

Apirilak 22 Abril 1991
N.º 411 Zkia.

ELSTV ELA

CES CIO SL CMT

Sindikala Astekaria / Semanario Sindical

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

M A I A T Z A K

DONOSTIA
MITINA
ANOETAKO
PILOTALEKUAN
11,30etan

LAN FINKOA,
GURE ESKUBIDEA
CONQUISTAR
EL EMPLEO FIJO

LAN FINKOA GURE ESKUBIDEA

AURTENGO aukeratu dugun lema, «Lan finkoa, gure eskubidea», ELAren errebindikapen garrantziko enketari-ko baten erakusgarri da.

LANBIDE IRAUNKOR ETA EGOKI BATEN ALDE

—Enpleguaren jetsiera handiaren eta behinbehineko lan kontratuen ugartzearen aurka.
—Behinbehineko kontratazioek dakartzaten sektore handien marginazioaren aurka (gaztedia, emakumezkoak...)
—Lan iraunkor eta duinezko baten alde, eta negoziaketa kolektiboak eskeintzen dituen eskubideen alde.
—Behinbehineko lan kontratuak bertan behera uztea eskatzen diogu Gobernu espainarrari.
—Lanpostu berri eta iraunkorrak sortzeko politika argi ta garbi bat eskatzen diegu botere publikoei.

BERRINDUSTRIALIZAZIO POLITIKA BATEN ALDE

Berrindustrializazioak derrigorrez lanpostuen gutxitzea dakarrenaren ideia baztertu beharra dago.
Euskadik berrindustrializazio politika behar du, aktibitate berriak bultzatu eta lanpostu gehiagorekin batera. Industria alorrean lanpostu berriak sortzeko baxter ezineko helburu bat izanez jarraitu behar du.

OINARRI BERRIKO KONPETITIBITATEAREN ALDE

Soldata eta baldintza txarragoetan oinarritzen den konpetitibitateak ez du ez hanka ez bururik. Euskal ekonomiaren konpetitibitateak, azpiegitura egoki bati, enpresen tajuzko neurriei, eta formazio eta ikerketa politika on bati loturik egon behar du.
Era berean langileek gizarte proiektu aurreratu baten aldeko apustuan esku hartzeko ahalmena izan behar dute.

BEREZKO LAN HARREMANEN ESPARRUA SENDOTZEA

Berezko lan harremanen esparruak beharrezkoak diren konpetentziak izatea ezinbestekoa da, eta horren alde daude langile gehienak. INEM, Segurtasun soziala edo legislazio laborala gure esku izatean gizartearekiko hurbilketa zuzenago bat posible egiten digu.

GURE EUROPA, EUROPA SOZIALA DA

ELA, CESeko (Sindikatu Europarren Konfederazio) beste sindikatuekin batera dei egiten die Europako erakunde aurrerapen eta langilegoaren ongizate giroan erabakiak har ditzaten.

MAIATZAREN LEHENA, ELKARTASUNAREN EGUNA

Indibiduoari lehentasuna ematen dioten ideologiaren aurrean, sindikatuek bere esperientzia eskeintzen dute elkartasunean eta duintasunean eraikitako aurrerapena sendotzeko.

JUSTIZIA ETA ASKATASUNEZKO MUNDUAREN ALDE

Marginazio eta hurrupaketan oinarritzen den nazioarteko harremanen aurrean, neurri eraginkor eta egiazkoak hartzea eskatzen dugu gizartearen ongizate posible izan dadin.

Mitin / Mitina

* TOKIA LUGAR	Anoetako Pilotalekuan Frontón de Anoeta
* ORDUA / HORA	11,30
* HITZ EGINGO DUTE INTERVENDRAN	José Miguel LEUNDA Jose ELORRIETA Josemi UNANUE Puri GARCIA



LA CES
muestra
su solidaridad
con el pueblo
kurdo».

(Página 2)

ETA GAINERA...



LOS
jóvenes
constituyen
el futuro
de ELA».

(Página 5)



LAS
regulaciones
de empleo crecen
un 30%
en Euskadi».

(Página 6)

2005/01
 JENDE TASCOM, GENWA
 LA SAN ANTONES 56-3.0CHA
 0-SOPELA-BIZKAIA

FEDERAKUNDEAK

EMPLEADOS, TECNICOS Y ALIMENTACION

Convocado el II Congreso de la Federación para el 30 de noviembre

CON fecha 17 de abril se ha reunido en Iruña el Comité Federal de Empleados, Técnicos y Alimentación. En esta reunión se ha analizado en profundidad el Plan de Actividades a desarrollar este año.

Se pretende que este plan sirva como herramienta de trabajo que al tiempo que fija las líneas de actuación en la Federación, sirva de

medio permanente para hacer un seguimiento de las realizaciones que se vayan alcanzando y poder comparárlas con los objetivos que nos marcamos en dicho plan.

Se llegó también a la conclusión de que la Federación afronta el 91 como año «normal», después de las pasadas elecciones sindicales, y en el que la planificación de los objetivos organizativos puede y debe ya ocupar nuestro centro de actividad permanente. El reto, en definitiva, es que, con las miras puestas en el II Congreso, el Plan de Acti-

vidades constituya en cierta medida el eje sobre el que elaborar la Ponencia de Organización, llegándose al Congreso con un camino ya recorrido y, sobre todo, contrastado en la práctica.

Asimismo, el Comité Federal acordó convocar oficialmente la celebración del II Congreso, que va a tener lugar el 30 de noviembre en Donostia.

Se fijaron las líneas maestras en cuanto a organización del mismo, comenzando desde este momento todo el proceso pre-congresual, hasta su celebración.

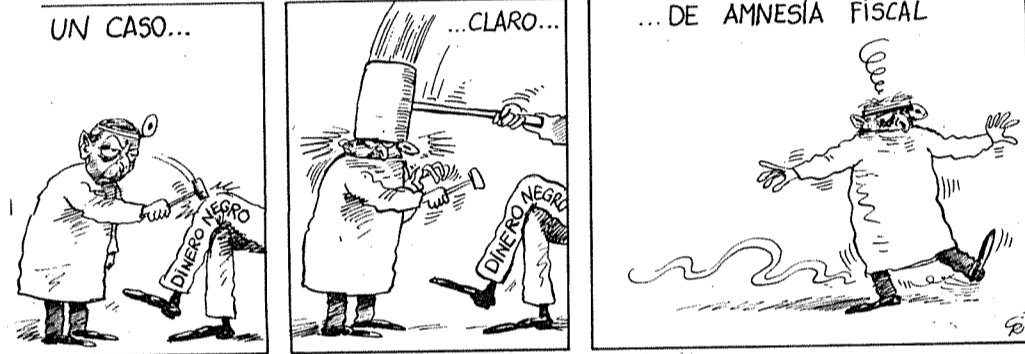
LANTZEN: monográfico sobre Elecciones Sindicales

A CABA de aparecer un número extraordinario y monográfico de LANTZEN dedicado a las pasadas Elecciones Sindicales.

Bajo el título de ELA AFIANZA SU LIDERAZGO, se nos proporcionan los datos globales de las Elecciones de 1990 y abundantes desgloses por territorios, federaciones, tamaño de empresa y participación. Luego un detallado catálogo de datos comparativos tanto de las elecciones 86-89 como los de toda la década 80-90. Todo ello para el conjunto de Euskadi. En un apartado documental aparecen el «Acuerdo intersindical de ELA, UGT y CC.OO. sobre seguimiento y control de las Elecciones Sindicales y homologación de sus resultados»; el Decreto de la CAV de 26 de setiembre de 1990 por el que se crean las Comisiones de Seguimiento y Control de Elecciones Sindicales; el escrito de ELA, UGT y CC.OO. al consejero de Trabajo del Gobierno vasco sobre la composición de las comisiones; el Decreto del 29 de noviembre del 90 del Gobierno vasco creando las Comisiones de Seguimiento y Control y el Decreto Foral del 31 de agosto por el que se crea la Comisión de Elecciones Sindicales en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.



HUMOREA



TRANSPORTE

Consejo Federal del Transporte

EL pasado sábado, 6 de abril, en la sede de Barrainkua, se celebró el Consejo anual de la Federación del Transporte.

En este Consejo se analizaron las actividades de la Federación en el año 1990 y que indudablemente han estado condicionadas por la preparación y realización de las elecciones sindicales, cuyo análisis se efectuó en un informe detallado por sectores valorando las mismas en su globalidad como positivas, no sin cierta dosis de necesaria profundización sobre el tema.

Entre otras actividades se informó del Congreso de la



Federación Internacional del Transporte (I.T.F.), de la cual es miembro esta Federación, que se celebró en Italia en agosto del 90 y en el que se estuvo presente.

También se informó sobre las actividades que se desarrollan a nivel confederal en sus diferentes niveles, formación, jóvenes, afiliación... y la necesidad de participar activamente en las diferentes áreas.

Organización

Dos temas más ocuparon el orden del día del Consejo. La negociación colectiva, cuyo diferente desarrollo por territorios ya apareció recogido en el ELA AS-TEKARIA. Y el tema de organización, capítulo este al que se le dió un carácter totalmente prioritario que,

debido a la incorporación reciente de nuevos miembros en la Secretaría, va a ser necesario un mayor esfuerzo en esta dirección para la concreción de los planes indicados en el pasado Congreso Confederal y en el 7.º Congreso Confederal.

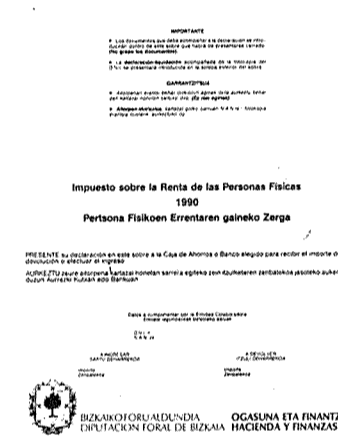
En este sentido se destacó la necesidad de un mayor compromiso para la potenciación y creación de las secciones sindicales y comités comarcales de esta Federación.

Asimismo, y relacionado con la estructura organizativa, se aprobó la entrada en el Comité Federal de Manu Uriarte (trabajador de Azkar) y José M.ª Etxe-berste (de la Comarcal de la Naval).

J. C.

Declaración de Renta

YA está aquí: ya está aquí la declaración de la renta. Han comenzado a correr las fechas de su presentación. No es que en nuestro caso sea muy complicado, pero no conviene cometer errores ni interesa caer en equivocaciones. En cualquier caso, y como servicio para los afiliados, en los locales de ELA encontraréis quien, con conocimiento y experiencia, os ayude a rellenar las hojas y quien aclare las dudas. Podéis acudir como otros años.



NAZIOARTEKOA

Los sindicatos europeos, en apoyo de la nación kurda

EN el número anterior de ELA apareció una reseña breve en la que se daba noticia de la celebración del Comité Ejecutivo de la CES en Bruselas los días 11 y 12 de abril.

Afirma la CES que «la Comunidad internacional debe reaccionar firmemente con la autoridad que le confieren la Carta de las Naciones Unidas y la resolución del Consejo de Seguridad, con objeto de proteger a todas las poblaciones de la región contra los ataques del régimen iraní». Y concretamente «la CES apoya la proposición de las Comunidades Europeas de establecer en Irak una zona bajo el control de las Naciones Unidas a fin de constituir



un refugio para los kurdos».

Además «es necesaria en esta zona una ayuda humanitaria internacional masiva y sostenida». Y concluye la resolución del Comité Ejecutivo de la CES con dos exigencias. «La represión cultural y étnica de los 20

millones de kurdos, viva estos en Irak, Irán, Siria la URSS, debe terminar». además «es preciso arbitrar soluciones regionales constructivas con objeto de garantizar el respeto integral de los derechos del hombre la dignidad y la autonomía del pueblo kurdo».

ELA STV
 Semanario Sindical
 Edita: ELA/STV
 Director: Germán Kortabarria
 Coordinadora: Nerea Ispizua
 Redactores:
 Valentín Bengoa, Mikel Noval,
 Joxe Bizente Harriola
 y Juan Antonio Korta
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Imprime: Iparraguirre, S. A.
 Ctra. Bilbao-Galdakao, 8. Teléf. 4120211
 48004 Bilbao
 Redacción: Barrenkalea, 28-1.º
 Teléf. 6815650
 48200 Durango

DOCUMENTO

MANIFIESTO DEL 1.º DE MAYO

Conquistar el empleo fijo**POR UN TRABAJO ESTABLE Y DIGNO**

LOS trabajadores, los sindicalistas, no nos podemos resignar ante una situación en la que una parte importante de los miembros de nuestra sociedad se ve condenada de forma permanente a depender de contratos temporales, sin garantía de futuro, en condiciones laborales unilateralmente impuestas, sin perspectivas de cualificación ni promoción profesional. Una sociedad en la que un número cada vez mayor de trabajadores se ve abocado a la marginalidad. Es una situación ante la que tenemos que reaccionar reforzando nuestra propia solidaridad interna entre trabajadores fijos y temporales y poniendo el derecho al contrato fijo en primera línea de nuestras reivindicaciones.

Por ello, en este 1.º de mayo, proclamamos el derecho de todos los trabajadores a la estabilidad profesional y económica, a unas condiciones laborales dignas, al reconocimiento de los derechos derivados de la negociación colectiva.

Exigimos, asimismo, del Gobierno español la derogación de los contratos temporales sin causa justificada, y de los poderes públicos la impulsión de políticas de creación de empleo estable.

LA política de precarización del Gobierno conlleva un tremendo coste humano y un gran deterioro social».

HAY que reforzar la solidaridad entre trabajadores fijos y temporales».

LOS poderes públicos tienen que favorecer la creación de empleo estable».

UNA COMPETITIVIDAD SOBRE NUEVAS BASES

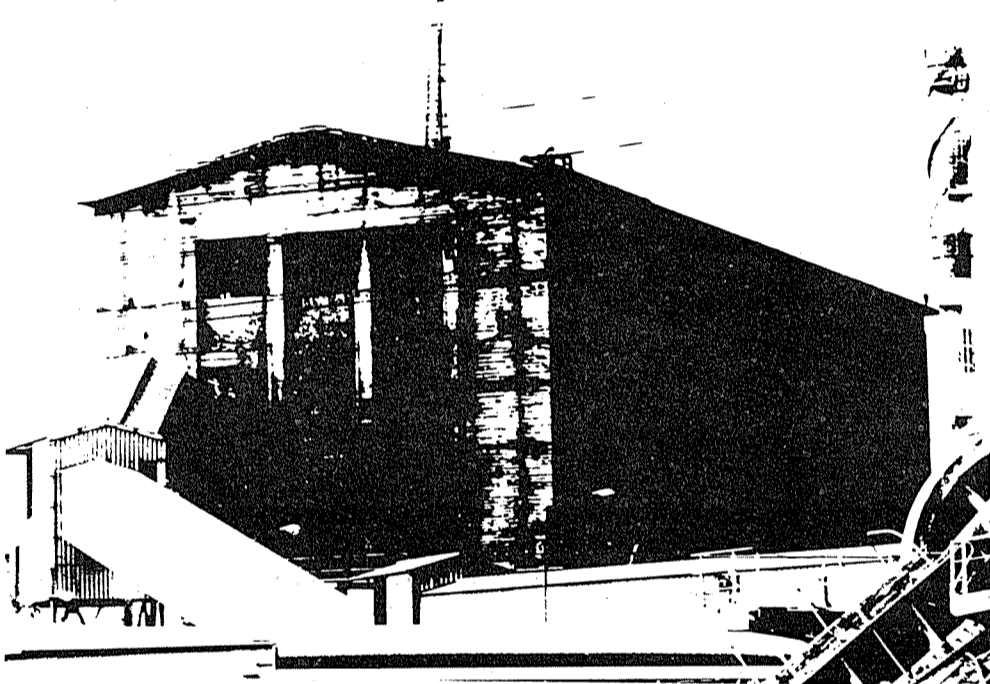
SI en la década de los ochenta la necesidad de fomento del empleo fue utilizada como cobertura de las políticas de recorte de los salarios y derechos sociales y restricción de la negociación colectiva, en los noventa es la competitividad el lema bajo el que se quiere llevar a cabo la misma política.

ELA está de acuerdo en la necesidad de una importante mejora en la producción de bienes y prestación de servicios de nuestra economía para poder concurrir con garantía de éxito en el gran mercado único que se abre a partir del 1 de enero de 1993. Pero considera socialmente nefasto y económicamente inviable el planteamiento que sustente nuestra competitividad en el mantenimiento de condiciones salariales y sociales inferiores.

La competitividad de la economía vasca en el mercado único europeo dependerá de unas buenas infraestructuras, de un dimensionamiento adecuado, de la investigación en productos y métodos, de una adecuada formación y reciclaje profesional.

La política industrial que precisa Euskadi debe encaminarse de forma selectiva a actuaciones que fomenten la renovación tecnológica y organizativa de las empresas, ayuden a la investigación y

NUESTRO lema de este 1.º de mayo de 1991, «Conquistar el empleo fijo», señala uno de los puntos claves en que se centra el planteamiento reivindicativo de ELA. El deterioro del empleo fijo es alarmante. Al amparo de la situación de crisis económica y paro, los sucesivos Gobiernos del Estado, atendiendo los dictados empresariales, han ido promulgando decretos por los que se ha favorecido la contratación temporal sin causa justificada. Se ha echado de esta forma por tierra una importante conquista histórica de los trabajadores: que los puestos fijos deben cubrirse por trabajadores con contrato fijo. Y no parece que el Gobierno español, a pesar de las protestas sindicales, esté dispuesto a reconsiderar esta política regresiva, haciendo caso omiso del tremendo coste humano y del deterioro social que conlleva.



desarrollo, propicien acuerdos para un dimensionamiento y especialización adecuados de nuestras empresas. Debe contemplar también el apoyo necesario a las empresas estratégicas o de vital importancia para la economía y el empleo. Debe, por último, romper con la idea que equipara reconversión a reducción de puestos de trabajo e impulsar la reindustrialización y la promoción de nuevas actividades y nuevos puestos de trabajo.

El crecimiento del empleo en el sector industrial debe ser un objetivo irrenunciable de esta política.

POR EL PROGRESO ECONOMICO Y SOCIAL DE EUSKADI

PERO la competitividad de la economía vasca dependerá también decisivamente de su capacidad para incorporar de forma dinámica y activa a los trabajadores en un proyecto de progreso.

Una Euskadi moderna, económicamente competitiva y socialmente integrada, exige que se reconozca a los trabajadores el papel decisivo que están lla-

HAY que promover nuevas actividades y nuevos empleos en el sector industrial».

FRENTE al individualismo proponemos la solidaridad como palanca del avance individual y colectivo».

UN Orden internacional basado en la explotación y marginación del Tercer Mundo no es sostenible».

mados a jugar, exige que se reconozca a sus organizaciones, los sindicatos, la interlocutoriedad necesaria en cuantas cuestiones afecten a los trabajadores.

Los trabajadores y los sindicatos tenemos mucho que decir en la construcción de nuestro futuro y es preciso que se consoliden hábitos de participación y diálogo social permanente en cuantas instancias se diluciden cuestiones que nos afectan. En este sentido, un marco propio de relaciones laborales, dotado de niveles competenciales que hoy reclama la mayoría de los trabajadores y de la sociedad de Euskadi (INEM, Seguridad Social, legislación laboral...), debe permitir acercar a la realidad y a un mayor control social las decisiones que afectan a nuestro futuro.

NUESTRA EUROPA, LA EUROPA SOCIAL

1993 no será el inicio de un proceso positivo para los trabajadores europeos si no se da una solución satisfactoria a los problemas y riesgos sociales que la entrada en vigor del gran mercado único lleva consigo.

LOS trabajadores y la sociedad vasca reclaman mayores competencias laborales y sociales».

La Europa en la que trabajadores y sindicatos estamos comprometidos es un espacio de progreso social, de solidaridad, de compromiso colectivo en favor de elevar los niveles de bienestar y participación para todos y no la ocasión para ir minando las conquistas sociales de los países más avanzados.

Desde la Confederación Europea de Sindicatos seguimos exigiendo de las instituciones europeas una actuación decidida para fomentar la armonización de las condiciones sociales de los distintos países en términos de progreso y promoción de los trabajadores de los países menos favorecidos.

1.º DE MAYO, DIA DE LA SOLIDARIDAD

EL 1.º de mayo es, ante todo, la fiesta de la solidaridad. Frente al apogeo de ideologías que cifran el éxito en la capacidad del individuo de imponerse a los demás, de destacarse y separarse de los demás, el movimiento sindical se sustenta en la experiencia de la mutua ayuda, del mutuo apoyo y del trabajo en común como palancas del progreso y el avance colectivo e individual.

Es preciso, por tanto, hoy más que nunca, cultivar los valores de la solida-

UNA economía vasca competitiva debe incorporar activamente a los trabajadores en un proyecto de progreso».

LA Europa que queremos es un espacio de progreso social y bienestar».

ridad entre los trabajadores por encima de condiciones y categorías y aglutinar a todos en un proyecto común e integrador.

POR UN MUNDO EN JUSTICIA Y LIBERTAD

NO podemos en este día de la solidaridad entre todos los trabajadores detenernos en las fronteras próximas y olvidar la dramática situación de extrema miseria en que viven tantos millones de personas en los países del Tercer Mundo. Un orden internacional que se sustenta en la explotación y la marginación de buena parte de la humanidad ni puede ni debe mantenerse indefinidamente.

Es preciso que se pongan en marcha de forma urgente mecanismos de cooperación real y de fomento del desarrollo de los países más pobres.

Son todavía hoy muchos los países en los que los derechos democráticos no están reconocidos y en los que la libertad sindical está perseguida.

Desde ELA, una organización con larga experiencia de clandestinidad y persecución, valoramos muy especialmente la lucha de tantos y tantos sindicalistas que, en condiciones de persecución y represión, se mantienen en la primera línea de la lucha por la libertad, la democracia y la justicia. Vaya a todos ellos el apoyo y el aliento solidario de los sindicalistas vascos.

RESOLUCION DEL COMITE NACIONAL
(Iruñea 22-4-1991)

CONSERVERAS

DELEGADOS DE ELA EN LAS CONSERVERAS DE BERMEO

«Vamos a acabar con la precariedad del sector»

EL sector de las conserveras de Bermeo no ha sido nunca un campo fácil para el desarrollo del sindicalismo en general y de ELA en particular, hasta el punto que hasta las pasadas elecciones ELA no tenía presencia en ninguna de estas empresas. El gran trabajo realizado en la zona ha dado, sin embargo, finalmente sus frutos, y ELA ha pasado a convertirse en la segunda fuerza sindical del sector y a contar con un equipo entusiasta y decidido de trabajadores y trabajadoras dispuestos a luchar para poner fin a la flagrante precariedad del sector.

LOS delegados de ELA en las conserveras de Bermeo, en su mayoría mujeres, son contundentes a la hora de denunciar la situación generalizada de precariedad que viven los trabajadores del sector y que alcanza no sólo a los contratos o salarios, sino que se extiende a otras facetas, llegando a situaciones de flagrante irregularidad en temas como cotizaciones a la seguridad social, jornada, o seguridad e higiene, por nombrar algunas. «Tenemos innumerables



En la imagen, Lin, responsable de la Comarcal de Gernika junto a un grupo de delegadas y delegados de ELA en las conserveras de Bermeo

problemas —afirman estas trabajadoras—, empezando por el empleo, ya que la mayoría de las plantillas están compuesta por trabajadores eventuales o fijos discontinuos realizando trabajos de temporada, los fijos no superan el 30%. Los salarios además son bajos, están en un promedio de 62.000 pesetas y muchos no llegan ni siquiera a esa cantidad. «Hay además —añaden— una ausencia generalizada de calendarios laborales, así como empresas en las que no se cobra antigüedad. Y para rematar todo esto las condiciones de seguridad e higiene son muy insuficientes o brillan

por su ausencia».

El incumplimiento de convenio es también práctica generalizada por algunos empresarios del sector, según explica Lin, responsable de la comarcal de Gernika, tanto en materia de cotizaciones a la seguridad social como de salarios o jornada. «En este sentido —añade—, ELA ha comenzado a reclamar vía magistratura esas cantidades que se adeudan a las trabajadoras y trabajadores. «Vamos a hacer que de una vez por todas la patronal se entere de que los convenios están para ser cumplidos», asegura con rotundidad.

Cambiar la situación que arrastran las conserveras desde hace años no va a ser posible de la noche a la mañana, y de ello son conscientes estas delegadas o delegados. «Tenemos que lograr una estructura sindical fuerte, bien cohesionada, y en ello estamos poniendo todo nuestro empeño. Sin prisas pero sin pausa, es un poco nuestro lema. No podemos dar marcha atrás ahora.

La negociación colectiva, fundamental

La negociación colectiva de este año se presenta como un

gran reto para estos delegados. ELA está por primera vez presente en la mesa negociadora, dispuesta a trabajar por la negociación del sector, por dar solución a los problemas que le aquejan.

La plataforma reivindicativa que han elaborado recoge la problemática del sector, según explican. «Hemos elaborado una plataforma muy ambiciosa en la que el empleo ocupa un punto central. Pretendemos la consideración de trabajador fijo de carácter continuo para el que hay prestado servicios en la empresa durante 3 años consecutivos, y 1 de trabajador fijo discontinuo para el que haya prestado servicios durante 2 años consecutivos con un promedio de 130 días trabajados por año. Además todos los fijos discontinuos obtendrá al cabo de un año el mismo período de trabajo efectivo buscando la garantía de cotización dentro del año.

Por lo que se refiere a la jornada de trabajo aspiramos a una reducción de 55 horas quedando establecida la jornada anual de 1.735 horas. A nivel salarial exigimos un incremento del 10% en todos los conceptos económicos del convenio, con una cláusula de revisión salarial al 5,5%. Otros aspectos destacables son el establecimiento de la tercerpaga, garantías de 181 días de cotización a la Seguridad Social a año, y complemento de 100% de la base de cotización desde el primer día de baja».

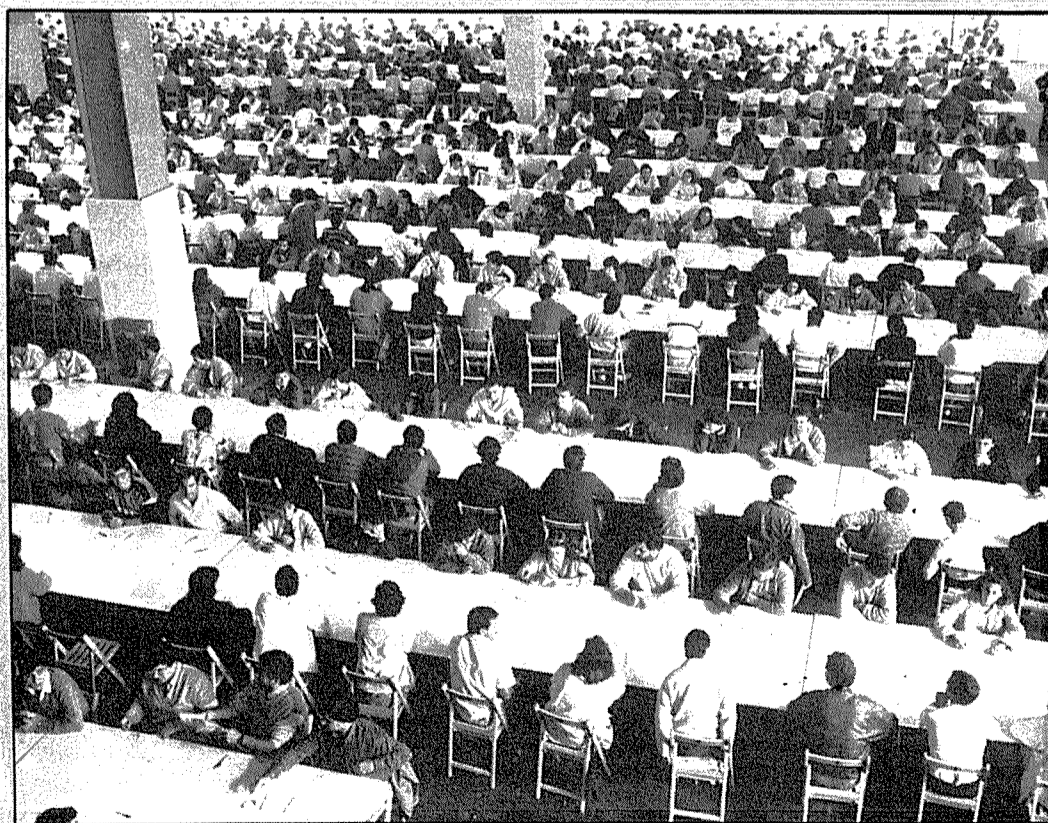
OSAKIDETZA

Se confirman los indicios de fraude denunciados por ELA en la oferta pública de Osakidetza

LA decisión de los tribunales creados para controlar la limpieza del proceso de selección de la oferta pública de empleo de Osakidetza de anular dos de las pruebas confirman las irregularidades en el proceso denunciadas por ELA hace un par de meses.

Las categorías cuyas oposiciones han sido anuladas, técnicos de instituciones sanitarias y de gestión administrativa, incluían en sus listas provisionales de aprobados a un alto número de personas vinculadas al PSOE. Listas provisionales que fueron publicadas, además, por la anterior dirección de Osakidetza cuando aún no había concluido el proceso de selección, incumpliendo la normativa vigente al respecto.

Los informes de los dos órganos encargados de verificar la transparencia de las oposiciones ha revelado la existencia de abundantes anomalías y deficiencias, como exámenes rellenados con tinta diferente a la establecida, sobres abiertos y manipulación en los cuestionarios. Todas



estas deficiencias hacen sospechar la existencia de cambiazo en los exámenes.

Irregularidades generalizadas

La Federación de Servicios Públicos de ELA, que ha impulsado decididamente en los tribunales la transparencia del proceso, considera, sin embargo, que las situaciones detectadas en estos dos cuerpos son extrapolables resto de las otras seis convocatorias. «Continuaremos exigiendo las máximas garantías de fiabilidad en este OPE, aseguran. De no ser así, nuestra posición será la de apoyar la repetición de proceso en su totalidad». La Federación de Servicios Públicos de ELA exige a la Administración que ponga los mecanismos necesarios para que las decisiones adoptadas por los tribunales tengan efectividad en el plazo más breve posible, y «que ayude a despejar las grandes dudas que entre los opositores ha sembrado este proceso de Oferta Pública de Empleo». ELA, finalmente, anuncia que continuará impulsando la depuración de responsabilidades por las irregularidades cometidas en el transcurso de esta OPE e impedir que estas oposiciones sean una burla para los miles de ciudadanos vascos que se han presentado a las mismas.

PRINTZAK

Acuerdo entre ELA y el Servicio Navarro de Salud

ELA ha llegado a un acuerdo con el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea en materias como homologación salarial, selección de personal, traslados y atención primaria que suponen la primera fase de un proceso de homologación entre el personal de origen Insalud y el de Servicio Regional de Salud. El acuerdo recoge también el compromiso de iniciar con carácter inmediato negociaciones en otros puntos como control de contrataciones temporales, salud laboral, euskaldunización, homologación de condiciones laborales y clarificación de plantillas. ELA valora este acuerdo positivamente ya que permite avanzar hacia la negociación de una estructura salarial única y un régimen jurídico común.

* * *

Próxima huelga en el sector del vidrio y de prefabricados de Bizkaia

Tras la ruptura de la mesa negociadora ELA ha convocado huelga indefinida en el sector del vidrio y de prefabricados a partir del próximo 2 de mayo.

En opinión de ELA, que cuenta con el 80% de los delegados del sector, la patronal ha mantenido una postura intransigente desde el inicio de las negociaciones, sin variar su oferta inicial. ELA destaca también el hecho de que las retribuciones económicas del sector del vidrio y de prefabricados, son considerablemente inferiores a las de otros sectores incluidos en la misma ordenanza laboral como construcción y cerámica. El convenio del vidrio y de prefabricados afecta en Bizkaia a 2.500 trabajadores.

* * *

Acuerdo sobre formación de funcionarios

El pasado 2 de abril se firmó en Madrid un acuerdo de colaboración en materia de formación entre el Ministerio de Administraciones Públicas y las centrales sindicales más representativas ELA-STV, UGT, CC. OO. y CSIF. Es esta la primera vez que se firma un acuerdo donde los representantes de los trabajadores participan directamente en actividades de formación y modernización de la administración.

Descentralización en materia de formación. Este acuerdo supone que en cada territorio histórico ELA podrá formar a empleados públicos dependientes de la Administración periférica del Estado.

Con este acuerdo ELA-STV elaborará un informe-memoria proponiendo a profesores-colaboradores.

M. P.

LOS grupos de jóvenes de ELA comenzaron a funcionar hace escasamente un año, y desde entonces su desarrollo ha sido constante. Un grupo heterogéneo de jóvenes con contratos temporales, estudiantes y jóvenes en paro conforman estos grupos, en los que se nota una presencia cada vez más numerosa y activa de las mujeres. Sus objetivos son ambiciosos: hacer más habitable, justo y solidario el mundo que les ha tocado vivir. De momen-

to ya han iniciado su guerra particular contra la precariedad de las contrataciones, uno de los principales problemas de la juventud vasca junto al desempleo. La ecología, el pacifismo, la vivienda, la educación... son también temas que preocupan a estos jóvenes, que apuestan por la solidaridad y el trabajo en común en una sociedad que ha hecho del individualismo y el sálvese quien pueda norma de comportamiento habitual. Estos jóvenes son, el futuro de ELA.

1991, CLAVE EN LA CONSOLIDACION DE LOS GRUPOS DE JOVENES

La «cantera» de ELA



—¿Cuáles son las principales inquietudes que tenéis, como jóvenes y como sindicalistas?

—El gran problema que tenemos, que tiene la juventud vasca actualmente, es el paro. Sin duda, los jóvenes somos los grandes olvidados de todas las políticas económicas, sólo así se explica que hablar de juventud vasca suponga hoy en día hablar de niveles de paro que alcanzan a más del 50% de los jóvenes.

Por si esto no fuera lo suficientemente grave, los que tienen la «suerte» de trabajar, en la mayoría de los casos, lo hacen con contratos en precario o en la economía sumergida, que es la negación de todos los derechos de los trabajadores. Durante el pasado año más del 90% de los contratos que se hicieron a jóvenes fueron temporales. Este dato explica por sí solo la magnitud del problema al que nos enfrentamos.

—Sin embargo el paro, aunque muy importante, no es el único problema de la juventud hoy en día...

—Efectivamente, el desempleo, la precariedad, la economía sumergida, la falta de formación... son grandes problemas de la juventud vasca, pero no los únicos. No podemos olvidarnos de temas tan importantes como el de la vivienda, que ha adquirido dimensiones de verdadero escándalo; la ecología y el medio ambiente; el servicio militar y la objeción de conciencia: nos obligan a ir a una mili que los vascos no queremos, y en su defecto crean una ley de objeción de conciencia que en realidad es un castigo al hecho de no querer hacer esa mili; la discriminación, los jóvenes de hoy podemos y debemos ser la generación que logre la igualdad; la educación... Todos estos son problemas, inquietudes que tenemos también los jóvenes de ELA y a los que queremos dar respuesta.

tura sindical en la sociedad, y cuando existe es en muchos casos negativa. Se identifica el sindicato con problemas, con conflictos, y los trabajadores, y el joven también, se retraen por miedo a las consecuencias que su pertenencia o militancia les puede acarrear. Otros ven el sindicato como un mero instrumento para solucionar sus problemas laborales.

Y para vosotros, ¿qué es el sindicalismo?

—Para nosotros el sindicalismo, ELA, es un instrumento de justicia social, de mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. Nuestro reto es crear esa conciencia sindical en la sociedad, empezando por supuesto por los más jóvenes.

—¿Cuáles son los principales problemas que os encontráis para llevar adelante vuestros objetivos?

—Está claro que los valores dominantes en la sociedad actual, el poder y el dinero, no son los más apropiados ni para el desarrollo del sindicalismo ni de cualquier otra opción de compromiso. Aquí reside nuestro principal reto, crear y extender una cultura solidaria contraria a ese individualismo, a ese sálvese quien pueda reinante. No podemos permitir de ninguna manera ese cambio de valores, ni aceptar esa cultura que tiene de modelo a los «Marios Conde» de turno.

1991, año de la consolidación

—1991 va a ser, sin duda, un año importante en la consolidación de vuestro funcionamiento como grupo. ¿Cuáles son los principales objetivos que os marcáis para este año?

—Durante 1991 nos hemos marcado la meta de lograr que

cada vez más jóvenes vivan el sindicalismo, y lo queremos conseguir principalmente por dos medios: mediante la realización de una campaña contra la precariedad y con cursos de formación.

Vamos a ir empresa por empresa recopilando datos sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes y los índices de precariedad, para cuando tengamos datos globales hacerlos públicos, denunciarlos a la opinión pública. Unido a esto vamos a realizar cursos de formación sobre el por qué de la precariedad, causas, consecuencias... Queremos dar charlas en todos los pueblos sobre el tema, para acabar finalmente la campaña con un mitin fiesta o una cadena humana. De esta manera creamos conciencia del problema, informamos a la gente y, a nuestro nivel vamos, incidimos en la realidad de Euskadi.

—Para finalizar, ¿qué mensaje os gustaría transmitir a los jóvenes de Euskadi para animarles a participar en vuestro proyecto?

—A la juventud vasca queremos decirle que tenemos grandes

Sindikalgintza gazteen artean

SINDIKALGINTZA gazteen artean sendotzea ELAren helburuetariko bat bihurtu da. Asmoak asmo, ez da batera erraza gazteak sindikalgintzara hurbiltzea. Egungo gazteak indibidualismoaren semeak dira, eta sarri askotan norberaren probetxuaz bakarrik arduratzen da gaztea. Elkartasuna eta konprometua bezalako hitzak esannahia galdu dute, eta inor gutxi dago asmo hauen alde zerbait egiteko prest. Sindikalgintza egiterakoan kontutan

hartzeko baldintzak dira aipaturikoak, eta edozein estrategia burutzerakoan mahai gainean izan behar ditugu.

Arlo honetan ELAk aurrerapausu handiak eman ditu, gero eta gehiago dira ELAren organoetan lanean ari diren gazteak. Era honetan lan taldeak osatu dira eta hauen indarra nabarmentzen hasi da konfederazioan.

Dena den asko ta asko dago egiteke, baina zihur gaude aurten garrantzizko pausoak emango dirala.

PARO, ecologismo, pacifismo o vivienda son temas que preocupan a la juventud actual».

Desconocimiento generalizado

—En base a vuestra experiencia personal ¿creéis que la sociedad en general, los mismos jóvenes, conocen realmente lo que es el sindicalismo?

—No. Existe un desconocimiento generalizado de lo que es el sindicalismo. No hay una cul-

LABUR

IG Metall-en

DGB alemaniar sindikal Konfederakundean, Metal federakundea dugu indartsuena: lau miloi afiliatu ia ditu. Eta bere gorakadak segitzen du indartsu, oraingo honetan ekialdeko alemaniar lengileen eraginez batez ere. Bi burruka izan dira, dirudienez, gorakada honi bultzatza izan dioteneak: 35 orduko lan astea lortzeko egin dena eta aste burua libre izateko burutu behar izan diren ahaleginak.

Afiliatu berrien gehiengoa emakumeak osatu dute. Une honetan metal federakundean ehunetik 16 afiliatu emakumezkoak dira. Kontutan izan afiliatu gehienak, alde handiz, talerreko langileak dira: ofizinetako langileek nagiz xamarrek omen dira bere izena sindikatoan emateko garaian: danera ofizinetako hauek miloi erdira ez bait dira iristen.

Metal federakunde hau, bere indarrari esker eta bere saiatzeari esker ere, zenbait erreibindikapenetan Europako langileen aurrelari dugu. Azken urte hauetan puntu berezi batetan nabarmendu da batez ere bere aitzindaritzan hau: burruka latzak kostata eta urteetako burrukari esker patronalak amor eman dut eta 35 orduko lan astea, Europako langileen joan-etorri handiko jomuga bat, lortu dute. Eta horrela Europako langileok alemaniar Metal Federakunde honen zordun gara.

Sólo el 17% de los contratos temporales se convierten en fijos

Según una encuesta oficial elaborada por la Dirección General de Política Económica, de los contratos temporales realizados en 1987, sólo un 17,2% se habían convertido en fijos antes de finalizar 1989.

Este hecho demuestra que, en contra de lo que afirman quienes defienden la contratación en precario, ésta rara vez da lugar a que posteriormente el trabajador se convierta en fijo, sino que las salidas de este trabajador son la de renovar su contrato temporal (el 34% del total), o el paro, en un 44% de los casos.

El hecho de que los puestos de trabajo fijos se están cubriendo con trabajadores temporales se confirma con los resultados de esta encuesta. Aparte del 34% que siguen con un contrato temporal 2 años y medio más tarde, los trabajadores que han ido al paro han sido sustituidos, en gran medida, por otros. En tan sólo un año, 1988, la rotación de trabajadores (altas + bajas) alcanzó el 29,1% del total de trabajadores de las empresas.

El porcentaje de trabajadores con contratos temporales triplica la media de la CEE

Según datos de la propia CEE, en el Estado español un 30% de los asalariados se encuentra en precario. Este porcentaje es del 10% en el conjunto de la Comunidad Económica Europea.

Así, el director de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales de la Comisión Europea ha criticado la amplia gama de posibilidades de contratación temporal existente en el Estado español, y ha afirmado que habrá que cambiar esta multiplicidad de sistemas de contratación e inclinarse más por el empleo fijo.

Para la Comisión Europea, los contratos en precario tienen unas cargas sociales inferiores en un porcentaje entre el 20 y el 30% a las de los fijos, lo que supone una menor protección social para estos trabajadores. En ningún caso, se afirma, la protección social debe ser considerada una carga para la economía.

EUSKADI

EL ESTANCAMIENTO ECONOMICO DURA YA MAS DE UN AÑO

Las regulaciones de empleo aumentan un 30% en Euskadi

LAS regulaciones de empleo en la CAPV han crecido un 30% en los meses de enero y febrero de este año respecto al mismo período del año anterior. Con motivo de estas regulaciones, los trabajadores afectados han ascendido a 8.829, lo que supone un incremento de 2.500 personas en relación con lo ocurrido hace un año.

El crecimiento del número de expedientes de regulación de empleo es consecuencia directa del estancamiento económico que se vive en Euskadi, con especial incidencia en el sector industrial.

El Índice de Producción Industrial (IPI) de la CAPV está prácticamente paralizado, al haber crecido en enero tan sólo el 0,2% sobre enero de 1990. Lo mismo ocurre con el Índice de Actividad Industrial (IAI).

La causa fundamental de este estancamiento hay que buscarla en la Política Económica del Gobierno, y no en factores ajenos a ésta, y que se han tratado de utilizar como cortinas de humo, como ha ocurrido con la guerra del Golfo Pérsico.

Que esto es así se puede demostrar fácilmente si observamos los acontecimientos ocurridos desde hace prácticamente dos años.

UN AÑO DE ESTANCAMIENTO

A mediados de 1989, y basándose en un supuesto excesivo crecimiento de la



EL sector industrial, el más perjudicado».

economía, el Gobierno central adoptó una serie de medidas con el objetivo de reducir el consumo y la inversión (lo que se viene a llamar demanda interna).

Las repercusiones de estas medidas, en cuanto a menor crecimiento económico, menor inversión, y reducción de la creación de empleo, se comenzaron a notar en Euskadi a principios del año pasado, en algunas de sus vertientes. Por ejemplo, en enero de hace un año, el IPI de la CAPV descendió el 1,3%. Del mismo modo, la reducción del paro iniciada en 1987 se paralizó. Según la EPA, en

1990 la tasa de paro creció del 17,4% al 17,6%.

Por tanto, en este momento, asistimos al inicio del segundo año de estancamiento económico que, aunque agravado para ciertas empresas por la guerra del Golfo, tiene su razón de ser principal en la Política Económica desarrollada y mantenida hasta ahora.

CAMBIO DE POLITICA

El cúmulo de indicadores negativos existentes ha obligado al Gobierno a realizar un giro en esta política. La ligera reducción de los tipos de interés así parece corroborarlo.

Sin embargo, esta rebaja no evita que sigan siendo de los más altos del mundo industrializado.

SE observa un cierto cambio de política económica».

Si esta rebaja se aplicase finalmente a quienes piden un crédito, tendría repercusiones positivas en la reactivación económica. Pero el verdadero alcance tampoco se puede conocer, y ni siquiera es posible saber a partir de qué momento va a notarse esa mejora.

En resumen, la situación económica se encuentra estancada, y es previsible que en los próximos meses continúe de forma similar. A más largo plazo las afirmaciones se convierten en sus posiciones.

F. AROSTEGUI

IKUSPUNTU EKONOMIKOIA

El capital

— Mikel Noval —

LAS afirmaciones realizadas en Londres por el ministro de Economía y Hacienda, Carlos Solchaga, y que fueron airdadas a bombo y platillo como una gran novedad, van a quedarse en nada en la práctica. La verdadera liberalización del mercado de capitales se deja para mejor ocasión.

Según lo publicado en el «Boletín Oficial del Estado», la repercusión de las medidas anunciadas por Solchaga va a suponer dos cosas.

En primer lugar, permitir a los

extranjeros no residentes obtener créditos en pesetas en los bancos situados dentro del territorio español. En segundo lugar, permitir que, en estas mismas oficinas, los habitantes del Estado puedan abrir cuentas bancarias en divisas.

En realidad, estas medidas van a tener poco valor efectivo. No es lógico que un ciudadano alemán, francés, belga, etc., solicite un crédito si se le va a cobrar un tipo de interés superior en un 50% al que le cobrarían al solicitarlo al lado de su casa.

Ahora se va a poder pedir un

crédito en marcos, francos belgas, liras, etc., pero con el mismo tipo de interés que si se pidiese en pesetas, ya que no se puede pedir en Alemania, Francia o Reino Unido, por ejemplo.

El plazo para que la liberalización del movimiento de capitales sea total es el 1 de enero de 1993. Cara a estas fechas, en la CEE se debe adoptar también una decisión sobre la armonización fiscal de capitales, que bajo ningún concepto debe suponer una exención de pagar sus impuestos a este tipo de rentas.

EL despido es una materia cuya regulación no acaba de garantizar que el trabajador despedido improcedentemente se vea resarcido de la injusta medida del empresario de modo que al final del proceso le resulte «como si hubiera permanecido en activo». Por ejemplo, ¿qué ocurre cuando el trabajador es despedido y tie-

ne en trámite una demanda de categoría, o está sin negociar el convenio? ¿Cuál es el salario que se tiene en cuenta cuando a lo largo del procedimiento se dan por ley o convenio sucesivos incrementos salariales? La determinación de dicho salario es una cuestión importante del proceso de despido porque determina a su vez la cuantía de la in-

demnización en juego, y de los salarios de tramitación muchas veces de amplios lapsos de tiempo. Una sentencia del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1990 ha hecho un tratamiento sistemático de la cuestión y la conclusión es la adelantada: la de que el trabajador despedido puede no verse resarcido totalmente.

Despido y salario

PRIMER DEBATE: CUAL ES EL SALARIO DEL TRABAJADOR EN EL MOMENTO DEL DEPIDO

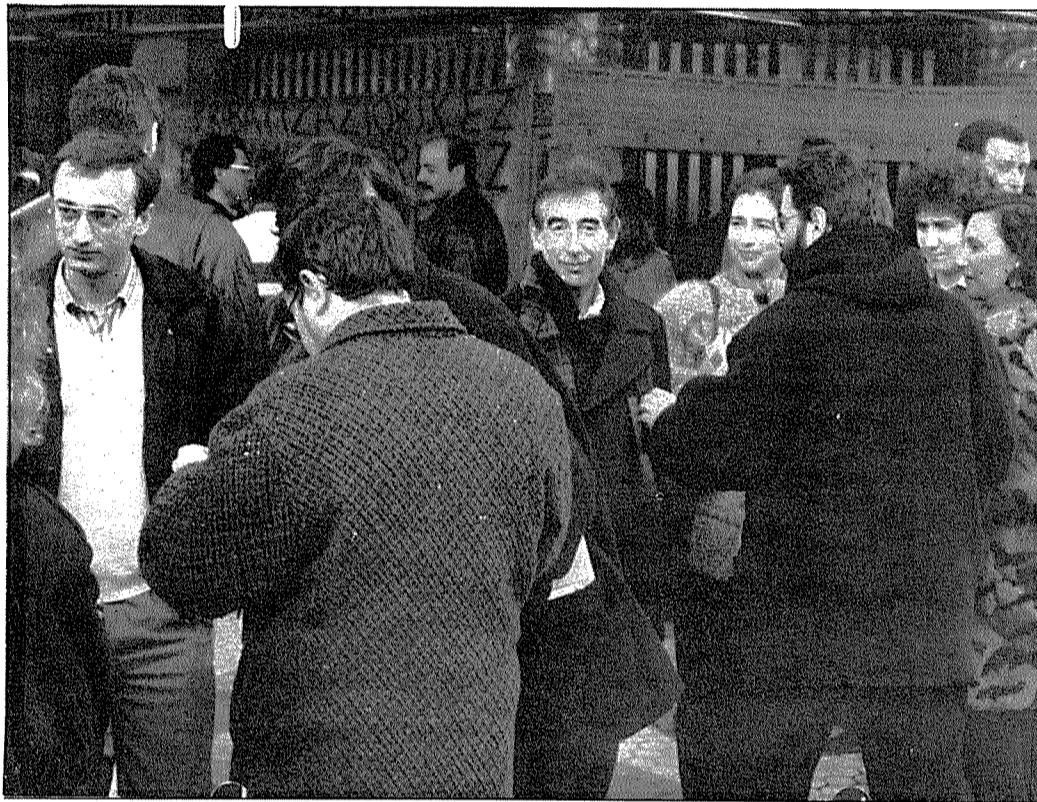
El salario regulador de las indemnizaciones y de los salarios de tramitación es el correspondiente al momento del despido; pero el que viene efectivamente percibiéndose en dicho momento y no otro al que se pretenda tener derecho; no es posible acumular en el proceso de despido la cuestión de un salario discrepante, derivada por ejemplo de una cuestión de categoría o cualquier otra.

Sin embargo, para el Tribunal, cabe perfectamente la posibilidad de un proceso distinto al de despido para debatir en él la diversidad entre el salario percibido al tiempo del despido y el debido percibir entonces, cuando tal reclamación derive de pronunciamientos o resoluciones posteriores, como son, a título de ejemplo, la sentencia en materia de conflicto colectivo que determine un salario mayor o el convenio colectivo posterior con eficacia retroactiva al tiempo del despido, que fije mayores salarios a los que entonces se percibían; «con las consecuencias correspondientes en tales supuestos tanto en la indemnización fijada como en los salarios de tramitación percibidos». Una declaración rotunda y muy positiva.

SEGUNDO DEBATE: CUAL ES EL SALARIO COMPUTABLE POSTERIOR AL DESPIDO

El supuesto que es objeto del segundo debate es concretamente el siguiente: posteriormente a la fecha del despido se producen sucesivos incrementos salariales, bien por disposición legal o por convenio colectivo, a lo largo de la duración del proceso por despido: ¿afecta ello al salario regulador de la indemnización y de los salarios de tramitación?

Y en este caso la respuesta del Tribunal Supremo es negativa. Mantiene que no puede sostenerse la actualización del salario regulador debida a los sucesivos incrementos salariales producidos por disposición legal o por convenio colectivo, «pues el incremento posterior no afecta a la indemnización del despido fijada en la sen-



Una de cal y otra de arena

a) Salario al tiempo del despido. Se obtiene una sentencia por despido improcedente/nulo y, posteriormente, como consecuencia de convenio con efecto retroactivo al momento del despido, o de conflicto colectivo, se determina un salario superior: Cabe un proceso distinto por cantidades para reclamar diferencias, con las consecuencias correspondientes en tales supuestos tanto en la indemnización fijada como en los salarios de tramitación percibidos.

b) Salario posterior al tiempo del despido.

Durante la tramitación del procedimiento del despido se producen sucesivos incrementos salariales por disposición legal o convenio colectivo:

El Tribunal Supremo interpreta que no cabe la actualización salarial, y que los incrementos posteriores no afectan a la indemnización del despido fijada en la sentencia, ni a los salarios de tramitación devengados después de la misma, permaneciendo por tanto congelados e inalterables (a no ser que se opte por el trabajo efectivo durante la tramitación).

tencia, ni a los salarios de tramitación o de sustanciación devengados después de la misma». Cuando el trabajador es readmitido durante la tramitación del proceso y presta trabajo efectivo, la ley prevé que cobre su salario actualizado. Pero cuando por decisión del empresario no preste trabajo efectivo el salario del trabajador queda congelado e inalterable.

Se trata de una solución totalmente injusta y muy discutible legalmente, como lo demuestra el que cinco Magistrados de la Sala formulan un voto particular a la Sentencia manifestando su opinión contraria al parecer mayoritario.

CONSIDERACIONES DE JUSTICIA Y DE LEGALIDAD

No existirá resarcimiento cabal en materia de despido hasta que la ley y la jurisprudencia no hagan suyas las consideraciones de dichos cinco Magistrados, a saber: «...lo que, en principio, no parece justo es que el trabajador, ilegalmente despedido y sin ocupación compensatoria durante toda la tramitación judicial del despido, una vez conseguida la nulidad de este último, que viene a comportar la absoluta falta de efectos del mismo, haya de sufrir, sin embargo, el perjuicio de la no obtención de las mejoras salariales devengadas por los demás trabajadores no sancionados, desde la fecha del despido hasta la de la efectiva y real resolución de su contrato laboral con la empleadora...».

«Si en definitiva, en el despido nulo, no seguido de readmisión se aboca a la resolución del contrato entre las partes y es a partir del auto judicial que decreta la extinción contractual cuando se entiende que finaliza realmente el vínculo jurídico preexistente, parece coherente con ello que las variaciones contractuales de todo tipo, hasta entonces producidas, deban tener su adecuada repercusión. Entender que los efectos indemnizatorios del despido tienen que referirse, siempre, al salario vigente en la fecha de su imposición supone desconocer su propia característica de causa de resolución justificada del contrato laboral...».

J. B. HARRIOLA

RESEÑA JURISPRUDENCIAL

Conductor de reparto para empresa dedicada al transporte. Existencia de relación laboral. Notas configuradoras

(Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 1991)

—La ajenidad se manifiesta de forma inequívoca en el caso, porque es la demandada dedicada al transporte de mercancías la que incorpora los

frutos del trabajo para ofrecerlos como servicios de transporte a sus clientes percibiendo directamente los beneficios; el actor no es titular de una organización empresarial propia, sino que presta de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio y esta prestación es el elemento fundamental del contrato sin que la naturaleza de éste se desvirtúe por la aportación de vehículo por el trabajador, pues esa aportación no tiene en el caso relevancia económica suficiente para convertir la explotación del vehículo en elemento definidor de la finalidad fundamental del contrato, mientras que la actividad personal del repartidor se revela como predominante; las altas en el régimen especial de autónomos y

en la licencia fiscal son datos formales que no se corresponden con la naturaleza del vínculo, ni definen su carácter, siendo por otra parte revelador que tanto las altas como la matriculación del vehículo coincidan con el comienzo de la prestación del trabajo, lo que evidencia que la empresa no contrata con quien ya era transportista por cuenta propia, sino que surge la figura de un empresario autónomo para esa contratación y en función de la misma.

—No ofrece duda en el caso la dependencia, a que alude el art. 1,1 como una de las notas que permiten la relación existente entre la empresa dedicada al transporte de mercancías y el demandante que realiza el reparto, aunque se presente

con el margen de flexibilidad que es propia del trabajo que ha de desarrollarse fuera de un centro de trabajo, pues el acto inicia la jornada diaria en un tiempo previamente determinado y la ruta de se fija por la empresa que establece instrucciones para su desarrollo y controla diariamente su cumplimiento, manifestándose también el carácter dependiente de la prestación a través de formas tan expresivas como la inscripción de los signos de la empresa en el vehículo y en la ropa de trabajo.

—Aun cuando en el caso no se han acreditado los criterios a través de los cuales se determina la retribución abonada mensualmente al actor, repartidor de mercancías, por la empresa dedicada al transpor-

te de dichas mercancías —por tiempo de trabajo, ruta realizada o mercancías transportadas), cualquiera de estas modalidades quedaría comprendida dentro de la amplia fórmula del art. 26,1 ET y las cantidades percibidas, cuya relativa uniformidad y periodicidad son también indicativas de la laboralidad, cumplen la función de retribuir la actividad del demandante y ello aunque una parte de su importe se destine presumiblemente a compensar los gastos que el trabajador realiza para la amortización, mantenimiento y combustible del vehículo o por otros conceptos, pues tal compensación es normal cuando el trabajador ha de realizar determinados pagos como consecuencia de la prestación de trabajo.

E L K A R R I Z K E T A

EN vísperas del 1.º de mayo, jornada festivo-reivindicativa de todos los trabajadores del mundo, José Antonio Zestona, secretario general adjunto de ELA, hace repaso de la actualidad sindical, social y laboral de nuestro país. Zestona, tras

señalar la precariedad en el empleo como una de las mayores lacras sociales de Euskadi, reivindica la actualidad y significación del 1.º de mayo, y hace un llamamiento a la solidaridad, aquí y más allá de nuestras fronteras.

JOSE ANTONIO ZESTONA, secretario general adjunto

«Es una broma hablar de calidad de vida con un 30% de empleo precario»

—¿Por qué ha escogido ELA como idea central de este 1.º de mayo la necesidad de conquistar el empleo fijo?, ¿es ésta la principal reivindicación sindical de la actualidad?

—José Antonio Zestona: Si el lema del 1.º de mayo lo concretamos en la idea de conquistar un empleo fijo y digno para todos los trabajadores de Euskadi es porque creemos que engloba los principales problemas de la actualidad.

El alcance que ha adquirido en pocos años la precariedad en el empleo, que se acerca al 30% de la población activa, convierte este hecho en un problema estructural de consecuencias de gran alcance. Esta situación supone una total dependencia e incertidumbre para los trabajadores que la sufren y sus familias, sin una garantía de ingresos que les permita adecuar mínimamente su vida. Hablar de calidad de vida en esta situación, aunque se avance en otros campos de manera importante, es, sencillamente, una broma.

—Una precariedad, además, que afecta fundamentalmente a los jóvenes...

—Sí, los más castigados por

LA solidaridad es la base del proyecto de ELA».

este problema son los jóvenes, que quedan bloqueados en su proyecto de vida, sin perspectivas de futuro, y abocados en muchos casos a la marginalidad, lo que supone, además de una injusticia, perder gran parte del potencial de progreso que contiene este colectivo. Pero no nos engañemos. El problema de la precariedad termina afectando a todos los trabajadores.

Por otra parte, los niveles actuales de empleo en precario ni son aceptables socialmente ni resisten las más elementales razones de eficacia y rendimiento empresarial. Cuando se reconocen como factores principales de competitividad la capacitación, formación y motivación de los trabajadores, sólo la miopía, el juego a corto plazo y la incapacidad empresarial pueden expli-



José Antonio Zestona

car las tasas actuales de precariedad.

MEJOR DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA

—Junto a la necesidad de acabar con la precariedad laboral, ¿cuáles son las principales reivindicaciones de ELA aquí y ahora?

—No por evidente podemos dejar de señalar que actualmente el progreso tecnológico permite que con menos trabajo se puedan producir bienes y servicios en cantidades crecientes, lo que en buena lógica debería traducirse en un mayor bienestar general y en unos mayores niveles de ocio. Sin embargo, las consecuencias de este progreso se traducen, en nuestro caso, en una creciente marginación de importantes gru-

pos sociales. Las reivindicaciones del 1.º de mayo deben dirigirse hacia una mejor distribución de los bienes que produce esta sociedad y a una nueva estructura de la organización del trabajo.

ORGANIZACION SALUDABLE

—A nivel interno, ¿en qué momento llega para ELA este 1.º de mayo, el 101 de la historia?, ¿cuál es el estado de salud de nuestra organización?

—Teniendo en cuenta que durante 1990 nuestra afiliación creció un 20% y que las elecciones sindicales nos depararon unos resultados muy importantes tenemos motivos para ser optimistas y mirar esperanzados el futuro. El importante crecimiento de

mujeres, jóvenes y de trabajadores del sector servicios están completando de manera muy importante la realidad de ELA. Cada vez somos una organización más compleja y rica, que cuenta con un proyecto consolidado, y cuya fuerza es difícil de ignorar.

LA SOLIDARIDAD, VALOR FUNDAMENTAL

—No hay nada tampoco de que el sindicalismo y el 1.º de mayo siguen teniendo razón de ser a pesar de encontrarnos en una sociedad en la que el individualismo se ha erigido como valor supremo, o quizás precisamente por eso...

—Efectivamente, el 1.º de mayo sigue teniendo para el sindicalismo un significado profundo de unión, solidaridad y reivindicación, valores que encuentran un contexto hostil en esta sociedad, en la que el triunfo de lo individual trata de anular toda idea colectiva, caminando hacia una realidad social decadente. El sindicalismo debe mantener con fuerza y convicción la idea y la práctica de la solidaridad, que debe traducirse en posiciones sindicales concretas con los jóvenes

LA mejor distribución de la riqueza es un objetivo irrenunciable».

marginados y los grupos más desfavorecidos.

—Una solidaridad, en definitiva, que debe traspasar todos los muros y fronteras...

—Solidaridad también con realidades más lejanas como el Tercer Mundo, donde la situación de hambre, miseria y desesperación constituye un fracaso vergonzoso para el ser humano. El sindicalismo no puede permanecer impasible ante estas realidades, perdería su propia razón de ser. Debe ofrecer una solidaridad organizada, luchar por unos derechos que en muchos casos constituyen derechos humanos elementales. ELA también en este campo está dando ya los primeros pasos.

M. P.

Elkartasunaren kultura

EGUN txarrak bizi ditu elkartasunak. Indar berriz ezarri du gaur kapitalismoak individualismoaren arautegi basatia: bakoitzak berea, bakoitzak beretzat, gizartea lagunez baino lehiakide eta konpetidorez osatua bait dago.

Bestelakoa da, ordea, langilegoa, urte eta borroka asko bitarte, mamitzen joan den kultura. Ikasi dugu, ikasi, langileok elkarrekin bilduz, elkar lagunduz eman ahal izan ditugula orain arteko aurrerapausoak.

Gaur langilegoa era askotako taldetan dago zatikatuta:

landunak eta langabeak; lan finkodunak eta aldizkako kontratopekoak; legezko kontratodunak eta lan beltz edo arau gabean ari direnak; profesio, maila edo kategoria batekoak eta besteetakoak, e.a. Sakabanatze honek inoiz baino zailagoa bihurtzen du zihur aski langile elkartasuna.

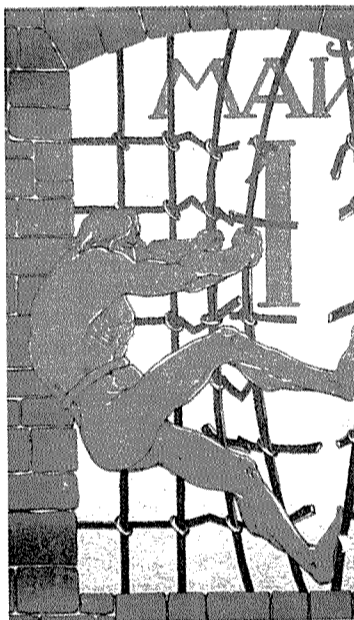
Hor dago, hain zuzen, sindikatuon eginbehar nagusia: langile elkartasuna birrosatu eta, azaleko gatazkak gaudituz, elkartasunaren kultura berrindartu eta hedatu.

Gizarte zuzenago, orekatuago eta zoriotsuago bat lortu ahal izateko.

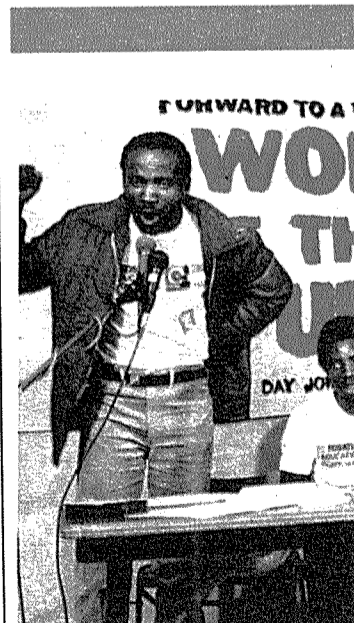
«101 años de solidaridad»



La lucha por la jornada laboral de ocho horas fue una de las reivindicaciones básicas del sindicalismo. Dinamarca, 1890.



Cartel del 1.º de Mayo. 1920.



Actos del 1.º de Mayo en Sudáfrica. 1985.

EL 1.º de mayo sigue teniendo un significado profundo de unión, solidaridad y reivindicación».