cara a vuestros problemas. Pero para que nuestra lucha sea más eficaz necesita vuestra participación.

Haceos delegados/as e incorporaos a la militancia sindical. Vuestra opinión, capacidad de propuesta y fuerza enriquecerá cuantitativa y cualitativamente la acción sindical de ELA.

No esperéis que otros/as os resuelvan los problemas; eso no ha funcionado nunca.



EUSTAKIO URANGA

Responsable de las áreas de Igualdad de Oportunidades y de Jóvenes



ELA Y LAB, TRAS LA REUNION DE AJURIA-
ENEA SOBRE EL PLAN ARDANZA

“Es posible converger en el ámbito vasco de decisión”

Sin perjuicio de la lectura y valoración más detallada que cada organización pueda realizar en relación con la propuesta formulada por el lehendakari de la CAPV, José Antonio Ardanza, ELA y LAB consideran que la reacción de las distintas fuerzas políticas ante dicha propuesta constituye un elemento enormemente clarificador del talante y del nivel de compromiso democrático que cada una de ellas está dispuesta a asumir.

Ha quedado claro que en éste, como en otros casos, el Partido Popular no acepta otro juego democrático que el que se imponga desde el Estado, posición en la que ha contado con el respaldo del PSOE.

Pero, junto a la clarificación de estas posiciones inmovilistas y antidemocráticas, se ha puesto en evidencia que es posible converger en el compromiso con el “ámbito vasco de decisión” o, dicho de otra forma, en el compromiso de asumir la voluntad libre y democráticamente expresada por la ciudadanía vasca y que ésta es, precisamente, la clave de la transición hacia un nuevo escenario.

Creemos, por ello, que esta línea de trabajo no puede quedar neutralizada por el veto del Partido Popular; al contrario, debe ser el punto de partida de una nueva dinámica. En nuestro país, una inmensa mayoría social la reclama. Y existe respaldo político suficiente para impulsarla.

Pedimos, por ello, el coraje político necesario para superar vetos e imposiciones y articular institucional y socialmente la demanda de respeto a la voluntad de nuestro pueblo.

Nadie tiene el derecho a cerrar el camino a la democracia.

En recuerdo de Francisco Javier Gómez Elosegui

El pasado 12 de marzo, primer aniversario del asesinato del psicólogo de Martutene y militante de ELA, Francisco Javier Gómez Elosegui, un grupo de compañeros y compañeras de la comarcal de Donostia le rindieron un pequeño e íntimo homenaje en el cementerio del Polloe. Los miembros de la comarcal le

llevaron un ramo de flores y leyeron un texto en el que se recordaba con cariño su figura. Un acto sencillo y emotivo de recuerdo a una persona que apostó fuerte por la paz durante toda su vida y que trabajó por la mejora de las condiciones de vida de las personas encarceladas.

CONVOCA LA PLATAFORMA DE IBAETA

ELA llama a la manifestación del próximo 5 de abril contra la dispersión de los presos



La plataforma presentó la convocatoria a los medios de comunicación.

La plataforma de Ibaeta, integrada por representantes de diversos sectores de la sociedad vasca, entre los que se encuentran miembros de ELA, LAB, Elkarri y EHNE, ha convocado una manifestación en Bilbao para el próximo día 5 de abril en contra de la dispersión de los presos vascos. La manifestación es abierta, “caben todas aquellas personas que son sensibles con este problema”. Esta manifestación se enmarca dentro de las diversas actividades e iniciativas que va a poner en marcha esta plataforma, surgida del ayuno reflexivo que realizaron el pasado mes de noviembre en la capital donostiarra miembros de numerosos colectivos y asociaciones, con el

objetivo de actuar socialmente y hacer valer la opinión mayoritaria del pueblo vasco en el sentido de que se debe dar una solución definitiva a los problemas de los presos.

La plataforma considera que la actual situación de dispersión es ilegal e inhumana y que no favorece el respeto a los derechos humanos.

También señala la plataforma el incumplimiento de la legislación por parte de los gobiernos español y francés, ya que no respeta la resolución del Parlamento vasco de noviembre del 96. Por todo ello consideran que se debe abrir una nueva fase con planteamientos más exigentes.

Reinaugurado el local de Galdakao tras su reforma

El pasado 12 de marzo fue reinaugurado el local de Galdakao, que ha sufrido una reforma a fondo, en un acto al que asistieron los responsables y militantes de la unión comarcal de Ibaizabal-Nerviñ, entre ellos el responsable, Donato Caballero, representantes de las federaciones comarciales y miembros del Comité Ejecutivo de ELA, encabezados por el secretario general, José Elorrieta.

El local está situado en la calle **Muguru, 8**, y el número de teléfono sigue siendo el mismo de antes:

Teléfono: 456 49 66

Transporte



Visita a las instalaciones del Metro de Bilbao

Representantes de la Federación del Transporte de ELA, encabezados por su secretario general, Juan Cruz López, y miembros de la sección sindical de ELA en Metro-Bilbao visitaron las instalaciones de esta empresa en la capital vizcaína y en Sopelana. Durante la visita fueron acompañados por directivos del grupo, que les explicaron el origen de la sociedad, su momento actual y los planes de futuro, en especial la línea de la Margen Izquierda, que supondrá la creación de un número de empleos todavía sin concretar. Los sindicalistas de ELA se mostraron especialmente interesados en conocer las medidas de seguridad de las que está dotado el Metro.

39.500 horas extras en Eusko Tren durante 1997

El comité permanente de EuskoTren ha denunciado ante la Inspección de Trabajo la realización de 39.500 horas extras a lo largo de 1997, y ha pedido al departamento de Trabajo del Gobierno Vasco que tome cartas en el asunto dado que se trata de una compañía pública.

El comité asegura que el incumplimiento de la legislación vigente en materia de horas extras es reiterado en el caso de Eusko Trenbideak, compañía que ya fue sancionada por la Inspección de

Trabajo por el mismo motivo durante los años 1995 y 1996.

El comité calcula que el cómputo de estas horas, de acuerdo con la jornada pactada en el convenio colectivo en vigor en EuskoTren, posibilitaría la generación de 24 nuevos puestos de trabajo.

Ante ello el comité entiende que el departamento tiene que tomar cartas en el asunto y actuar en consecuencia, en lugar de limitarse a hablar del reparto de trabajo y a las campañas de concienciación.



Ikegaf

REVISTA SOBRE LA CONFERENCIA DE PERIODISTAS DE BILBAO

La hora de la Tolerancia

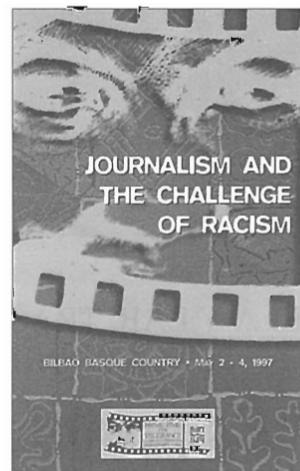
Coincidiendo con el Año Europeo contra el racismo, periodistas de todo el mundo se dieron cita en Bilbao en mayo de 1997 para debatir el papel y la responsabilidad de los medios de comunicación en la lucha contra el racismo y la intolerancia.

Semanas después de la conferencia de Bilbao era firmado un histórico acuerdo entre editores europeos y periodistas, siendo el primer paso hacia una carta a nivel mundial contra el racismo y en favor de la tolerancia en el campo de los medios de comunicación.

Casi un año después ELA ha editado una publicación que pretende reflejar lo que aconteció en la conferencia, y que será enviada a todos los participantes e instituciones y organismos que ayudaron a que fuera posible.

Tal como explica Gurutz Gorraiz, secretario general de Ikegaf, federación en la que se encuadran los profesionales de los medios de comunicación, "nuestra intención al publicar esta revista-recordatorio del congreso es que el compromiso adoptado por los profesionales trabajadores de los medios de comunicación salga a la luz y que tenga reflejo en el conjunto de la sociedad".

Gorraiz expresó su agradecimiento "a todas aquellas personas que vinieron a Bilbao por su contribución al éxito de la conferencia; a todas las instituciones y organizaciones que apoyaron el evento, y, muy especialmente, a la Federación Internacional de Periodistas por la confianza mostrada en ELA para organizarlo".



Metal

Ante la privatización de Babcock & Wilcox

La sección sindical de ELA en Babcock & Wilcox ha planteado su posición ante el proceso de privatización de la empresa: "ELA no se opone a la privatización, siempre que se cumplan unos requisitos". La sección sindical está de acuerdo con la SEPI en que la privatización debe cumplir tres condiciones: transparencia, publicidad y concurrencia, así como la de la neutralidad.

Pero ELA añade también a esas condiciones la "participación de la parte social en todo el proceso, para lo cual exigimos una información detallada de todas las opciones y el compromiso de que vamos a participar en la toma de decisiones".

Para la sección sindical de ELA, el comprador de la empresa debe tener un proyecto de futuro; mantener el actual nivel de empleo; asegurar la independencia de Babcock; continuar con la estructura de proyectos y fabricación; tener capacidad financiera, y garantizar que no lesionará los intereses de Bizkaia y la Margen Izquierda.

Para ELA, "sería bueno que en la solución final participaran", los gobiernos de Gasteiz y Madrid. La sección sindical exige "al accionista y a los actuales gestores que no tomen decisiones que puedan afectar al futuro, decisiones graves que se están tomando sin consultar a la parte social".

A mediados del año pasado, en un boletín de la Comisión Europea, se afirmaba que la Cumbre de Luxemburgo de noviembre “ponía la lucha contra el paro en Europa en el centro de sus preocupaciones”. Hay afirmaciones que no deben ser tomadas demasiado en serio, y ésta es una de ellas.

¿Les preocupa el paro?

La nueva Constitución europea –el tratado de Amsterdam, de junio de 1997– reconocía, según algunos optimistas, entre ellos la propia Comisión, “la necesidad de utilizar plenamente la coordinación a escala europea en la batalla por crear más empleo”. Y el optimismo llegaba hasta afirmar que “la decisión de consagrar una cumbre especial exclusivamente a la cuestión del empleo en Europa, es la prueba suplementaria de un deseo general de abordar las causas primeras del paro en Europa”.

Lo del “deseo general” y lo de las “causas primeras” hay que subrayarlo, porque son afirmaciones tan exageradas que cruzan la frontera del engaño.

Al término de la Cumbre de Amsterdam, los sindicatos europeos, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), fueron tajantes: “se logró algún progreso, pero la Europa que emerge de Amsterdam no está a la altura de los problemas: dar respuesta al desempleo, acercar la Unión a sus ciudadanos y allanar la vía para su ampliación”.

Después de Amsterdam, la esperanza para un “golpe de timón” europeo en materia de empleo se centró en la Cumbre de Luxemburgo, forzada por los socialistas franceses, con ánimo de hacer del empleo la preocupación central de las instituciones europeas.

MENSAJE A LA CUMBRE

Los sindicatos expusimos a la Cumbre del empleo (Luxemburgo) la gravedad social y política de la dimensión del desempleo, la frustración producida por tanta retórica inoperante, reflejo de la falta de voluntad por abordar con decisión prioritaria la creación de empleo.

“Esta Cumbre –exigía la CES– debe adoptar compromisos claros sobre objetivos cifrados y verificables”. Y debía adoptarse, para ello, “una concepción integrada que comporte una combinación de políticas



La UE debería coordinar la lucha contra el paro.

económicas generales y de medidas políticas específicas (...) con objeto de garantizar que, a fin de crear empleo, se creen las condiciones adecuadas de oferta y demanda”.

En consecuencia, la Cumbre “debería definir de forma precisa cómo se reforzaría la coordinación europea de las políticas económicas, y no únicamente las monetarias, a fin de crear un cuadro macroeconómico que se más propicio para el empleo”.

Como puede advertirse, esta última exigencia no es nada maximalista. Pero es necesaria para que los sindicatos aceptemos ser asociados al proceso que se diseñe. Únicamente en la lógica de estas políticas tendría sentido una actuación sindical convencida de que, por fin, la economía real –el empleo– ocupaba el centro de las preocupaciones políticas.

¿PASO ATRAS?

La CES, una vez celebrada la Cumbre de Luxemburgo, tuvo que hacer constar su decepción: Las directrices macroeconómicas y su coordinación a escala europea seguían dando la espalda al empleo. Su definición seguiría realizándose sin tener en cuenta la participación social. En realidad, un paso atrás sobre las expectativas despertadas en la Cumbre de Amsterdam.

El Pacto de Estabilidad surgido de la Cumbre de Amsterdam define un marco draconiano de política económica, de estabilidad en las medidas de convergencia.

La Cumbre de Luxemburgo sobre el empleo debería haber concretado más las medidas macroeconómicas favorables al empleo y haber puesto en pie un pacto de coordinación que garantizara, a escala europea, el acompañamiento en términos de coherencia y prioridad, de las directrices macroeconómicas y las de empleo.

MÁS CLARIDAD, IGUAL INCOHERENCIA

Una vez más, también Luxemburgo hizo retórica al declarar que las directrices por el empleo deberían inscribirse en una estrategia de política macroeconómica coordinada “favorable al relanzamiento del empleo”.

Esto lo dijo Luxemburgo con más claridad que ninguna otra cumbre europea. Y al decirlo puso el dedo en la llaga del paro europeo. Pero luego lo olvidó a la hora de adoptar medidas que hicieran realidad esa constatación. Es esta una de las claves fundamentales del futuro del empleo.

Ante una política macroeconómica contraria al desarrollo del empleo, no cabe más resultado que el deterioro del mundo del trabajo, generando precariedad y desempleo. Y todas las políticas de empleo, aun las estructurales, no pasan de ser remiendos ineficaces y frustrantes.

El cuadro macroeconómico fijado en el Pacto de Estabilidad, ¿permite compatibilizar la creación masiva de empleo como Europa –la de los 20 millones de personas desempleadas– necesita urgentemente? Es de temer que el empleo, la creación de puestos de trabajo, nos exija ya a los sindicalistas más de una campaña. Y mucha, muchísima decisión y contundencia.

V. BENGOA



Europako sindikatuok ez diogu itxura onik hartu EBko enplegu-politikari



Zoritxarrez, enpleguaren aldeko kanpaina bat baino gehiago beharko da

LA SECCION SINDICAL DE ELA EN VOLKSWAGEN NO FIRMARA EL CONVENIO

No a la imposición

La sección sindical de ELA en Volkswagen-Navarra, tras haber debatido en asamblea la última propuesta de la dirección acerca del convenio, ha decidido no suscribirlo por los siguientes motivos:

La primera cuestión a denunciar tiene que ser por fuerza el modo y las formas nada democráticas con que la empresa ha pretendido condicionar toda la negociación. La amenaza y el chantaje de las no inversiones ha sido la constante, si no accedíamos a sus pretensiones.

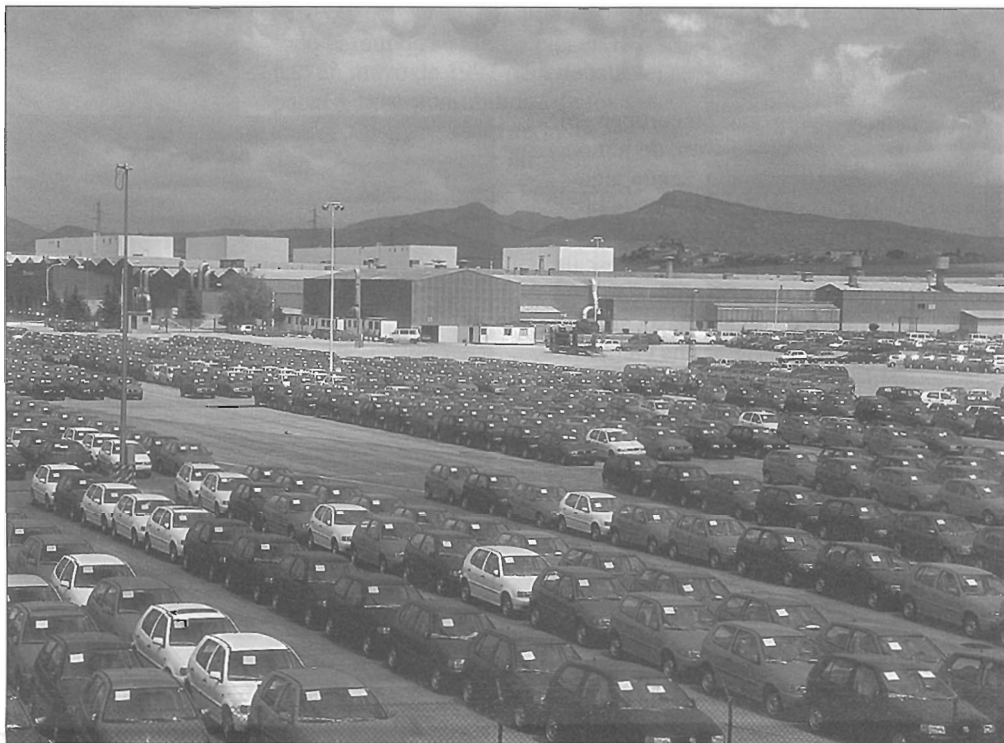
A todo ello tenemos que añadir, en tono también de crítica, la intromisión permanente de que han hecho gala instituciones de todo tipo: el Gobierno de Navarra, la Confederación Empresarial Navarra (CEN), la Cámara de Comercio, y algunos medios de comunicación, que de forma constante han cargado tintas contra el movimiento sindical y contra la plantilla de trabajadores/as en general, que han tenido que soportar las críticas de hasta los vecinos del portal, queriéndonos negar toda capacidad negociadora y haciéndonos responsables de todos los males que podían ocurrir si no cedíamos a las exigencias de la multinacional.

NEGOCIACION IRREAL

La dirección de Volkswagen-Navarra ha dado sobradas muestras de lo que entiende por negociación. Llegado el caso, no tiene inconveniente en marginar a ELA y a otros sindicatos de la mesa de negociación y llevar ésta hasta Alemania, donde con interlocutores más dóciles puede llegar a acuerdos, que luego presenta en Pamplona como propuesta empresarial, pretendiendo que los demás nos chupemos el dedo.

La empresa, al final, consigue su objetivo, que no es otro que forzar una flexibilidad de trabajar en sábados, que no puede satisfacernos en la medida en que nosotros ya nos habíamos movido de forma unilateral, haciendo una propuesta que nadie ha querido tener en cuenta.

Nuestra propuesta de trabajar seis días, una semana, y cuatro, las dos siguientes, es mucho más solidaria y justa, ya que resuelve el problema de forma razonable.



ELA no suscribirá el convenio de Volkswagen, cuya negociación se ha llevado a Alemania.

Nuestra propuesta reducía la jornada en torno a las 120 horas anuales, dejando la jornada anual en las 1.600 horas, y consiguiendo de esta manera las 35 horas semanales, mientras que se eliminaban radicalmente las horas extraordinarias y además creaba en torno a 240 empleos adicionales de forma inmediata y permanente, con un costo económico para la empresa similar al de su actual propuesta.

La empresa ofrece a una importante parte de la plantilla el caramelo de la letra D, con la que quiere quebrar el principio de solidaridad de los trabajadores/as (aquellos de que "bueno, a mí ya me dan lo mío, los demás que se las arreglen como puedan").

De reducción de jornada, nada de nada. Luego algunos hablarán, desde sus cátedras, y dirán que la reducción de jornada a las 35 horas para crear empleo la llevarán a cabo en

la negociación colectiva. Palabras huecas, vacías, sin credibilidad.

DISCRIMINACION

Para que no falte de nada, discriminación salarial para los nuevos contratados, que cobrarán el 85% de la letra A durante dos años. Esto supone en torno a las 600.000 pesetas anuales menos para cada uno de ellos, a añadir a las bonificaciones del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante este periodo, además de las indemnizaciones y subvenciones que recibe la empresa. Es decir, quitar a unos para dar a otros. Es una actuación muy solidaria.

En definitiva, creemos que se ha perdido una oportunidad de resolver de forma razonable el problema de la flexibilidad y de la eliminación de horas extraordinarias, por una cuestión de principio de autoridad, el que reza "aquí se hace lo que yo diga, como yo diga y con quien yo diga". Así es imposible llegar a acuerdos.

En estas condiciones no nos hacen falta en la empresa ni comités, ni nada. Aquí se sigue haciendo lo que la empresa mande.

Sección sindical de ELA
en VW-Navarra

“
Guk lana aste batean sei
egunez eta bi hurrengoetan
lau egitea proposatu genuen

JORNADA DE SERVICIOS PUBLICOS. GASTEIZ, 11 DE MARZO

Los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector público, en peligro

El pasado 11 de marzo, más de 300 delegados del área pública de ELA se reunieron en Gasteiz para analizar las consecuencias que para los derechos individuales y colectivos de los empleados públicos tendrá el

anteproyecto de ley del Estatuto del Funcionario, pactado entre el gobierno central y los sindicatos UGT, CCOO y CSIF. Para ELA el mencionado estatuto, de ser aceptado tal y como ha salido de la Mesa General de la Función Pública de Madrid, cons-

tituye un ataque contra el conjunto del personal de las Administraciones Públicas, contra el derecho de negociación colectiva en Euskadi y contra el nivel de autogobierno que en materia de función pública corresponde a las Administraciones vascas.

Asistimos a un claro intento de ilegalizar nuestros marcos de negociación. Detrás de esos ámbitos existen unas condiciones de trabajo que año a año y convenio a convenio hemos ido logrando; el intento de uniformización con la utilización de las Leyes de Bases, pretende acabar con todo eso negándonos el derecho a que podamos negociar.

En lo que a negociación colectiva se refiere, este Estatuto nos condena a la clandestinidad, a ocultar nuestras actuaciones para que no sean declaradas ilegales.

La tibieza de los responsables políticos de algunas administraciones vascas tiene mucho que ver con la estrechez de miras políticas y con el beneficio que se puede derivar de este estatuto para gestionar los recursos humanos de manera arbitraria. ELA exige a las administraciones e instituciones vascas una actitud decidida para defender este ataque a nuestro nivel de autogobierno.

La acción sindical que ELA va a emprender pasa en estos momentos por explicar al conjunto de los trabajadores qué es lo que está en juego, trabajar la mayor unidad de acción sindical posible para combatir este Estatuto.

En opinión de ELA, este estatuto del funcionario no nos permite negociar. Vacía de contenido normativo a los poderes políticos de todas las Administraciones que no sean la estatal. Así mismo excluye a las representaciones sindicales que no sean UGT, CCOO y CSIF, al impedir que podamos abordar/alcanzar acuerdos distintos a los que en el estado se produzcan. Es un ataque a la democracia sindical. Es un ataque a la capacidad normativa que determinen las mayorías sindicales y políticas de nuestro país. Se utiliza la legislación básica para excluir proyectos políticos y sindicales distintos a los que determinen el gobierno central, la UGT, CCOO y el CSIF.



Una vez sea aprobado este Estatuto, en desarrollo del mismo, se establecerán también con el carácter de "básico" los Estatutos que regulen al personal docente, al sanitario, las leyes de las respectivas Comunidades Autónomas, etc... Todos los desarrollos reglamentarios posteriores a la aprobación en el Parlamento de Madrid de este Estatuto deberán adecuar sus contenidos a lo que se regule en el mismo. Así se pretende cerrar el círculo.

UN CONTENIDO INACEPTABLE

Los delegados y delegadas de ELA han calificado su contenido como sindicalmente inaceptable. La reforma que pretende el estatuto está presidida por la no existencia de garantías respecto del puesto de trabajo; se rompe la vinculación al mismo. Bajo la denominación de "genéricos" a la gran mayoría de los puestos de

trabajo y el único derecho al desempeño de funciones, se abre la puerta a la movilidad funcional y geográfica, a la remoción de los puestos de trabajo sin garantías. Se recogen unos sistemas de provisión y de acceso que sólo sirven para consolidar la precariedad; se regula un "nuevo" concurso específico para los puestos "singularizados" que se determinen por cada Administración estableciendo un sistema de baremación que excluye la igualdad de oportunidades, e imponiendo sobre los ocupantes un "sistema de evaluación" que puede decidir a los tres años que se les quite la plaza que ocupan. Total y absoluta subjetividad.

SOLO CUENTAN LOS ORGANOS DE GOBIERNO

Representantes de las Federaciones de Servicios Públicos y Enseñanza de ELA llegan a concluir que con este Estatuto sólo cuenta

la voluntad unilateral del gobierno respectivo, que en cada caso podrá hacer lo que le venga en gana con los Acuerdos que pueda llegar a firmar con los sindicatos. Sin negociación colectiva y permitiendo un sistema tan contrario a los intereses de los trabajadores y trabajadoras, es lícito preguntarse ¿a cambio de qué se dan estos cheques en blanco al Gobierno? y ¿qué papel van a jugar estos sindicatos en las Mesas de negociación en Euskadi después de hacer lo que han hecho? Los convenios de la Administración Autónoma, de Osakidetza, el del ARCEPAFE, el de Enseñanza, el de la Ertzaintza y los de las Sociedades Públicas han consolidado unas condiciones de trabajo substancialmente mejores a aquellas que Madrid ha impuesto a sus trabajadores. Justamente por eso se produce esta alianza entre el Gobierno del PP y los sindicatos UGT, CCOO y CSIF: para acabar con esas ventajas objetivas. Quieren acabar con nuestros convenios y no debemos admitirlo.

DEFENDER EL DERECHO A NEGOCIAR ES DEFENDER NUESTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los delegados y delegadas de ELA han valorado como imprescindible defender nuestro derecho a la negociación colectiva para defender nuestras condiciones de trabajo. Hay que luchar contra la pretensión de ilegalizar nuestros Acuerdos o Convenios. Detrás de los convenios están nuestras condiciones de trabajo, las que hemos ido adquiriendo convenio a convenio. ELA está comprometida con la defensa de nuestras condiciones de trabajo y somos conscientes de que sólo la existencia de una negociación colectiva cercana a las realidades que vivimos y real puede garantizar en el futuro unas condiciones de trabajo individuales dignas. Debemos luchar por nuestros convenios. ¡Es un problema de todos y todas!

”
Estatukoak ez beste sindikatuak baztertu egiten ditu proiektuak

”
Hitzarmenen aldeko borroka guztion arazoa da

Lantokietan eta sindikatueta emakumeak gero eta indar ugariagoa dira. Egun langileen %50 eta sindikatueta kideen %35a dira”, esan zuen Lois Stewart Nazioarteko Sindikatu Libreen Konfederazioko (NSLK) berdintasun saileko arduradunak, eskubide sindikalen aldeko borrokak 50 urte bete dituen unean kanpaina bati ekin zaiolarik.

E M A K U M E L A N G I L E A R E N E G U N A

Mundu mailako borroka

Joan den martxoaren 9an “Gure eskubideak errebindika ditzagun” izena duen txostena argitaratu zen, eta bertan emakume langileek gobernu, enpresari, eta zenbait kasutan beren gizonezko lankiden aurka burutu dituzten borrokak isladatzen dira. Emakumeak gero eta militanteago dira, eta euren borrokarako arma bat dute: 1948an onartu zen LANEren 87. hitzarmena, langileei sindikatzeko eskubidea aitortzen diena alegia.

Ia langileen erdia izan arren, emakumeek batipat gaizki ordaindutako edo aldi baterako lanpostuetan dihardute, edota sektore informalean. Oihalgintza da sektore horietako bat; sektore hortan bildurra eta ordaindu gabeko aparteko orduak dira nagusi, eta sarritan haurdun ez egotearen froga eskatzen da.

NEKAMEAK

Bestalde, emakume asko eta asko ari da bere herritik kanpo lanean, maiz neskame legez. Sektore honetan sindikatuak sartzea ia ezinezkoa da, eta ondorioz, esplotazioa ohikoa da; emakumeek soldata txarrak jasotzen dituzte, eta askotan bortxaketak edo gehikeriak jasaten dituzte.

Zerbitzu publikoetan ere emakumea nagusi da, kopuruz behintzat. 1996ean Zimbabueko erizainek greba egin zuten, gobernuak ez baitzien soldata igoera bat eman nahi. Ia 135.000 langile kaleratu egin zituzten, gehienbat emakumeak, eta Britainia Handian eta Hego Afrikan ordezkokoak bilatzen hasi ziren; Mugabe presidentek beranduago berronartu zituen, baina sindikalariak kanpota utzita. Emakumeen elkartasunari esker—egoera konpondu ezean lanari uko egin zioten— horiek ere itzuli ahal izan zuten beren lanpostuetara.

HERIOTZA

Kolonbian, berriz, emakume sindikalariak talde kriminalen helburu dira, Frieleht Varon lantokitik gertu hilik aurkitu zuten, eta Ma-



galy Peñaranda, Ocañako sektore publikoan ziharduen sindikalaria, joan den urteko ekainean hil egin zuten.

Sindikatzeko ahaleginak egin izan dituztenez, emakumeek erasoak jasan dituzte. Adibidez, Los Angelesko New Otani hotelean lana egiten zuten emakumeak gaizki ordainduta zeudenez, sindikatu bat antolatzen hasi ziren. Baina enpresak taktika antisindikale-tako aditu bat eraman zuen, zelatan ibili zena; telefonoak pintxatu zitzaizkien...

Eskubide sindikalen aldeko borrokan gobernuek ere bidegabekeriak egiten dituzte. In-

donesian emakume langile bat jipoitu egin zuen enpresariak sindikatuari uko egin ziezaiola, eta erantzun zuelako emakumea bera espetxeratu zuten.

SINDIKATUEN ZORRA

NSLKren txostenak dioenez, afiliatu kopuruak gainbehera doazelarik, sindikatuak argi ikusten dute berriro indartu eta langile mugimendu osoa ordezkatzeko badute ahalik emakume gehien erakarri beharra dagoela, baita lanaldi partzialaz, aldi baterako kontratuz edo etxeetan ari direnak ere.

Emakumeek, halaber, sindikatuen beharra dute. Emakume langileak biltzen dituzten erakunderik hedatuak direnez, presioa eragiteko modurik egokiena dira, eta gobernuen emakume edo berdintasunari buruzko politikan eragin baitezakete. Sindikatuak besterik ez ditzakete lan munduan berdintasuneranzko hobekuntzak lortu.



Sindikatuak dira lan munduan berdintasuna lortzeko erakunderik egokienak

Pendiente aún de su publicación, el Pleno del Parlamento Vasco del pasado 27 de febrero aprobó mayoritariamente la Ley General de Protección del Medio Ambiente, una norma demandada desde hace tiempo por amplios sectores sociales, y que ha tenido una larga gestación.



La ley de medio ambiente

Baste recordar que la comisión interdepartamental de Medio Ambiente del Gobierno Vasco venía debatiendo el anteproyecto desde mediados de 1995, y que ya en la anterior legislatura se había avanzado otro anteproyecto de ley. La demora en la aprobación también se ha debido a la complejidad competencial del tema y a la existencia de los tres niveles institucionales en la CAPV.

La nueva norma es una ley general que pretende establecer el marco normativo de protección del medio ambiente, regulando derechos y deberes de la ciudadanía y de los agentes económicos y sociales. La ley establece un régimen general de protección de los recursos naturales, regula las responsabilidades y formas de intervención de las administraciones públicas respecto de las actividades con incidencia ambiental, fija un régimen sancionador y plantea los mecanismos de participación pública.

ASPECTOS PRINCIPALES

El Título I de la ley, donde se recogen las *disposiciones generales*, reconoce de forma general el derecho de los ciudadanos a acceder a la información ambiental disponible por las administraciones públicas o sus concesionarios.

En este mismo título se configura el *Consejo Asesor del Medio Ambiente*, ente consultivo con participación de la sociedad civil, en el que *deberá asegurarse la representación sindical adecuada*.

Dentro de este título, asimismo, se conforma la *Comisión Ambiental*, órgano de coordinación de las distintas administraciones que en materia de medio ambiente actúan en la CAPV. Como plasmación de la política ambiental, contempla la elaboración de un programa marco (aunque no se fijan plazos) que habrá de someterse a informe del Parlamento Vasco y de la Comisión Ambiental.

La terminación convencional de procedimientos administrativos a través de acuerdos ambientales, recogido también el Título I, deberán contar con la necesaria *concertación de todos los agentes sociales implicados*.



El Título II aborda la *protección de los recursos ambientales*, enunciando los principios generales de protección ambiental que deberán ser tenidos en cuenta en todos los ámbitos de actuación por las administraciones públicas.

El Título III *ordena las actividades que tienen incidencia en el medio ambiente*, desarrollando ampliamente los sistemas de evaluación de impacto ambiental y las actividades clasificadas.

Establece tres procedimientos diferentes de evaluación ambiental:

–La evaluación *conjunta* de impacto ambiental, destinada a valorar los efectos que sobre el medio ambiente se derivan de la aplicación de determinados planes (planes territoriales parciales, planes sectoriales con incidencia territorial, planes urbanísticos que afecten a suelo no urbanizable...).

–La evaluación *individualizada* de impacto ambiental, destinada a valorar los efectos sobre el medio ambiente de determinados proyectos y obras, conforme viene realizándose hasta ahora según la normativa estatal.

–La evaluación *simplificada* de impacto ambiental, destinada a evaluar la incidencia ambiental de proyectos menores.

En un único artículo, el 39, se hace mención a la incorporación de procedimientos de control integrado de la contaminación, técnica que ha de incorporarse a los sistemas de gestión ambiental de algunas de las empresas ubicadas en nuestro país, pero que la norma no desarrolla ni aclara las vías de coordinación de los procedimientos administrativos relativos a licencias y autorizaciones.

Los últimos capítulos del título III están dedicados a regular las políti-

cas sobre suelos contaminados y residuos, estableciendo la atribución competencial en esta última materia entre el órgano ambiental del gobierno y los atribuidos a los territorios históricos.

El Título IV de la ley regula diferentes *instrumentos de política ambiental*, tanto públicos como de iniciativa privada: se establece la posibilidad de crear fondos específicos destinados a financiar actuaciones de protección ambiental; potenciar políticas fiscales incentivadoras de mejoras ambientales; poder instaurar ecotasas; contempla la realización de auditorías ambientales...

El Título V trata de la *disciplina ambiental*: recoge el régimen sancionador, así como mecanismos de responsabilidad ambiental y los sistemas de inspección y control de las actividades.

La ley establece un régimen sancionador que puede imponer multas (dependiendo de la gravedad de la infracción), entre 50.000 pesetas y 200 millones de pesetas, así como la clausura temporal, parcial o total de las instalaciones. Todo ello, independientemente de la obligación de restitución del daño causado.

CRITICAS

La ley ha sido criticada porque no resuelve la confusión competencial y organizativa existente en materia ambiental. Se mantiene una división horizontal de responsabilidades entre distintos departamentos del Gobierno Vasco que dificulta el desarrollo de una política ambiental global; las diputaciones forales mantienen sus competencias, e incluso las amplían, como en el caso de las declaraciones de impacto ambiental... Quizás el problema no resida en una ley de protección del medio ambiente, sino en la actual vertebración institucional de la CAPV.

T.E.



Legeak ingurugiroaren babesarekiko eragile ekonomiko eta sozialek dituzten betebeharrak eta eskubideak arautzen ditu

Esta página de medio ambiente se publica con la colaboración del departamento de Ordenación Territorial, Vivienda y Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

CAMPAÑA "MENOS HORAS, MAS EMPLEO"

ELA Y LAB CALIENTAN MOTORES ANTE LA MANIFESTACION DEL DIA 28 DE MARZO EN IRUÑEA Y EL PARO DE UNA HORA DEL 23 DE ABRIL

En pie de empleo

Miles de delegados de ELA y LAB se han movilizado a lo largo de los meses de febrero y marzo en los distintos actos organizados por ambos sindicatos dentro de la campaña "Menos Horas-Más Empleos". Sin duda, un buen entrenamiento para los platos fuertes que llegan.

Un mensaje fue común: no es posible soportar por más tiempo los niveles de paro y precariedad actuales; hay que articular medidas para crear empleo, y en este contexto la reducción de jornada aparece como una vía válida; enfrente hay una patronal insaciable que se opone a cualquier medida de reducción. Los puntos álgidos de esta nueva fase de movilizaciones serán la manifestación nacional del próximo 28 de marzo en Iruñea, el paro de una hora del 23 de abril y la jornada del primero de Mayo. Entre ellas, numerosas movilizaciones comarcales.

BALANCE POSITIVO

Los secretarios generales de ELA y LAB han realizado un balance positivo de los casi dos meses transcurridos desde el inicio de la campaña por el empleo, a la vez que anunciaron una fase de intensificación de las movilizaciones en torno a la exigencia de la jornada laboral de las 35 horas en el sector privado y de 32, en el público.

El secretario general de ELA, José Elorrieta, consideró un éxito la postura defensiva a la que ha pasado la patronal, empujada por la acción sindical. "Hace pocos meses se encontraba muy cómoda, ahora las declaraciones que realizan en contra de la campaña demuestra que el clima social está cambiando, que la gente empieza a darse cuenta de que realmente no sobra gente, sino que sobran horas y que es posible generar empleo si se



Dentro de la campaña, delegados de ELA y LAB se concentraron el pasado 12 de marzo en Vitoria para exigir la reducción de jornada, ante un acto organizado por la patronal alavesa SEA.

limitan los beneficios empresariales. La extensión de este mensaje les pone nerviosos".

Elorrieta valoró también como un elemento positivo de la campaña la capacidad de sumar apoyos de organizaciones que trabajan por las mismas reivindicaciones. Además de la plataforma Gogoa, promotora de la Iniciativa Popular por la Carta de los Derechos Sociales, que hace tiempo que mostró su apoyo a la campaña de ELA y LAB, los sindicatos STEE-EILAS, ESK-Cuis, Izquierda sindical de CCOO, Hiru y EHNE han mostrado su disposición en realizar acciones conjuntas con ELA y LAB en favor del empleo así como a participar en las movilizaciones ya previstas.

Por lo que respecta a los partidos políticos, Izquierda Unida y Herri Batasuna y Eusko Alkartasuna han hecho público su apoyo a la campaña de ELA y LAB "Menos horas-Más empleos" en favor de la jornada semanal de las 35 horas. Con el resto de fuerzas políticas se han mantenido y se van a seguir manteniendo reuniones a la búsqueda de compromisos claros en esta materia.

El secretario general de ELA afirmó, también, que el paro de una hora "es un paro de aviso a la patronal para demostrar que vamos muy en serio en la exigencia de una reducción de la jornada laboral, y una forma de tomar el pulso a la sociedad y a la clase traba-

jadora para comprobar la sensibilización que existe y ver si es posible pasar a una confrontación más fuerte como podría ser la convocatoria de una huelga general".

IMPORTANTES CITAS

La primera fase de la campaña por el empleo de ELA y LAB culminará el 1º de Mayo con una gran manifestación nacional en Bilbao, pero antes, tenemos otras dos importantes citas. El próximo sábado 28 de marzo por la tarde, en Iruñea; y el 23 de abril donde se realizará una hora de paro por el empleo en todas las empresas de Euskal Herria. El objetivo, que se interiorice la necesidad de que no podemos seguir con los niveles de paro actuales, que hay que reducir la jornada laboral para que trabajando menos, más puedan trabajar.



Patronala jarrera defentsiboan jarri izana kanpainaren arrakasta da, gizarteko giroa aldatzen ari da



Apirilaren 23ko lanuztea ohar bat da, enpresariak ikus dezaten oso serio ari garela hitz egiten

“LANORDU GUTXIAGO, LANPOSTU GEHIAGO” KANPAINA

Hacia una carta de derechos sociales también en Navarra

La Iniciativa Legislativa Popular (ILP) a favor de una Carta de Derechos Sociales en Nafarroa presentó el pasado 17 de marzo al Parlamento Foral su propuesta de Ley. Esta iniciativa tiene como principal objetivo la promulgación de una Carta de Derechos Sociales que contemple medidas dirigidas al reparto del trabajo y la riqueza, a la reducción de la jornada laboral y al establecimiento de un salario social para todas las personas sin ingresos. Se pretende, en definitiva, poner límite a la pobreza y a la exclusión social.

El objetivo, ahora, es lograr 20.000 firmas de apoyo, aunque 8.000 serían suficientes, para en el plazo de seis meses llevarlas al parlamento navarro para que se decida su tramitación.

TRAMITACION

Por otra parte, la Carta de Derechos Sociales de la CAPV se encuentra en estos momentos en periodo de tramitación. El pasado 5 de marzo tuvo lugar en Gasteiz un multitudinario acto de apoyo a esta iniciativa organizado por ELA, LAB y la plataforma Gogoa. Unos 3.500 delegados y delegadas se concentraron en la Plaza de los Fueros de Gasteiz, y posteriormente se dirigieron en manifestación hasta el Parlamento Vasco, donde hicieron entrega a su presidente una carta de apoyo a esta iniciativa referendada con más de 80.000 firmas de ciudadanos/as vascos/as en tan solo 4 meses.

Durante el acto, José Ramón Castaños, de la Plataforma Gogoa, una de las impulsoras de esta iniciativa, pidió a los partidos políticos que respetaran la opinión de los ciudadanos y que tramitaran la Carta Social en los términos en los que ha sido apoyada por la ciudadanía: “Una Carta Social enmendada supondría un timo social”, y propuso la movilización social para evitar que la mayoría parlamentaria desnaturalice el contenido de las medidas sociales contra la pobreza y la exclusión social que hay en la Carta de Derechos Sociales.



La juventud, por un empleo digno. Jóvenes de organizaciones sociales, sindicales y políticas se manifestaron el pasado 18 de marzo en Bilbao en demanda de la adopción de políticas de empleo estable. Entre otras medidas los jóvenes vascos proponer la supresión de las Empresas de Trabajo temporal, el principal instrumento de precarización del empleo.



KANPAINA, ESKUALDEETAN

Enpleguaren aldeko kanpaina eskualdeetara ere iritsi da, eta ekintza ezberdinen bidez gauzatzen da: propaganda banaketa; automobil-karabanak; alderdi politikoez bilerak, udalbatzetan langabeziaren aurkako mozioak aurkez ditzaten; ikastetxe eta unibertsitateetako hitzaldiak; enpleguarekin zerikusia duten bulego eta erakundeen aurreko bilkura eta entzierroak, etab. Hona hemen izango diren ekintzetako batzuk, parte hartzeko aukera izan dezazuen:

Martxoa

- 25 Irun: Udalbatza (ordezkariak izango dira bertan)
Eibar: Mahaingurua
- 27 Errenteria: Udalbatza (ordezkarien presentziarekin)
Ibaizabal-Nerbioi: Udaletako mozioak
Iruñea: Karabana (11-14 or.)

Apirila

Lehen astean: Urola-Kostan ordezkari kontzentrazioa

- 3 Gernika Ordezkari bilera eta manifa (11.30)
- 6 Ibaizabal-Nerbioi: hitzaldiak LH eta irak. ertainetako ikastetxeetan
- 12-13 Bilbo: Enkartelada
- 16 Iruñea: Ordezkari bilera, manifa
- 17 Altsasu: Mitina
- 18 Sodupe-Santurtzi: Korrika (goizean)
Tolosa: Mitina Leidor zineman (10.00), eta manifa
Gasteiz: propaganda banaketa
- 19 Landaben: propaganda banaketa
- 20 Gasteiz: propaganda banaketa
- 21 Ib.-Nerbioi: Karabana
Eibar: Karabana
- 22 Iruñea: Karabana
Gasteiz: Mahai ingurua
- 23 Gasteiz: Manifestazioa
Tafalla: Kontzentrazioa
Tutera: Kontzentrazioa
Lizarrar: Kontzentrazioa
Gernika: manifestazioa
Donostia: Bilkura pankartekin
Errenteria: Eskualde manifestazioa (19.00)
Basauri: manifestazioa (19.00)
Algorta: manifestazioa (19.00)
Iruñea: kontzentrazioa (eguerdian) eta manifa (arratsez)
Altsasu: manifestazioa

ELAN ez dugu zalantzarik: Prestakuntza sindikalgintzarako tresna lagungarri eta ezinbestekoa da. Zehatza, sakona, zabala eta goi mailakoa izanda ere ez da jakintza akademikora mugatzen; aitzitik, sindikalgintzarako eraginkortasuna sendotzea du asmo eta xede.

Prestakuntza, ekintzaren osagarri

EGOERAREN AZTERKETA

Beraz, prestakuntzak egoera aztertzeke sena piztu behar du sindikalariongan; jomugak edo helburuak zehatz markatzeko argibideak eman, eta ezarritako helburuak lortzeko estrategia eraikitzen lagundu.

Ekintza sindikalaren bidez, gizarte-egoera aldatzeko langileentzako argi-mutil eta adorre emaile izan behar du, beraz, prestakuntza sindikalak.

AURTENGO ESPERIENTZIA

Beraz, gai honen garrantzia jakinik, hortan dihardugu sindikatuari. Azken aldi honetan Getxotik Tuteraraino, Hondarribitik Balmasedara eta Elorriotik Lizarrara egiten ari garen ikastaroetan (Bilbo, Donostia, Iruñea eta Gasteiz barne direlarik...) euskal gizartearen azterketa egiten da, sindikalarion ikuspuntutik begiratuta, eta inoiz baino zorrotzago, noski.

Euskal gizartearen langileriak jasaten duen langabezia, esplotazioa, langile-klasearen haustura... arazo larri horien sorreran eta hedapenean indar ekonomiko eta politikoek duten eragina eta erantzukizuna ditugu aztergai gure ikastaroetan. Baita ere langileok prozesu luze horretan izan ditugun eta gaur egun ditugun portaera eta jokabideak.

BIDE BERRIAK URRATUZ

Egunero aldatzen ari zaigun egoera honen aurrean, neurriak hartzen eta bide berriak urratzen asmatu behar dugu. Eta gainean ditugun erasoei erantzuteko, langile indarrak batu biltzeko era aztertu; *batasun sindikala* lortzeko ditugun oztopoak gaindituz.

Batasun sindikala... norekin? zein baldintzetan? iraunkorra, sendoa, ahalik eta zabalena izan dadin.

Arazo guzti hauek ditugu aztergai gure ikastaroetan.

LANGILEEN EUSKAL HERRIA

Ingurumari hortan kokatzen da baita ere Estatutuaren eta Foru nafarraren Hobekuntza legearen bidez Hego Euskal Herriak lortu duen burujabetasun eskasari egiten diogun kritika.



Hortik, gaurko egoera politikoa gainditu behar harraren aldarrikapena –urriaren 18an Gernikan egin genuena, hain zuzen– langileok dugun arazo asko konpontzeko, tresna propioak geure esku behar baititugu. Eta hori ezinezkoa zaigu egunetik egunera tranpa eta iruzur bihurtu zaigun Estatutu honekin.

Ikuspegi politiko hau ezin ahaztu gure ikastaroetan.

Politika esparrua ez zaigu langileoi arrotz, eta are gutxiago euskal-politika esparrua, hor gauzatzen eta mamitzen baitira gure es-

kubideak eta ongizatea. Badugu zer esanik eta zer eginik, langile eta abertzale garenez, herrigintzan, eta ez gaituzte bide hortatik kanpora botako, zenbait sasi-intelektual eta politikari merkek nahi lukeenez.

PRAXIA ETA PENTSABIDEA BATERATU

Ezin uka azterketak, eztabaidak, errealitate-ra pentsamolde egokiz hurbiltzeak asko laguntzen digula gure ekintza sindikala edo praxia taxutzen. Baina alderantziz, egoera berrien aurrean, ekintza eta praxia gaurkotzen ez badugu, ez dago errealitatekanpo eta praxi sindikal zaharkitu baten baitan, gaur egunari dagozkion azterketa eta ikuspegi arrazionalak berrituz.

Beraz, ekintza edo praxirik gabeko azterketa teorikoak ustel diren bezala, norabiderik gabeko praxi eta ekintzak antzuak gertatzen dira edonorentzat.

G. ARRIETA

El ámbito político nos interesa directamente porque en él se deciden nuestros derechos

El empleo, compromiso ineludible

Estamos es plena campaña de reivindicación de empleo. En la mesa del Consejo de Relaciones Laborales, junto con LAB, hemos presentado a la patronal Confebask una propuesta que podría dar como resultado estimado la creación de 100.000 puestos de trabajo. También hemos presentado este documento en el Gobierno de Navarra.

Estamos haciendo del objetivo de esta campaña un referente fundamental. Asumirla y darla a conocer, hacerla creíble, lograr la ilusión y el compromiso activo de muchas personas de todos los sectores sociales, no es una quimera. Puede percibirse que existe una sensibilidad creciente ante el paro y sus efectos, pero se exigen medidas concretas.

PROPUESTAS CONCRETAS

Y en la propuesta de ELA y LAB hay concreciones: Reducción de la jornada a 35 horas; eliminación de las horas extraordinarias; jubilaciones voluntarias con nuevas contrataciones; control de la precariedad. Son ejes bien precisos y marcan espacios para fuertes confrontaciones.

La patronal en su conjunto y los empresarios individualmente están defendiendo sus posiciones desde la insensibilidad social. Quienes desde las instituciones, la política o un supuesto análisis académico dan cobertura al mantenimiento de las situaciones de marginación, de exclusión, que se derivan del paro y de la falta de coberturas de protección, están definiéndose como valedores de un modelo social insolidario e inhumano.

En el recorrido nos hemos sumado a la iniciativa legislativa popular que ha presentado la Carta de Derechos Sociales en el Parlamento de Gasteiz, impulsada por sindicatos minoritarios y diversos sectores sociales. En Navarra promovemos un movimiento similar. Así abrimos espacios, sumamos esfuerzos y multiplicamos nuestras fuerzas.

La implicación coherente de los delegados y delegadas de ELA en esta campaña por el empleo es una ocasión formidable para mostrar la sintonía con un proyecto sindical que



quiere avanzar con propuestas ambiciosas e ilusionantes. El lema del último congreso confederal "Otros valores, otra sociedad. Langileon eskutik bestelako Euskal Herria", es una vitola que envuelve varios compromisos:

- ✓ Priorizar la acción sindical frente a la intervención institucional.
- ✓ Incidir en la creación de empleo y en el logro de un reparto de la riqueza más justo y solidario.
- ✓ Apostar por la construcción nacional con un modelo de sociedad puesto al servicio de las personas.

ACTIVIDAD MAS INTENSA

En periodos concretos se recaba una actividad de la organización más acelerada e intensa en temas puntuales. Además de mantener la guardia en lo cotidiano, se pide un "plus de

militancia". Esta fase de la campaña puede ser una de ellas.

Es notorio que con la reivindicación de una reducción sustancial de la jornada de trabajo, estamos tocando una cuestión de mucho calado: una distribución más equitativa de la renta. Eso afecta a los intereses de quienes defienden que hoy estamos abocados a un único modelo socioeconómico y que ellos lo van a defender con uñas y dientes. Por eso la batalla va a ser muy dura. Y hay que buscar la mejor correlación de fuerzas y el mejor bagaje de argumentos para apoyar nuestras convicciones con las mejores razones para lograr la máxima movilización.

El paro del 23 de abril y la manifestación del 1 de mayo en Bilbao van a reflejar el grado de sensibilidad alcanzado en este compromiso ineludible.

En la línea de señalar diferentes ángulos sobre las varias implicaciones que el tema conlleva recogemos en las siguientes páginas algunos retazos de intervenciones y documentos elaborados por varios ponentes que han participado en el ciclo de formación para cuadros de ELA organizado por la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua.

M. AURREKOETXEA

”
**Mobilizazio ahalik zabalena
 lortzearren indar-erlazio
 eta argumentu egokiak
 behar ditugu**

La reforma laboral ha fracasado

Cuando se habla de posibles estrategias frente al desempleo ya sabemos que nadie tiene una solución mágica, que es una cuestión compleja. Pero es importante hacer dos observaciones de entrada:

1.- La estrategia dominante que se ha aplicado en este país y en otros ha fracasado.

La estrategia que ha fallado ha estado basada en dos ideas:

- a) Redistribuir la renta desde los salarios hacia los beneficios.
- b) Aumentar la "flexibilidad" de la fuerza del trabajo desde el interés empresarial.

Estas dos orientaciones han fracasado. Es evidente que se han disminuido fuertemente los salarios reales respecto al ritmo y avance de la productividad. También se ha incidido en la desregulación del tipo de contratos, creando una situación de precariedad sin precedentes y a pesar de todo ello sin efectos significativos, sobre el desempleo.

2.- Han aumentado las desigualdades sociales. Este es un impacto que debemos tener muy en cuenta. Esta es un argumento importante al defender de forma decidida la reducción de la jornada laboral.

JORDI ROCA
PROFESOR DE LA
UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Incremento de productividad en beneficio de todos

Cualquier sindicalista sabe que la productividad es una pieza fundamental a la hora de plantear el problema del empleo. Hoy, el pensamiento dominante intenta convencernos de que los incrementos de productividad son la base del progreso y que es un condicionante inevitable.

Tenemos que aprender a actuar sabiendo que la productividad es un

proceso que se regula, que se gobierna; que no es como la ley natural que hace que en primavera las plantas florezcan.

La productividad es un proceso social y como tal su desarrollo y alcance puede ser regulado y de hecho es regulado, solamente que es controlado desde el punto de vista, o desde la lógica del beneficio y del lucro de unos pocos. Y se trata de alterar ese principio, esa lógica, procurando que el incremento de la productividad, o el propio desarrollo tecnológico permita un bienestar para todos los miembros de la sociedad.

Cabe recordar que hace ciento y pico años, cuando en el parlamento inglés los diputados progresistas planteaban que era inconcebible que los niños y las mujeres trabajaran doce y catorce horas en las minas, sin salir de allí, los diputados que representaban los intereses de los propietarios decían que no podía ser de otra manera, porque de otro modo, las minas inglesas no iban a ser competitivas.

La distribución de la renta: cuestión esencial

La piedra angular de cualquier planteamiento progresista, pasa por darle la vuelta a la situación de la que partimos y se sitúa en estos tres puntos:

- 1.- La distribución de la renta.
- 2.- La creación de empleo.
- 3.- La necesidad de políticas alternativas.

Es necesario vincular estos elementos porque un planteamiento no interrelacionado de estas cuestiones nos lleva a un planteamiento de dimensión muy alicorta y que no permite generar decisiones alternativas.

Errentaren banaketa, enplegua eta bestelako politikak uztartzea ezinbestekoa da pentsamolde aurrerakoiarentzat

Hazkundearen fruitua banatzearen teoria faltsua da, ekonomia hazten den heinean banaketa bat egiten baita

Empleo y reparto de la tarta

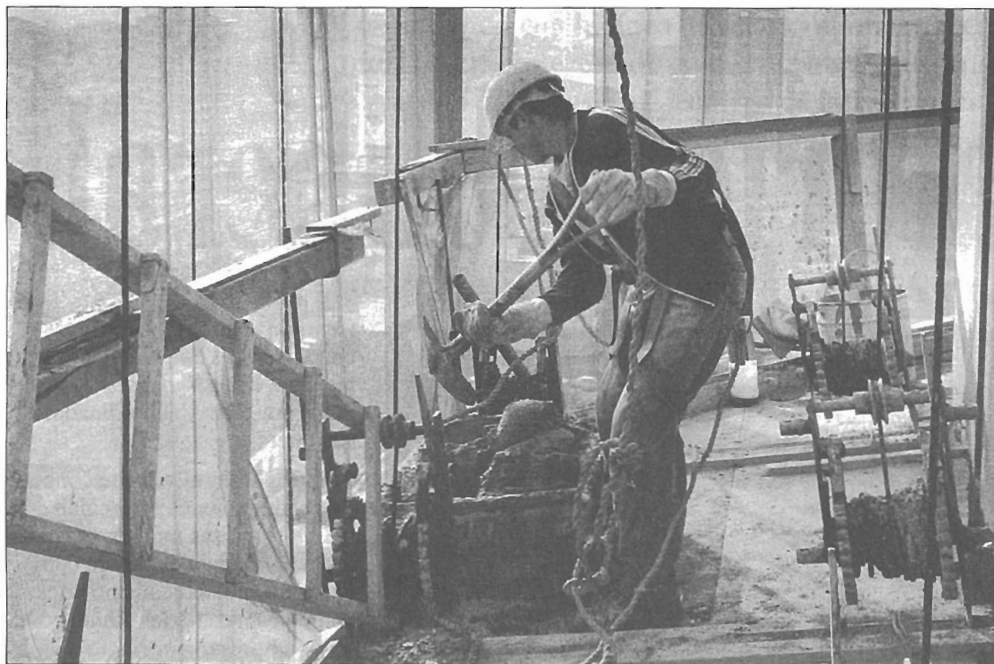
Sabemos que en el mundo que vivimos la generación de rentas está vinculada, sobre todo, al empleo. Pero conviene subrayar una cuestión elemental que debemos tener muy presente desde el campo o el sentimiento progresista y es la naturaleza de la distribución de la renta. Hoy ante planteamientos reivindicativos de un reparto más equitativo se dice eso de que "primero hay que crecer y luego se distribuye. Primero hay que hacer la tarta y luego se reparte".

Y el riesgo de este planteamiento elemental es que, oído repetidamente en boca de políticos y reproducido hasta la saciedad en los medios, el mensaje puede revestirse de una cierta lógica aparente. Y sin embargo, ese mensaje constituye una de las cuestiones con menos fundamento que hay en materia económica: es falso por su propia esencia, puesto que a medida que se va creciendo ya se está haciendo una determinada distribución.

No podemos olvidar que lo que llamamos "crecimiento económico" es el desarrollo de una serie de actividades económicas que tienen como una expresión consustancial la creación de rentas. Si cuando se lleva a cabo decimos que ha crecido el producto interior bruto, esa actividad expresa renta e ingresos para alguien.

Por tanto, si queremos lograr el objetivo de mayor equidad, de mayor justicia distributiva, donde tenemos que operar es en el crecimiento; en el proceso mismo en el que se está haciendo la tarta y por lo tanto repartiéndola.

JUAN TORRES LOPEZ
CATEDRÁTICO. UNIV. DE MÁLAGA



Autoritarismo neoliberal

En apariencia el neoliberalismo es firme partidario de la democracia formal, pero su impulso ha respondido a la necesidad de afrontar la crisis económica, de aumentar la tasa de rentabilidad del capital, lo que conduce a apostar por un Estado fuerte y a acomodar las leyes y las prácticas políticas a los intereses de las clases dominantes.

La política neoliberal busca alcanzar objetivos económicos, pero éstos, como cara de la moneda, tienen su envés en una política social marcadamente regresiva. La implantación de esta política y sus consecuencias requieren de un desarrollo esquemático de la democracia y de instrumentos de represión contundentes.

La miseria y la libertad, en última instancia, no son compatibles, porque, aparte de la contradicción de los conceptos, el poder tiene que eliminar los riesgos de que el desesperado use la libertad para rebelarse contra su situación. La política neoliberal ocasiona graves perjuicios a muchas capas de la población y hunde en la marginación a una parte no desdeñable de ella.

Neoliberalismoak gizarte politika atzerakoia ezarri nahi duenez, demokraziaren garapen eskasa eta errepresiorako tresna indartsuak behar ditu

La contrapartida política no puede ser otra que una restricción de las libertades y una desactivación del potencial de la democracia. El repliegue del Estado que reclaman los neoliberales desde el punto de vista económico y social tiene que compensarse con su reforzamiento de su faceta represiva.

PEDRO MONTES
ECONOMISTA

Salario: efectos materiales y psicológicos

El trabajo asalariado es una de las instituciones centrales de las sociedades capitalistas. El salario es el que permite adquirir los bienes mercantiles que combinados con el trabajo doméstico permitirán satisfacer un determinado nivel de consumo. Desde el punto de vista de las personas asalariadas, la contratación laboral constituye la principal posibilidad de acceder a una renta que le permita subsistir. El derecho de percibir esta renta es la primera motivación que está detrás de las reivindicaciones de empleo.

Es evidente que detrás de la demanda de empleo existen más aspectos que el exclusivamente monetario. La actividad laboral es vista en gran medida como una fuente de status, autorrealización y relación social. Su ausencia es fuente de muchos problemas socio-psicológicos. Hay una acumulación de evidencias sobre los efectos del paro y la precariedad laboral sobre los desequilibrios psicológicos, el nivel de divorcios y los suicidios.

Reparto de empleo, contratos a tiempo parcial

Mientras el discurso general de la izquierda tiene como referente la reducción generalizada e igualitaria de la jornada laboral, está ganando terreno la modalidad de contrato a tiempo parcial. En teoría esta modalidad es tan válida como otras siempre que se base en una libre decisión personal. Compaginar ciertos empleos de jornada reducida en ciertas fases del ciclo vital de las personas puede resultar satisfactorio. Pero esta percepción basada en el derecho de cada uno a modular su nivel de consumo y trabajo choca con numerosos aspectos que una política madura del tiempo de trabajo tiene que considerar.

En primer lugar, una proporción creciente de quienes ocupan este tipo de puestos de trabajo lo hacen porque no encuentran empleos a tiempo completo. Por tanto en estos casos no se trata de una opción voluntaria, sino un mero racionamiento del empleo que obliga a aceptar algo menos preferido.

En segundo lugar, el crecimiento del empleo a tiempo parcial no está relacionado con objetivos de reparto de empleo o en la simple preferencia de las personas afectadas sino con las necesidades y exigencias de las empresas, especialmente en los servicios, para cubrir puntas de actividad de determinada horas del día o días de la semana.

En tercer lugar —y este es posiblemente el punto crucial—, se trata de un empleo mayoritariamente femenino. Esta contratación obliga a preguntarse en qué medida su proliferación, lejos de suponer un avance igualitario, supone un refinamiento de los viejos roles sexuales, ahora tendentes a convertirse en hombre con empleo normal y mujer con empleo a tiempo parcial y actividad reproductiva doméstica.

ALBERT RECIO
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BARCELONA

Emakumeak lanaldi partzialeko kontratuetan gehiago direnez, pentsa liteke hau betidaniko sexubereizkeriaren jarraipen leunagoa ez ote den

A M E R I C A L A T I N A

El laboratorio neoliberal

Una sigla más: BID (Banco Interamericano de Desarrollo). Este mes de marzo ha celebrado su 39 asamblea anual. El presidente de la entidad, Enrique Iglesias, ante los mandatarios americanos, varios jefes de estado entre ellos, abrió la asamblea con una afirmación sorprendente: “la economía latinoamericana está sana”.

¿Cómo puede afirmarse esto? ¿Qué criterios valorativos son aplicados? ¿A quién se envía este mensaje? Es preciso tranquilizar a los mercados, a los inversores, al capital: hay que seducir al BBV, que próximamente proyecta invertir en América Latina como medio billón de pesetas.

América Latina ha tenido mala imagen: inestabilidad, desequilibrios macroeconómicos... Pero ahora ya no. Ya no es el “Asia de los tigres”; ahora ofrece seguridad.

SEGURIDAD, SEGUN PARA QUIEN

En América Latina hay 150 millones de pobres. Las cifras progresan, ya llegan al tercio de la población total. La pobreza abre la puerta a la violencia: la pobreza en contraste con opulentas minorías que ostentan, sin pudor, sus riquezas.

La destrucción de bienes y personas por la violencia equivale al 14,2% del PIB regional. En El Salvador y Colombia se destruye todos los años el 25% del PIB potencial debido a la violencia.

Desde la crisis de hace tres años, en México la economía se ajusta de forma draconiana, la pobreza aumenta, la violencia se dispara, el riesgo financiero vuelve a niveles aceptables. El número de asesinatos por cada 100.000 habitantes en la capital se duplicó entre 1980 y 1990. Entre 1995 y 1997 los delitos casi se triplicaron, mientras el desempleo se disparaba y el salario real caía un 20%.

SEGURIDAD ARMADA

Pero, con todo, “la economía está sana”, va generando confianza.



La pobreza provoca estallidos como el ocurrido hace pocos años en Venezuela.

Mientras las desigualdades crecen hasta la locura, las sociedades se desintegran.

Aquello que los estados han recortado en las políticas sociales, por exigencia de los planes de ajuste, se ven obligados a gastarlo en sistemas de seguridad, en militarización de la policía, etc.

Procedimientos regresivos que no solucionan nada y tienen un límite de tolerabilidad que, en algunos casos, se están rebasando peligrosamente. Peligrosamente para los elementales sistemas democráticos carcomidos por la corrupción, que malamente, en la mayoría de los países, mantienen la credibilidad y salvan a duras penas la gobernabilidad a niveles mínimos.

Los sindicatos de todos los países americanos ven en el desempleo la principal causa y explicación de la pobreza, de las desigualdades, de la violencia. Y ven en la

inspiración neoliberal de las políticas de los gobiernos la mayor amenaza económica contra el pueblo y el empleo. La mayor parte de los pueblos han sido víctimas de las políticas ortodoxas dictadas a gobiernos sumisos por el FMI y el Banco Mundial.

LEÑA AL SINDICALISTA HASTA QUE APRENDA

Un componente del neoliberalismo particularmente desarrollado en América Latina, se dirige a controlar, neutralizar, acosar al sindicalismo. Cada año, la CIOST se ve obligada a dedicar a la región latinoamericana un amplio espacio en sus informes anuales sobre violación de derechos sindicales.

El hecho de ser sindicalista resulta una peligrosa connotación en bastantes países: suele ser larga la lista de sindicalistas apresados, secuestrados o asesinados. Desde el movimiento “solidarista” en

Centroamérica –tal vez el más conocido– los empresarios se han puesto a crear sindicatos controlados por ellos y subordinados a sus intereses.

Con origen en el seno de conocidas multinacionales, circulan entre las empresas muchos manuales “confidenciales” sobre cómo hacer un antisindicalismo eficaz, cómo desplazar a los sindicatos de su empresa.

Existen países en los que el propio ejército ha elaborado y distribuido manuales antisindicales: ¡el sindicalista debe desaparecer! Empresas vascas (?) implantadas en América no hacen ascos a la práctica de este sindicalismo.

UNA ECONOMIA SANA

Sin embargo, el sindicalismo da muestras de notable vitalidad. El sindicalismo campesino –p.ej., el movimiento de los “sin tierra” en Brasil–, el industrial, e incluso el del sector informal. Desde las zonas francas y maquilas, en las que las condiciones de trabajo –sobre todo, de las mujeres– no conocen ley, hasta las cumbres intercontinentales.

Este mes de abril, en vísperas de la Cumbre de las Américas –todos los jefes de estado buscarán la creación de una zona de libre cambio– se reúnen en Santiago de Chile los sindicalistas americanos para proclamar la defensa de los derechos sociales y medioambientales.

Los sindicalistas luchan por una economía “sana”. Ven a la actual economía –diga lo que diga el BID y organismos similares– profundamente enferma. Quieren una economía que se gane la confianza de los pueblos. Buscan una economía respetuosa con el medio ambiente.

Hay que proclamarlo con claridad: para un sindicalista no se debe trocear el hecho económico y reducirlo a estimaciones de mercado. La economía debe integrar esencialmente la consideración de servicio al bienestar general y de utilización racional de los recursos ambientales. Entonces empezáramos a pensar en la buena salud de la economía.

ITURRIAGA

Ekonomia ez da osasuntsua zifra hutsen arabera; ongizate orokorraren zerbitzutan egon behar du eta baliabide naturalak modu arrazionallean erabili

Continuando con la línea de reflexión iniciada en artículos anteriores, nos resulta interesante comentar las conclusiones alcanzadas en la 9ª reunión del Consejo Ejecutivo de la Internacional de Enseñanza, de la que ELA-Irakaskuntza es afiliada.

DOCUMENTO PARA EL DEBATE

Cooperación al desarrollo (I)

El documento de orientación política sobre la cooperación al desarrollo adoptado en la referida reunión del octubre de 1997, es un texto donde además de realizarse un análisis sobre la situación actual, se definen las líneas de acción posibles, con un contenido más que interesante.

El documento parte de que las relaciones de cooperación son un proceso que regularmente necesita ser examinado y evaluado, y destaca la necesidad de mantener un debate permanente sobre la calidad de la cooperación al desarrollo.

La Internacional de Enseñanza recoge como objetivo de las actividades de cooperación el fortalecimiento de todos los niveles del movimiento sindical. La cooperación para el desarrollo se presenta como un instrumento importante para el fomento de la solidaridad internacional, especialmente cuando la brecha entre los que poseen y los que no poseen sigue ampliándose.

¿QUE ES LA COOPERACION?

El término "cooperación para el desarrollo" se basa en los siguientes conceptos:

–**Independencia**, en cuanto que debe ayudar a la organización receptora a alcanzar una posición de independencia respecto de todos los actores de la vida política, económica y social de su país respectivo.

–**Democracia**. Debe reforzar la democratización de las estructuras sindicales y promover sus capacidades para satisfacer las necesidades y favorecer la expresión colectiva de los miembros.

–**Autonomía**. La cooperación debe tener como objetivo aumentar la autonomía de las organizaciones re-



ceptoras y su capacidad de hacerse cargo, a medio plazo, de todos los aspectos relativos a la vida normal de los sindicatos.

–**Igualdad**. Debe integrar todas las cuestiones relativas a la lucha contra todo tipo de discriminación, en particular en el campo del género, con el fin de permitir a las mujeres tener un papel más importante en el seno de los sindicatos docentes.

–**Desarrollo duradero**. Debe permitir a la organización receptora mantener un buen nivel de actividades una vez que la cooperación haya llegado a su fin.

–**Proceso**. La cooperación para el desarrollo es un proceso a largo plazo que exige el compromiso de todos los que están inmersos en él para enfrentar los problemas de manera estructural.

–**Intercambio de ida y vuelta**. La cooperación debe enriquecer a todos los agentes participantes; está dirigida al fortalecimiento de la solidaridad internacional, haciendo que se entablen relaciones entre los miembros de la organización receptora y la cooperante.

La primera conclusión que se puede extraer del documento de la Internacional de Enseñanza es que el objetivo esencial de la cooperación para el desarrollo es ayudar a los sindicatos beneficiarios a desarrollarse para que se conviertan en agentes activos y poderosos en el debate de su país.

Laura G. DE TXABARRI

“
Lankidetzaren lehen
xedea sindikatuak
eragile indartsu izaten
laguntzea da

Nazioarteko Sindikatu Libreen Konfederazioak (NSLK), Garraioetako Langileen Nazioarteko Federazioak (ITF) eta sindikatu australiarrek hankaz gora bota dute itsasgizonen sindikatua hondatzearen Canberran asmatutako ezkutuko plan bat. Dubai-ra bidalitako mertzenarioek hanka egin behar izan dute. Australian egundoko eskandalua sortu du arazoak. NSLKren “Mundu Sindikala” aldizkaritik hartu dugu erreportai hau.

AUSTRALIAKO ITSASGIZONEN SINDIKATUA HONDATZEKO PLANA, HANKAZ GORA

Nazioarteko ekintzaren indarra

John Coombs, Maritime Union of Australia (MUA) sindikatu indartsuaren idazkari nazionalak ezin zuen sinetsi telefonoz esan ziotena: Arestian entzun zituen zurrumuruak, zeinen arabera gobernuak bere erakundea hondatu nahi bait zuen, egia omen ziren. Canberrako agintarientzat portuen modernizazioa oztopatzen zuen MUAk, langileen eskubideak defenditzen zituelako. Baina hortik mertzenarioak erabiltzera, eta militarrek eginiko operazio batetan? Posible ote zen Emirato Arabiar Batuetako portuetan prestatzea...

Alabaina, informazioa eman zion *eztarri sakonak* –Watergateko aferan informazioa eman zuenari izen hori eman zitzaion– ez zuen ezer asmatu. 1997ko azaroan deitu zuen lehenengoz berriemaile horrek. Australiako armadaren (ADF) *The Army* aldizkarian iragarki batek lan zibil bat eskaintzen zuen. Aukera ona, ADFk 7.000 lagun kendu nahi baititu.

XEHETASUN BITXIAK

Baina eskatzen ziren baldintzak Coombs harritu egin zuten, portuetako langileen gaitasunekin bat baitzetozen: ekipa astunen erabilerara, makina hidraulikoaren mantenimendua, motorren konponketa...

Gainera, eskaintako enpleguak Perth, Melbourne, Sydney eta Brisbanen izango ziren, hots, portu australiar nagusiak diren hirietan. Iragarkia jarri zuena, berriz, portuetarako langileak prestatzeko Fynwest enpresa berriaren buru zen Mike Wells. Hau militar ohia izaki...

MUAren buruak sindikatu-konfederazio australiarri (ACTU) honen berri eman zion, arazoa oso larria baitzen.

Gero eta datu jakingarriagoak pilatzen dira: ACTUk entzuten duenez, 70 lagun kontratatu omen dituzte Dubaiko portuan (Arabiar Emirri Batuetan) prestatzen hasteko. Hiru hilabete han eman ondoren, lehen taldeak Australian beste 150 gizon prestatuko lituzke, ezkutuan.

Coombsek ez du zalantzarik: operazio klandestino honen xedea MUA sindikatu indar-



gabetzea zen. Abenduan ACTU eta MUAk prentsa-ohar bat hedatzen dute gobernuari argibideak eskatuz. John Howards lehen ministroak ezer ez dakiela esaten du, baina ez du Parlamentuan argitu nahi horretarako diru publikorik erabili denentz.

GOBERNUA AGERIAN

Azkenik, armada australiarrek onartzen du Dubaira doan taldean 29 soldadu badaudela. Eta operazioan sartu baino lehen atzera egin duten bi errekluten arabera, hautaketarako el-

karrizketan esan zitzaien gobernu zegoela haren atzean.

NSLKak eta ITFk ere nazioarteko kanpaina bati ekiten diote. Abenduaren 13an ITFk ultimatum bat ematen dio Dubaiko gobernuari, militarrek 24 ordutan etxera bidal ditzan. Emirerrietako gobernuak ohar gogorra jasotzen du, hala ez egitekotan ITFk Dubaitik datorren eta Dubaira doan itsas-trafiko guztia geldiaraziko du-eta.

Abenduaren 15ean mertzenarioentzako bisak eta lan-baimenak indargabe geratzen dira. Honela, Fynwest operazioa ere amaitutzat eman behar litzateke, baina John Coombsek esan duenez, guztia hasi zutenek ez dute etsi, eta Dubai ez den beste porturen baten bila omen dabilta. Beraz, arazoak jarraipena izan dezake. Eta gobernu australiarrek azaldu egin beharko du sindikatu baten aurka burutu nahi den plan ilun eta eskandaluzko honetan izan duen papera.

L.D.

“
**El Gobierno australiano
intenta neutralizar al
sindicato marítimo MUA
mediante un equipo
clandestino de mercenarios**”

La filialización de empresas

Resulta bastante común en nuestros días oír hablar de términos como “matriz” y “filiales”. Se trata de términos que se adoptan metafóricamente en el campo de la estructuración mercantil de las sociedades, de las empresas.

El procedimiento es relativamente sencillo. Así, una empresa decide que alguna o varias de sus actividades que anteriormente eran desempeñadas por ella misma van a ser realizadas por sociedades o empresas de nueva creación. Estas nuevas empresas son propiedad de la que toma la decisión de segregar estas actividades, revistiendo a cada una de estas actividades de una entidad jurídica, es decir, de la cualidad de sociedad jurídicamente independiente, de la que anteriormente carecían. En muchos casos, esta transformación jurídica es una pura ficción, ya que la actividad de las nuevas sociedades se desarrolla en el mismo espacio físico que antaño, compartiendo ese espacio con otras actividades que la sociedad matriz sigue llevando a cabo.

PROPIEDAD INDIRECTA

Para resumir esta operación de forma sencilla, podemos decir que la sociedad matriz, de tener la propiedad directa de los activos o bienes (pabellones, maquinarias...) con los que desarrolla ciertas actividades, pasa, con la creación de nuevas sociedades que engloban esas actividades, a ser propietarias de las acciones de esas nuevas sociedades.

Es decir, la propiedad de la sociedad matriz sobre esos activos es indirecta, en tanto en cuanto decide sobre el destino de tales activos en su calidad de poseedora de las acciones de las sociedades filiales, dentro de las cuales se hallan esos activos. Es decir, se ha interpuesto una entidad jurídica en forma de nueva sociedad dentro de esa relación inicial existente entre la sociedad matriz originaria y alguno de los activos de la misma.

Si bien a muchos podría parecerles que la trascendencia práctica de esta operación es nula, debido al hecho de que la propiedad final de esos activos encuadrados dentro de las nuevas sociedades sigue estando en las mismas manos, hemos de hacer notar que esto no es así.



Por una parte, la sociedad matriz se puede beneficiar por el hecho de que al aportar activos a las sociedades de nueva creación puede elevar la valoración de los mismos de forma artificial. Esta práctica supone que la sociedad aportante se beneficia de un incremento de patrimonio, ya que aporta un activo por un valor superior al que figuraba contablemente. Esto supondría que la sociedad matriz tendría que declarar esa diferencia como beneficio.

La práctica nos dice que la mayoría de las sociedades que actúan así suelen tener resultados negativos de ejercicios anteriores con los que compensar ese beneficio, de forma que no llegan a tributar por ese incremento de patrimonio. En cuanto a las cautelas que se exigen en las valoraciones de lo que se aporta a las nuevas sociedades, basta que las mismas adopten forma de sociedades limitadas, en

las que a diferencia de las sociedades anónimas no se exige la actuación de un perito tasador que dé fe de su valoración correcta.

Desde el punto de vista social y laboral, esta práctica supone grandes distorsiones en cuanto al ejercicio real de nuestros derechos. Por una parte, es común el *baile* de delegados de unas filiales a otras, con el objeto de entorpecer su labor sindical. Por otra parte, la creación de una sociedad filial puede ser en algún caso la antesala de la venta de la misma, con el fin de volver a contratar sus servicios de forma inmediata. La consecuencia es que los trabajadores de esta filial, que al venderse deja de ser tal, pasan a formar parte de una sociedad de menor tamaño y entidad que cuando estaban dentro de la sociedad matriz, con las consecuencias que ello supone en caso de crisis.

Por otra parte, la sociedad matriz puede “mover” el beneficio de una sociedad filial a otra o hacia la matriz, ya que tiene la facultad de fijar el precio de las materias primas y producto terminado en las compraventas que se realizan entre las sociedades del mismo grupo. La matriz podría hacer que una de sus filiales en las que el espíritu reivindicativo de sus trabajadores fuera elevado, arrojara pérdidas, para así poder utilizar un argumento “irrebatible” en las negociaciones del convenio colectivo afectante a esa filial.

MEDIDAS

Estas prácticas constituyen una pequeña parte de las que realmente se dan. Las medidas que podemos adoptar ante ellas se han de configurar en el intento de lograr que toda negociación que se realice en esas empresas se realice tomando como referencia el grupo de empresas. Igualmente, se deberá proceder en casos de situaciones críticas que afecten a alguno de los apéndices creados a partir de la sociedad matriz. Nuestro poder de presión será el factor más importante para combatir las consecuencias de una práctica que aunque no desafía la letra de la ley si prostituye su espíritu. Además de ello, sería exigible la adopción de unas cautelas legales que eviten abusos, además de una interpretación jurisprudencial de esas normas en consonancia con un estado que se autodenomina como “social y de derecho”.

Aitor ARRIZABALAGA

“
Enpresen filializazioak
tranparako aukera zabalak
ematen dizkio nagusiari

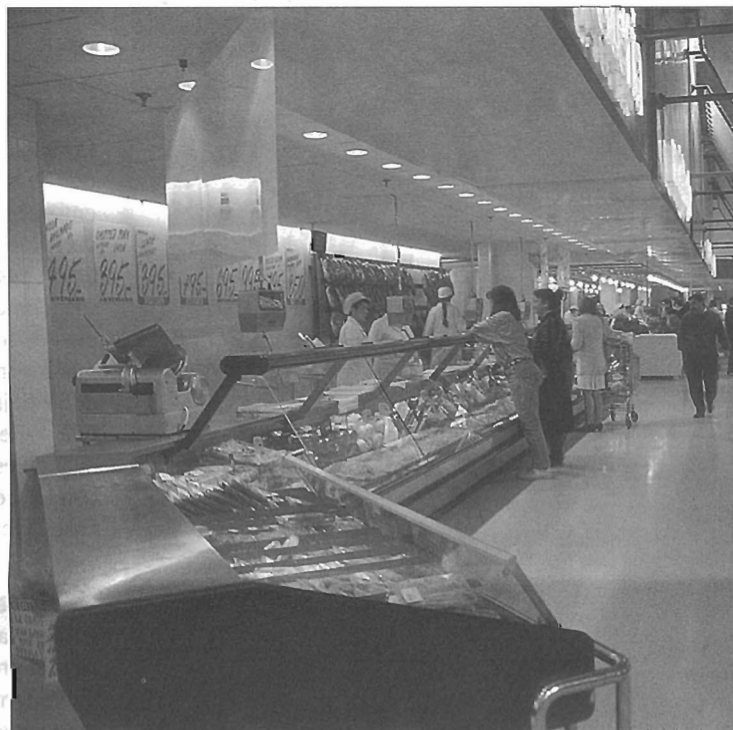
LA AUDIENCIA NACIONAL RECHAZA LA NEGOCIACION DEL CONVENIO DE GRANDES ALMACENES DE EUSKAL HERRIA

Una sentencia incongruente

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia en el asunto de la propuesta de convenio de Grandes Almacenes para el ámbito de Euskal Herria, que como mínimo cabe catalogarse de error judicial, del que habla el art. 292 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, entendido en términos jurisprudenciales como “desatención del juzgador por incurrir en aplicación del derecho fundada en normas inexistentes o entendidas de modo palmario fuera de su sentido o alcance”.

Los sindicatos LAB, ELA y CC OO proponían a la patronal un convenio de ámbito territorial para la CAPV y Nafarroa, contando en tal ámbito la legitimación inicial y la plena, o sea, más del 10% de representatividad cada uno y la mayoría absoluta entre los tres —arts. 87.2-c y 88.1 ET—, y la Audiencia ha decidido por su cuenta y riesgo que un convenio que excede de una comunidad autónoma equivale automáticamente a un convenio estatal.

La patronal ANGED había respondido a la solicitud de negociaciones negándose a las mismas alegando entre otras cosas que la negativa no era porque no se pudieran promover ámbitos distintos (del estatal) de negociación, sino porque la solicitud se basaba “en el específico peso representativo de las organizaciones sindicales y empresariales que pudieran componer la mesa negociadora en una determinada unidad, y sus diferentes correlaciones en función de los ámbitos elegidos, ya que ello supondría la desvertebración de los mecanismos de representación mayoritaria en el ámbito sectorial, con la apertura de unos ámbitos de conveniencia *ad infinitum*”. Parece, pues, que se admitía la representatividad sindical para negociar, pero no la oportunidad, por considerar que en el ámbito vasco la



correlación de fuerzas le era más desfavorable que en el estatal.

Planteada la correspondiente demanda, la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia desestimatoria de la demanda, “razonando” que “...no se trata de negociar un convenio colectivo de Comunidad Autónoma, como erróneamente sostienen los demandantes (?), sino de un convenio colectivo sectorial de ámbito superior a la empresa y a una Comunidad Autónoma”; y que “por eso la legitimación inicial para negociar en ese ámbito se determinará conforme a lo previsto en los artículos 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical”, para a continuación excluir que en el caso de LAB y de ELA se esté ante sindicatos más representativos de ámbito estatal o de comunidad autónoma (dos de los tres supuestos previstos en el art. 87.2 de legitimación inicial para negociar un convenio de ámbito superior al de empresa); y silenciando olímpicamente el tercero de los supuestos de le-

gitimación inicial que comprende el art. 87.2 en el apartado c: la legitimación de “los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el convenio”.

ARBITRARIEDAD Y ATENTADO AL DERECHO DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Dicha sentencia atenta al derecho de tutela judicial efectiva que produce indefensión: bien porque *cambia el objeto del pleito*, convirtiendo arbitrariamente la pretensión de la parte demandante de un convenio de CAPV+Navarra en un convenio de ámbito estatal; o bien, *porque carece de fundamento*, en términos y parámetros jurídicos de razonabilidad. La sentencia se remite al art. 87.2, pero hace caso omiso del supuesto de legitimación de los sindicatos del 10% “en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio” recogido en su letra c) al que precisamente se

acoge la demanda. Donde la ley no distingue (el art. 87.2 habla sólo de convenios “de ámbito superior a los de empresa”), para la sentencia existen convenios de Comunidad Autónoma (lo que ELA-LAB-CCOO estarían tratando “erróneamente” de negociar), o estatales.

SENTENCIA DE INTENCIONALIDAD POLITICA

Últimamente apelar a sentencias políticas se está volviendo frecuente. Lo cierto es que en relación al presente caso la CEOE ha venido advirtiendo contra la configuración de marcos autónomos de relaciones laborales, señalando que, como “ello no es posible por imperativo constitucional, ya que la Carta Magna reserva al Estado la producción de la Ley Laboral, ello se llevaría a cabo a través de los convenios colectivos”; que “ello abriría, en el supuesto de que quien quisiera *descolgarse* poseyera legitimación suficiente para negociar un convenio colectivo de ámbito exclusivamente vasco, un inmediato pleito en el que el empresariado sería llamado a negociar, y si se niega, los sindicatos abertzales alegarían que falta al “deber de negociar”, lo que dilucidará en definitiva un juez”; que “en nuestra opinión, de acuerdo con la Ley, ninguna parte puede obligar a la otra a negociar un acuerdo...; si el conflicto se limitara a mantenerse en estos términos, nada tendríamos que objetar, pero desgraciadamente en la Comunidad Autónoma Vasca los conflictos usan de la Ley, pero abusan de ella, por lo que debemos colegir que la discrepancia vasca abre un contencioso de difícil solución...”

La sentencia de la Audiencia recuerda inevitablemente este curso de la CEOE.

J.B. HARRIOLA

PRESTACION DE INVALIDEZ. **Cálculo de la base reguladora de la prestación de invalidez permanente total conforme al salario regulador establecido en convenio colectivo posterior.**

(Sentencia del TS de 27 de diciembre de 1997)

Es básica, en materia de Seguridad Social, con el tope de las limitaciones legales, la relación triangular entre salario, base de cotización y prestación económica sustitutoria de la renta de trabajo. El art. 60 D 22 Jun. 1956 (Regl. de Accidentes de Trabajo) establece las reglas para establecer el salario base de indemnización o renta, en los casos en que el trabajador perciba su retribución por unidad de tiempo, precisando, en su ap. 1 a), que el salario base diario de la indemnización por incapacidad temporal estará definido por la retribución que por jornada normal de trabajo, ya sea en concepto de jornal o sueldo, perciba el trabajador en la fecha del accidente. En una interpretación lógica y teleológica del precepto no cabe referir *sensu strictu* el salario base a la retribución satisfecha al trabajador en el momento del accidente, sino que la expresión debe alcanzar al *salario que el mismo tenga derecho a percibir*, conforme a la norma legal, convencional o contrato individual. Interpretar el precepto en otro sentido significaría romper, sin cobertura legal, la relación triangular mencionada, lo que conduciría, incluso, a dejar fuera del mecanismo asegurador los supuestos de infracotización. *El salario regulador de la prestación no es el que realmente percibió el trabajador en la fecha del accidente, sino aquél que, como consecuencia de una norma paccionada posterior con efecto retroactivo, tiene derecho a percibir, y ello es así porque, en otro caso, se produciría una disonancia entre el salario y la prestación sustitutoria del mismo.* Lo anterior no implica el desconocimiento de la relación que, igualmente, debe existir entre base de cotización y prestación, pues nada impide a la Entidad Gestora reclamar la diferencia de cotización que resulte del mayor salario base establecido con fecha posterior al accidente, caso que dicha diferencia no haya sido satisfecha por los obligados a su pago en el porcentaje impuesto por la ley.

SUCESION DE EMPRESAS. **Transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura básica de la explotación.**

Excepciones.

(Sentencia del TS de 27 de diciembre de 1997)

Constituye requisito esencial en la sucesión de empresas, regulada en el art. 44 ET 1995, la transmisión de la titularidad, entendiéndose por tal concepto traslativo no sólo el cambio en la titularidad nominativa de la empresa, sino también la transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica de la explotación. Existe una excepción a lo di-

cho, en aquellos casos en que la autonomía colectiva, en su ámbito de aplicación, establezca la obligación de subrogación, sin más, en supuestos de cambio en la titularidad de la empresa, o en aquellos otros en que el pliego de condiciones así lo imponga como deber jurídico del nuevo contratista. De no ser así, únicamente acaece la finalización de una contrata —que se extingue por el transcurso del plazo de concesión o adjudicación— y la entrada de un nuevo empleador —sea un nuevo contratista o el empresario principal a quien revierte el servicio o actividad—, no ligado con el anterior por ningún título traslativo respecto a los elementos materiales y organizativos de la empresa. La misma conclusión se alcanza por aplicación de la disposición del art. 51.11 ET 1995, norma que excluye del ámbito del art. 44.1 los casos de ventas judiciales de empresas, cuando el objeto de la compraventa no comprenda los elementos necesarios suficientes al efecto de continuar la actividad empresarial.

Cuando la jurisprudencia comunitaria, en interpretación del art. 1.1 Directiva 187/77 CEE del Consejo, de 14 Feb. 1977 (derechos de los trabajadores en caso de cambio de propiedad de las empresas), contempla los supuestos de traspaso de empresa —y la consecuente subrogación entre el antiguo y el nuevo empresario—, se está refiriendo a empresas en el sentido de explotación o actividad con identidad económica propia. Más concretamente, la TJCE 19 May. 1995, dictada en aplicación de la citada normativa, declaró que no hay transmisión, en el sentido del art. 1.1, en caso en que la empresa prosiga hasta su total ejecución y con el acuerdo del comitente una obra comenzada por otra sociedad, incluso habiéndose hecho cargo de empleados que habían trabajado en la obra y del material que ese encontraba en la misma.

DESPIDO NULO.

Discriminación. Incumplimiento de promesa empresarial de convertir en fija a trabajadora contratada temporal, delegada de personal y estando embarazada.

(Sentencia del TSJ de la CAPV, de 23 de febrero de 1998)

Es plenamente atinado comprender que el incumplimiento de la promesa de contratar con carácter indefinido, puesto que efectivamente del incumplimiento surge la inexistencia de relación laboral a partir de fecha cierta, no es despido que pueda calificarse de nulo o de cualquier otra forma, en cuanto que la cláusula de temporalidad nadie alegue sea inválida, y en todo caso, podría ser motivo de una acción de resarcimiento de daños y perjuicios por incumplimiento de tratos postliminarios del contrato laboral.

Ahora bien, esto no deja de ser doctrina en que se reafirma la Sala desde la pura perspectiva de la legalidad ordinaria.

Si el compromiso al que faltó la empresa fue el de no denunciar la válida cláusula de temporalidad y de novar en sentido propio la relación laboral, concertando otra indefinida, ello es ejercicio de la libertad de contratación empresarial.

Mas ésta encuentra su límite en la prohibi-

ción de discriminación —en el caso presente, adversa—, teniendo presente que tal libertad (art. 38 C.E.), por su inclusión en la sección 2ª del Título I del Capítulo II de la Norma Suprema, implica un rango prelativo inferior a la interdicción de la discriminación del art. 14.

Como dijo la STCo. 173/94 de 7 de junio, la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 C.E.).

En este contexto, no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza y, mucho menos, cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva y ello no se produce...

En el caso, no es que podría haber continuado, sino que existe probada voluntad manifestada del empresario en tal sentido mediante nueva contratación sucesiva, y el mérito de la litis consiste en averiguar si concurre la discriminación que alega la demandante y niega la demandada.

El ejercicio de una válida cláusula de temporalidad —en esto no hay cuestión—, en cuanto supone una negativa de prórroga o de novación extintiva en favor de la indefinición vincular, percibido un móvil de los prohibidos como discriminatorio por el art. 14 C.E., crea un obstáculo a la vigencia de la relación laboral que la jurisdicción debe remover, ya que la dicha prohibición defiende de extinciones vinculares, sino que defiende de conductas empresariales en el acceso al empleo, es decir, sin existencia de vínculo contractual, como en el caso es el impedimento puesto a suscribir contrato de trabajo indefinido.

La trabajadora demandante ha sido privada del acceso a la indefinición del contrato laboral cuando la empresa tenía conocimiento de haber aquélla quedado embarazada, y de haber sido elegida delegada sindical por el Sindicato E.L.A. / S.T.V.

Por añadidura se le tenía prometido junto con otros siete trabajadores que estaban en su tesitura y que desempeñaban funciones semejantes, mientras que con el resto se ha suscrito contrato indefinido.

Siguiendo doctrina constitucional, se considera que lo que desde un prisma de legalidad ordinaria nunca puede conocerse como despido, desde el prisma de tal doctrina sí por equiparación, como específico encaje de las medidas de garantía de la efectividad de la igualdad rota en sede de amparo (art. 53.2 C.E.).

La modalidad de despido escogida por la actora recurrente no puede considerarse pues, inadecuada, si nos atenemos a la sumisión de la regla del art. 5.1 L.O.P.J., teniendo en cuenta que la amplitud del concepto de despido (la amplitud es la jurisprudencia social unificada) deja de ser cuestión de pura legalidad ordinaria cuando compromete un derecho fundamental, como es el caso.

Sindikalgintza

LUIS FERNANDEZ, GAZTEEN ALORREKO ARDURADUN BERRIA

“Sindikatuaren etorkizunerako ezinbestekoak dira indar berriak”

Luis Fernandez da gazteen alorreko arduradun berria. 24 urteko iruñear honek metalgintzako enpresa batean egin izan du lana orain arte, eta bertan ordezkari sindikala izan da. Huteskunde sindikaletan gazteei arreta berezia eskaini behar zaiela dio sku elkarrizketa honetan.



–Gazteek ez daukate oso egoera gozoa lan merkatuan...

–Hala da, %40tik gorako langabezia jasaten baitute EAEn, eta piska bat gutxiago Nafarroan. Baina lan bat aurkituz gero ere, arazoak ez dira amaitzen: batetik, soldata-eskala bikoitzen ondorioz, lanean hasten diren gazteek lan berbera egiten duten kideek baino askoz soldata txikiagoa jasotzen dute.

AZPIKONTRATAK

Duela gutxi arte, ia gazte jende guztia enpresetan aldi baterako lan enpresen (ABLE) bidez sartzen zen. Baina gizartean era honetako kontratazioa *satanizatu* egin dugunez, orain beste arrisku bat datorkigu: ugazabak azpikontratak sartzen hasi dira.

Bestalde, langile multzo handi batek oso badaezpadako kontratuak ditu: Adibidez, Nafarroan 220.000 langile daude, eta enpresek aldi baterako 130.000 kontratu egin zituzten 1997an. Egundoko errotazioa dago, bai enpresa beraren barnean edo enpresa batetik bestera.

–Zenbateraino da Nafarroako egoera hobea?

–Ekonomia nafarra multinazionala datza, Volkswage-

nengan batipat. Eta horrek esan nahi du inguruan hainbat enpresa dabilela enpresa alemaniarraren arabera. Nafarroan ezartzen dira, baina eskabideek adina irauteko. Etorri bezain pronto aldegin dezakete.

–Zer egin behar du sindikatuak gazteekiko?

–Lehenik, ordezkari sindikalak eta enpresa-batzordeak gazteagotu, batez besteko adina altua baita. Gazteon arazoak ezagutu eta enpresetan sartzen direnei zuzendutako ekintza sindikala modu egokian prestatzearen gazteak ezinbestekoak dira.

–Hitzarmen kolektiboak gazteen eskubideen alde egiteko bidea izan al daitezke?

–Negoziazio kolektiboan ahalegin berezia egin behar dugu ABLEak desagertarazteko, eta lehenengo enplegua lortzen dutenek gainontzeko

lankideen pareko soldatak izan ditzaten. Indar gehiagoz errebindikatzeko, ere beharrezkoa da lan kontutan gizarteko sektorerik kaltetuena, gazteok, ezagutzen duen jendea negoziazio-mahaietan esertzea. Izan ere, gutxietan lortu da azpikontratazioa ekiditea. Negoziazio kolektiboan agian gehiegi begiratzten zaio norberaren enpresari, eta gazteen lan-baldintzak hobeto lotu beharra dago.

–Huteskunde sindikaletarako, helbururik finkatu al da?

–Bai, lanik nagusia gazte jendea sartzeko helburuak finkatzea behar du izan. Sindikatuan mezu hau hedatuko dugu, batipat eskualde batureretan eta atal sindikal indartsuak dauden enpresetan. Ez dugu orain esango ordezkari guztiek gazte izan behar dutenik, baina bai sartzen hasi daitezela.

Erronka handi baten aurrean gaude: Enpresa-batzordeak berriro eta ordezkari gazteak sartu ezean, belaunaldien arteko hutsune bat sor liteke. Sindikatuaren etorkizunerako ezinbestekoak zaizkigu indar berriak.

–Hain eroso al da sendiaren altzoa gazteentzat?

–Egia esateko, batzutan zaila da bereizten nor den lanean ari dena edo langabetua, azken hauek etxekoei esker ez baitira miserian bizi, baina funtsezko hutsune bat du euren bizimoduak: ezin dute bizi-proiekturik izan, eta benetako enplegu bat lortzerako gaztaroaren zati handi bat joan zaie.

–Irtenbiderik ba al da?

–Bai, izatekotan ere elkartasunaren bidetik, baina askok individualismora jotzen du, bakoitzaren egoera berekasa konpondu nahirik edo. Langabezian dagoenak ez du berdintsu daudenengana jo, beste nonbait gertatu den moduan: asperturik, kalea hartu dute langabetuek.

Dena dela, honek zerikusia du gazteen jarrera orokor batekin: oso eszeptikoak dira, alderdi politiko, sindikatu eta erakundeekiko mesfidantza edo ezaxola da nagusi, eta are okerrago, talde balorerik gabe daude.

KARTA SOZIALA

–Zer eragin du gazteengan Eskubide Sozialen Kartak?

–Soldata soziala lortu egin behar dugu, ezin baita onartu ekonomia hain une onean izanik jendea bat ere dirusarrerarik gabe egotea, gazte jendeak jasaten ditu baldintzarik okerrenak.

Gabriel ZEBERIO

”

Para garantizar el futuro es imprescindible que entren delegados y delegadas jóvenes