



La clase obrera viene celebrando el 1 de Mayo desde más de cien años. Esta foto corresponde a la concentración de 1890 en Kallenberg (Suiza).

1994KO MAIATZAREN LEHENA

Gizarte solidarioa eraiki

Populazio aktiboaren %23a lanik gabe dago. Euskal langileen erdiak lanposturik ezean edo badaezpadako egoeran ikusten du bere burua; baina gainera egoera horiek gazte jendearen %90engan dute eragina.

Gobernu zentralak hasi duen lan erreforma norbanakoaren eta taldearen eskubide laboralen aurka inoiz ezagutu den erasorik gogorrena dugu. Bere helburua enpresariaren boterea erabat sendotzea da, bide batez eskubide sindikalak murrizten dituelarik.

Esan dezakegu kapitala ekonomi krisi eta langabezi egoera hau beraren errudun izanik—langileok erdietsitako eskubide sistema

hondatuaz bere irabazi tasa haunditzeko ari dela erabiltzen.

Industria gainbehera doalarik ekonomia guztia okertzen ari da; zuzentzen ez bada, azpigarapenean eror daiteke; Gasteiz eta Iruñearen ahalmen ezak eta industri politikaren hutsegiteak ez du bat ere lagundu. Gobernuak gainera sindikatuen proposamenei ez die jaramonik egin, eta horiek oraindik baliagarriak dira.

Euskal Herrian inongo laguntzarik jasotzen ez duen 175.000 langabetu inguru dago. Gizarte desintegrazio prozesu baten baitan gaude: gizarte osoak konpromezuari muzin egin diolarik, senideen elkartzuna da maiz nor-

maltasun itxura nolabait gordezteza posible egiten duena.

Maiatzaren Lehenean Euskal Herriko langileok kalean adieraziko dugu egoera horrekin ez gaudela ados; ahalegin luzeen ostean lortutakoaren aurka egiten diren eraso horiek onartezinak dira, eta hori salatu egingo dugu.

Beren klase erakundeetan, sindikatuetan alegia, langileen partehartzea bilatu behar dugu. Soilik ahalegin amankomuna ugalduta sendotuz egin diezaikegu aurre politika neoliberalaren egundoko erasoari.

(ELA eta LABen manifestua 5. orrialdean eta Jose Elorrietaren artikulua 3.ean)

MANIFESTACIONES DEL 1 DE MAYO

Un año más, los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria vamos a llevar nuestras reivindicaciones a la calle. ELA ha convocado manifestaciones en cinco puntos diferentes. Acude a tu local para informarte de los puntos de encuentro y los autobuses para acudir a las movilizaciones.

DONOSTIA

c/Hernani (Ayuntamiento)
11.45 de la mañana

GASTEIZ

Plaza de Bilbao
12.30 del mediodía.

IRUÑEA

Estación de Autobuses
12.30 del mediodía

BILBO

Plaza Sagrado Corazón
11.30 de la mañana

TUDELA

Herrerías
12 del mediodía

Superar la crisis

A finales de 1993 había en Euskadi 857.300 personas ocupadas, 40.300 menos que en enero del mismo año. El 90% de la pérdida de los empleos corresponde al sector industrial, sin duda el más afectado por la crisis.

El pasado año ha sido en verdad un año negro para el empleo, con una doble agravante: los años anteriores también tuvieron signo negativo, y lo que es casi desesperante, las perspectivas de futuro inmediato no son precisamente nada optimistas.

Gráficamente hablando, se puede decir que el empleo está en caída libre y no todo, ni mucho menos, se explica apelando a una coyuntura económica internacional caracterizada por una recesión particularmente grave.

Ahora que tanto y tantos hablan de competitividad, ni las políticas económicas puramente monetaristas, ni las políticas industriales, prácticamente inexistentes, están orientadas a crear mejores condiciones para dotar al tejido productivo de los puntos fuertes necesarios para afrontar los nuevos retos del mercado.

Cuando lo que se necesita con urgencia es luchar contra el fraude fiscal, inversión pública, terminar con prácticas casi monopolistas del sector de servicios que van en detrimento de la economía real, reformas estructurales para que las industrias ganen en tamaño, en gestión, en producto, en redes comerciales, en capitalización, se sigue aplicando la receta "menos sector público, menos salario y menos coberturas sociales".

Un ejemplo de plena actualidad y de suma gravedad es la reforma laboral en marcha, que está teniendo ya efectos perniciosos en el mercado laboral.

Con la coartada de crear empleo, el objetivo central de la reforma es reducir drásticamente los salarios con una generalización de la precariedad, con modalidades de contratación que están posibilitando prácticas fraudulentas que llevan a la arbitrariedad y a la explotación.

El objetivo señalado lleva implícito un ataque frontal al movimiento sindical, y en concreto a la negociación colectiva, en la medida que la acción agrupada y organizada de los trabajadores aparece como el último obstáculo a la total desregulación laboral y social.

Llegados a este punto debemos hacer reflexión no exenta de la necesaria dosis de autocrítica: no estamos suficientemente preparados para hacer

frente de manera inmediata y eficaz a lo que nos viene encima.

Los trabajadores necesitamos mejores sindicatos, con más afiliación, con más militancia, con mejor organización, con mayores servicios. Empezando en la propia empresa, los sindicatos tenemos que tener una capacidad de propuesta más elaborada, más adaptada a la compleja realidad, y desde luego, tenemos que ganar en correlación de fuerzas.

No es que estemos peor que hace unos años; por lo menos desde ELA, la percepción que tenemos es que nuestra situación es mejor, podemos decir que hasta cualitativamente mejor, porque hemos trabajado duro. Pero la situación también es más difícil, y para obtener resultados eficaces nuestro esfuerzo tendrá que ser mucho mayor.

Como sindicalistas vascos, sin ignorar ni mucho menos la interdependencia de la economía, debemos comprometernos seriamente por el futuro de nuestro pueblo, sin miedo a asumir nuestras propias responsabilidades, que empiezan por decir con diáfana claridad que el autogobierno necesita más instrumentos económicos y sociales, y que las administraciones vascas tienen que asumir un compromiso más central, más exigente en lo que al empleo y a la reindustrialización se refiere, haciendo pivotar prácticamente todas las políticas sectoriales en torno a estos objetivos.

Nuestra responsabilidad también pasa por insistir que el modelo de sociedad al que se va no es sinónimo de modernidad, sino de marginación y de pobreza. Nos tenemos que atrever a decir que la doctrina y la

práctica neoliberal no constituyen precisamente un estímulo ilusionante por el proyecto nacional.

Pero las responsabilidades nunca terminan con el dedo apuntando hacia otros, sino siempre hacia uno mismo. La falta de ambición, la rutina, el miedo a los cambios, a las nuevas situaciones, son riesgos, tentaciones permanentes; honestamente, no nos podemos permitir ese lujo.

Porque es intolerable que casi el 25% de los trabajadores y trabajadoras vascas estén en paro, porque es muy alarmante que el paro de los menores de 35 años alcance ya el 40%, debemos reclamar y trabajar por un espacio económico y social, por un marco de relaciones laborales. No solamente por eso, pero aquí y ahora, sobre todo por eso.



JOSE ELORRIETA,
secretario general

Primera entrevista con el ministro de Trabajo

El pasado 23 de marzo una delegación integrada por el secretario general, José Elorrieta, Josemi Unanue, Germán Kortabarria y el representante de ELA en Madrid, Enrique Fernández Machuca, se reunió en Madrid con el ministro de Trabajo, José Antonio Griñán, que estuvo acompañado del Secretario general de empleo, Marcos Peña. En esta entrevista, la primera que manteníamos con el actual ministro, la representación de ELA le hizo llegar sus críticas sobre la reforma del Estatuto de los Trabajadores y las consecuencias negativas que de la misma se están empezando a derivar para los trabajadores.

La delegación de ELA transmitió al ministro su preocupación por el conjunto de problemas que atraviesa la negociación colectiva y en especial por la conflictividad que en Euskadi genera el modelo de negociación centralizada que patronal y los sindicatos estatales quieren imponer al amparo del Estatuto de los Trabajadores y la necesidad de dar una solución democrática a esta situación. Le expuso asimismo sus diferencias con el proyecto de regulación de las elecciones sindicales presentado por el Gobierno en las Cortes.

OTROS PUNTOS

Por otra parte, la delegación de ELA denunció la cobertura jurídica y económica que el Gobierno español está dando al Acuerdo sobre Formación Continua, la inadecuación de este acuerdo para los fines formativos que dice perseguir y el riesgo evidente de abusos que encierra.

En otro orden de cosas, se planteó la necesidad de dar solución de una vez a la demanda de devolución del patrimonio sindical histórico. Por último, se comunicó al ministro la decisión de renovar nuestra representación en el Comité Económico y Social (CES) de la Comunidad Europea.

Por parte del ministro se manifestó comprender las razones y puntos de vista expuestos por ELA, e incluso compartíroslos en algún caso, si bien sin llegar a concreción ni compromiso alguno. Indicó, no obstante, que, dado que algunos de los temas tratados son actualmente objeto de debate en las Cortes, lo procedente es tratarlos con los grupos parlamentarios, singularmente con el de los socialistas vascos.

La reunión terminó con la expresión de voluntad de ambas partes de mantener una relación fluida.

El Comité Nacional acuerda que la representación de ELA no se incorpore al Consejo vasco de Formación Profesional

El Comité nacional en su reunión del lunes 28 de marzo, en Bilbao, trató los siguientes temas:

1 DE MAYO

Este año vamos a celebrar el 1 de mayo con manifestaciones en las cuatro capitales. Se está en contacto con LAB para plantear que estas manifestaciones sean conjuntas, si bien manteniendo los bloques de cada sindicato.

El diseño de este 1 de mayo no quiere decir que se descarte volver en 1995 al que durante años ha sido nuestro modelo de celebración. Pero para este año, teniendo en cuenta las importantes movilizaciones de los últimos meses y los gastos que las mismas han supuesto, el Comité nacional ha optado por ir a un 1 de mayo con mayor rigor presupuestario.

NEGOCIACION COLECTIVA Y REFORMA LABORAL

Corregir las consecuencias negativas de la reforma laboral es uno de los objetivos centrales de la negociación colectiva. Una primera impresión sobre la aplicación de ésta evidencia que no está siendo sino un instrumento de abaratamiento de costes, detectándose importantes abusos en los contratos de aprendizaje, en los que el contenido formativo del contrato brilla normalmente por su ausencia. Llama la atención la proliferación de los contratos a tiempo parcial –con una incidencia grande entre las mujeres– y se tiene la impresión de que en muchos casos se utilizan para reducir cotizaciones, sin que exista equivalencia entre las horas de trabajo declaradas y las reales.

El INEM, por otra parte, se limita en la práctica a registrar los contratos que se le presentan, sin mayor depuración. La información que facilita es desigual y en algunos casos muy escasa. Se acuerda reunir la máxima información sobre estas contrataciones, recabando del INEM los datos necesarios.

RAMON GOLDARAZENA PASA AL METAL

El Comité nacional dió el visto bueno al pase de Ramón Goldarazena, "Willy", de la interprofesional de la Ribera a la Federación del metal. Desarrollará su trabajo principalmente en la zona de Iruña.

CONSEJO VASCO DE FORMACION PROFESIONAL

El Comité nacional acordó suspender la incorporación de ELA al recientemente constituido Consejo Vasco de Formación Profesional.

El Comité nacional ha hecho suyas las críticas que desde ELA se habían hecho a este Consejo, destacando la desnaturalización, en favor de la administración pública y de los empresarios, del carácter tripartito que debería tener un órgano de estas características y la arbitraria distorsión de la presencia sindical al sobrerrepresentar a UGT y CCOO en relación a ELA (37,84% de representación), y al excluir del Consejo a una organización como LAB, que acredita una representación del 13,15% (frente al 17,52% de CCOO y el 19,54% de UGT).

El Comité nacional ha denunciado, asimismo, el incumplimiento del compromiso que a través del consejero de Trabajo y Seguridad Social había asumido el Gobierno vasco de mantener una nueva reunión con ELA para debatir las propuestas formuladas por este sindicato.

El Comité nacional ha querido insistir en la falta de voluntad del Gobierno vasco de abordar el problema de la formación profesional continua que, siendo materia que debería haber sido transferida a la CAPV, ha sido puesta por el Gobierno central en manos de la CEOE, UGT y CCOO, según un acuerdo en el que priman los intereses de estas organizaciones sobre el interés por un modelo eficaz de formación profesional continua.

El Comité nacional considera que por parte del Gobierno vasco se está dando una vergonzosa dejación de sus responsabilidades al no reaccionar políticamente frente a esta situación y que el Consejo Vasco de Formación Profesional no reúne en las actuales circunstancias las condiciones necesarias para hacer frente a este problema, uno de los de mayor trascendencia de la formación profesional, y sin duda el que va a suscitar una mayor conflictividad en nuestro país.

Por todo ello, y en tanto no se produzca una variación en el actual estado de cosas, el Comité nacional de ELA ha decidido suspender la incorporación de sus representantes al Consejo Vasco de Formación Profesional.

CRONICA DEL COMITE NACIONAL

ELA asistió al Congreso de la UGT

ELA no quiso faltar a la cita: a pesar de las diferencias actualmente existentes con UGT, una delegación asistió al XXXVI Congreso de UGT, celebrado entre los pasados 7 y 10 de abril, en el que tuvo lugar la despedida de Nicolás Redondo de la dirección de este sindicato, en el que ha ocupado el puesto de secretario general durante los últimos 23 años. José Elorrieta, secretario general, y José Mari Aranbarri, tesorero confederal, asistieron en representación de ELA.

El XXXVI congreso ha supuesto el punto final de una trayectoria sindical como la de Redondo, que según Elorrieta "es un ejemplo de entrega sólo posible partiendo de unas firmes convicciones". El Congreso ugetista eligió para el cargo de secretario general al andaluz Cándido Méndez.

MANIFIESTO DE ELA Y LAB ANTE EL 1 DE MAYO

Reindustrialización, empleo, solidaridad

El 1 de mayo de 1994 se presenta en un contexto especialmente duro para los trabajadores y trabajadoras, un contexto en el que la crisis industrial y la pérdida de empleo alcanza sus cotas más altas, al tiempo que se imponen políticas que persiguen restringir los derechos laborales y reducir las coberturas sociales.

✓ 1993: AÑO NEGRO PARA EL EMPLEO

En 1993 se perdieron en Euskal Herria 40.300 puestos de trabajo, con lo que el paro alcanza al 23% de la población. La precariedad sigue en aumento, afectando a una de cada tres personas asalariadas y a un 90% entre los jóvenes. Más grave aún que la cruda descripción de la realidad es la profundización en el análisis de la tendencia. Los colectivos que tienen hipotecada toda su vida ante la falta de un empleo son cada vez más amplios:

—Los menores de 25 años en Euskadi soportan un desempleo superior al 50%, frente al 44% de hace un año.

—En las mujeres el paro llega al 31,6% mientras que a finales de 1992 era del 29%.

—En el grupo de edad de 25 a 35 años fue donde más aumentó el paro en 1993, llegando ya al 31% en la CAPV. De este modo, un 40% de quienes tienen menos de 35 años está en paro.

—Entre quienes están entre los 45 y los 55 años, el desempleo creció el año pasado casi un 50%. EL 11% de personas sin empleo en estas edades tiene ante sí, de manera especial, un sombrío panorama.

✓ AUSENCIA DE POLÍTICA INDUSTRIAL

El deterioro industrial arrastra al conjunto de la economía en una dinámica que si no se corrige lleva al país a deslizarse por la vertiente que conduce al subdesarrollo relativo. La insuficiencia competencial y la escasa implicación por parte de los gobiernos de Gasteiz e Iruñea, así como la ausencia de compromisos del sistema financiero y la falta de dinamismo del empresariado, hacen que el balance de los gobiernos de Gasteiz e Iruñea en materia de política industrial no pueda calificarse sino de negativo.

Hay que denunciar, por otra parte, el poco eco obtenido en las esferas gubernamentales por las propuestas presentadas por los sindicatos hace ahora más de un año, propuestas que en sus líneas básicas siguen plenamente vigentes.

✓ REFORMA LABORAL CONTRA LOS TRABAJADORES

La reforma laboral implantada a iniciativa del Gobierno central supone un asalto sin precedentes contra los derechos laborales individuales y colectivos, y persigue reforzar al máximo el poder empresarial al tiempo que restringe los derechos sindicales: eliminar las limitaciones al despido colectivo, abaratar las indemnizaciones, consolidar un sistema de contratación que da cobertura a la precariedad e implantar nuevas modalidades que con justicia se califican de "contratos basura", conceder al empresario facultades casi absolutas en orden a la movilidad funcional y geográfica, etc.

El empleo sigue siendo la coartada para todo tipo de abusos, como se confirma en la utilización fraudulenta de los nuevos tipos de contratos: contratos de aprendizaje para titulados superiores, incumplimiento de las obligaciones de formación, jornadas completas bajo contratos a tiempo parcial, etc. La falta de mecanismos de control en la propia ley y la tibieza de la administración en la persecución del fraude completan las condiciones para que la explotación y el abuso campen por sus respetos.

✓ MENOS PROTECCIÓN, MÁS MARGINACIÓN SOCIAL

En los últimos años estamos asistiendo a una progresiva reducción del número de personas en paro protegidas por el seguro de desempleo, así como a la disminución de la cuantía que se reconoce a quienes tienen derecho a la protección. Hay en Euskal Herria cerca de 175.000 personas sin empleo que no perciben prestación alguna, lo que supone casi un 70% de quienes están en esa situación.

Por otra parte estamos siendo objeto de una ofensiva ideológica que busca reducir el gasto social en sus diversas áreas: pensiones, sanidad, bienestar social...

Puede decirse, en síntesis, que el capital está aprovechando la situación de crisis económica y de paro, de la que es el principal responsable, para ampliar su tasa de beneficios, desmontando el sistema de derechos conquistado por los trabajadores. La ruptura unilateral de las reglas de juego por parte del capital, apoyada en buena parte por las instituciones políticas, nos retrotrae a situaciones de explotación de gran crudeza.

Este modelo de sociedad que se pretende implantar, además de suponer un empobrecimiento del conjunto de los trabajadores, lleva en sí el germen de la dualización social y de la marginación de colectivos cada vez más amplios. Puede decirse que estamos asistiendo a un proceso de desintegración social en el que, ante la retirada del compromiso colectivo del conjunto de la sociedad, sólo la solidaridad familiar consigue cada vez con mayores dificultades sostener una cierta apariencia de normalidad.

✓ LA RESPUESTA SINDICAL

En este 1º de Mayo los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria vamos a manifestar en la calle que no estamos de acuerdo con este estado de cosas.

Vamos a exteriorizar nuestro rechazo y expresar nuestra denuncia por considerar esta situación como una agresión inadmisibles contra unas condiciones y derechos logrados tras largos esfuerzos y duras luchas.

Una vez más, reafirmamos nuestra convicción de que sólo la unión y la organización nos permiten afrontar con éxito la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras y hacer frente al inusitado despliegue de la política neoliberal.

✓ LAS REIVINDICACIONES DEL 1º DE MAYO

Este 1º de Mayo supone una continuidad en las iniciativas que ELA y LAB venimos desplegando de manera conjunta. Queremos ampliar la resonancia y señalar la actualidad de las reivindicaciones expresadas en la Huelga General contra la reforma laboral y en la manifestación nacional del 19 de febrero por el Marco Vasco de Relaciones Laborales.

Reivindicamos una política económica e industrial que dé prioridad al empleo. Manifestamos nuestra firme decisión de neutralizar los efectos de la reforma laboral utilizando la necesaria presión en aras de defender las mejores condiciones para la clase trabajadora. Exigimos avanzar hacia un sistema de protección social que garantice a todos los ciudadanos niveles de cobertura dignos. Nos comprometemos en la defensa de los convenios colectivos en Euskadi, contra los intentos de centralización y verticalización de la negociación colectiva, en el elemental ejercicio de los derechos democráticos de las mayorías sociales vascas.

Reclamamos de las instituciones de Euskal Herria la voluntad política para actuar en este sentido y que se doten de capacidad competencial para actuar en estas materias.

La creación de un espacio económico y social vasco debe ir encaminada a posibilitar hacer frente a todos estos graves problemas que afectan al conjunto de Euskal Herria.

ELA y LAB convocamos a los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria a las manifestaciones unitarias que nos proponemos desarrollar:

—CONTRA LA REFORMA LABORAL

—POR UNA POLÍTICA ECONÓMICA E INDUSTRIAL PARA EL EMPLEO

—POR UNOS NIVELES DE COBERTURA SOCIAL DIGNOS

—POR EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES

ELA ETA LAB-EN MANIFESTUA MAIATZAREN 1ERAKO

Langileok gure etorkizuna defendatzen

1994ko maiatzaren lehena langileentzako inguruabar latzen erdian datorkigu; industri krisialdiak eta enplegu galerak goia jo dute eta, aldi berean, lan eskubiak eta gizarte babesak murriztu nahi dituzten politikak eartzen dituzte.

✓ 1993: ENPLEGURAKO URTE LATZA

1993an 40.300 lanpostu galdu ziren Euskal Herrian; ondorioz, langabezia biztanleriaren %23rengana iritsi da. Behinbehinekotasuna areagotuz doa eta alokairudun hiru pertsonentatik bat eta gazteen %90 ukitzen du.

Errealitate gordina baino larriagoa da azterketa sakonek isladatu duten joera. Enplegurik ezaren ondorioz bizitza osoa hipotekaturik daukaten taldeak geroz eta zabalagoak dira:

—Euskadin, 25 urtetik beherakoen artean %50 langabezia dago; igaz, ordea %44, —emakumeen artean, %31,6 dago langabezia; 1992an, %29.

—1993an langabeziak bereziki eragin zuen 25-35 urtekoengan; EAEn %31koa da. Honela, beraz, 35 urtetik beherakoen artean, %40 dago langabezia.

—45 eta 55 urtekoen artean, igaz langabezia %50 areagotu zen. Adin hauetako langabetuen arteko %11k etorkizun iluna dauka benetan.

✓ INDUSTRI POLITIKARIK EZA

Industri narriadurak, herrialdea azpigarapen erlatibora daraman aldipara bultzatzen du ekonomia konpondu ezearan. Lehiakortasun urriak, Gasteiz eta Iruñeko gobernuen inplikazio eskasak, finantza sistemaren konpromezurik ezak eta enpresariaren dinamismoak ezak negatibo bilakarazten dute industri politikaren balantzea.

Beste alde batetik, duela urtebete baino gehiago sindikatuek auzeturiko proposamenek gobernuan izandako oihartzun eskasa salatu behar da; oro har, proposamenok erabat baliagarriak dira egun ere.

✓ LANGILEEN AURKAKO LAN ERREFORMA

Gobernu zentralaren ekimenez ezarritako lan erreforma lan eskubide indibidual zein kolektiboen aurkako izugarriko eraso da eta enpresariaren boterea ahalik eta gehien sendotzeaz batera, eskubide sindikalak murriztu egin nahi ditu; kaleratzen kolektiboen mugapenak desagertarazi, kalteordainak gutxitu, behinbehinekotasuna babesten duen kontatazio sistema sendatu, arrazoi osoz "kontratu hutsal" izendatu diren kontratu-mota berriak ezarri, mugikortasun funtzional eta geografikoari dagokionez enpresariari ia botere osoa eman, e.a.

Enpleguarena edozein motatako gehiegikeriak egiteko aitzakia da oraindik, eta halaxe erakusten dute kontratu-mota berrien erabilera iruzurtiek: goi mailako tituladunentzako ikasketak kontratuak; trebakuntza betebeharen urratzea, aldiakako kontratupeko lana osoak, e.a. Legearen beraren kontrol mekanismoak ezak eta iruzurra jazartzeko administrazioaren epelkeriak ustiakuntza eta gehiegikeria nahierara erabil daitezten ahalbidetzen dute.

Azken urteotan geroz eta jende langabetu gutxiago dago langabeziagatik aseguerak babesturik; babes eskubidea dutenek ere geroz eta zenbateko txikiagoa jasotzen dute. Euskal Herrian 175.000 langabetu inuruk, hots %70ek, ez du inolako prestaziorik jasotzen. Beste aldetik, gizarte gastua arlo guztietan murriztu nahi duen eraso ideologikoa pairatzen ari gara: pentsioenak, sanitatea, gizarte ongizatea...

Laburbilduz esan daiteke kapitalak krisi ekonomikoa eta langabezia probetxatzen dituela —bera izanik erantzule nagusia— langileek lortutako eskubide sistema zapuztuz etekin tasa areagotzeko. Kapitalak —neurri handi batean instituzioen aldekotasuna duenak— bere aldetik jolas arauak apurtu izanak gogortasun handiko ustiakuntza egoerara itzularazten gaitu.

Ezari nahi diguten gizarte ereduak langileok txirotzeaz gain, gizartearen dualizazioaren eta geroz eta talde haundiagoen bazterkeriaren hazia dakar. Gizartearen birrinketa prozesu baten aurrean gaudela esan dezakegu, eta bertan, gizartearen konpromezurik ezaren aurrean, familia elkartasunaren bitartez baino ez da lortzen normaltasun itxurari eustea, eta hau geroz eta neketsuago gertatzen da.

✓ SINDIKATUEN ERANTZUNA

Aurtengo maiatzaren lehenean Euskal Herriko langileok egoera honekin bat ez gatzela adieraziko dugu kalean. Geure arbuioa kanporatu eta geure salaketa azalduko dugu egoera hau ahalegin luze eta borroka gogorren ondoren lortutako baldintza eta eskubideen aurkako eraso dela uste baitugu.

Berriro ere adierazi nahi dugu konbentzurik gaudela batasuna eta antolakuntza direla langileen interesak arrakastaz defendatu eta politika neoliberalaren hedapenari aurre egiteko bide bakarra.

✓ MAIATZAREN LEHENEKO ERREIBINDIKAZIOAK

Aurtengo maiatzaren lehena ELA eta LAB elkarrekin gauzatzen ari garen ekimenen jarraipena izango da. Lan erreformaren aurkako Greba Orokorra eta Lan Harremanetarako Euskal Markoaren alde otsailaren 19an egindako manifestazioaren oihartzuna zabaldu eta bertan adierazitako indartean dagoela azaldu nahi dugu.

Enpleguari lehentasuna emango dion ekonomia eta industria politika erreibindikatzeko dugu.

Langileriantzako baldintzarik onenak lortzeko behar den presioa erabiliz lan erreformaren eragina neutralizatzeko erabaki fermua adierazten dugu.

Hiritar guztio babes-maila duina bermatuko digun gizarte babeserako sistemarentz abiatzea esijitzen dugu.

Negoziaketa kolektiboa zentralizatu eta bertikalizatzeko saioen aurka, euskal gizartearen gehiengoaren eskubide demokratikoak erabiliz, Euskadiko hitzarmen kolektiboak defendatzeko konpromezua hartzen dugu.

Euskal Herriko instituzioei ildo honetan ihardun eta arlo honetan iharduteko behar duten lehiakortasun-gaitasuna beregana dezaten galdatzen diegu.

Euskal ekonomia eta gizarte eremuaren sorrerak Euskal Herri osoa ukitzen duten arazo larri hauei aurre egitea ahalbidetu behar du.

ELAK eta LABek egin nahi ditugun manifestazio bateratuarako deia egiten dizuegu Euskal Herriko langileoi:

—LAN ERREFORMAREN AURKA

—ENPLEGUA BERMATZEKO EKONOMIA ETA INDUSTRI POLITIKAREN ALDE

—GIZARTE BABES DUINAREN ALDE

—LAN HARREMANETARAKO EUSKAL MARKOAREN ALDE

Deba Garaia

La unión local entabla contactos sobre el problema de la propaganda

La Unión Local de Bergara inició, una vez aprobada, una serie de contactos con los grupos políticos que gobiernan el ayuntamiento de la citada villa a primeros de marzo, es decir, con PSE-EE, HB, PNV y EA. La iniciativa consistía en intentar desbloquear la restrictiva norma que sobre propaganda electoral está establecida en la villa.

En octubre del 91 se aprueba un decreto del ayuntamiento en el cual sólo se da cobertura mediante norma específica sobre elecciones a los grupos políticos, en la distribución y pegada de la misma. El resto de instituciones, sindicatos... ni tan siquiera tienen la posibilidad de consideración en el citado decreto, estando sujetos en sus pretensiones al arbitrio de la alcaldía, como instituciones consideradas presumiblemente como menos importantes o de segunda, como es el caso sindical.

Al margen de exponer a los partidos nuestro punto de vista, estos contactos han servido para intentar convencerles de que no es posible aceptar un sentido patrimonialista sobre bienes colectivos del pueblo. Las reuniones han servido también para comunicarle que no compartimos gobernabilidades en exclusiva políticas, porque para ELA ello sería tanto como admitir que sólo el sufragio de carácter político cada 4 años legitima las decisiones locales, sobre ésta y otras materias, cuando otras instituciones, como ELA, en concreto, tienen también su legitimidad, sus intereses y responsabilidades para con los trabajadores, bien sean de propaganda pública y otras.

Por tanto, una vez entabladas las conversaciones, desde ELA-Bergara hemos dejado bien claro que no pensamos tener más problemas en este sentido. Que respetaremos las reglas de juego hacia decretos del ayuntamiento, siempre y cuando en ellas ELA, sindicato mayoritario en Bergara y en la comarca del Alto Deba tenga su tratamiento para desarrollar y exponer mecanismos de expresión.

Esta reflexión debe extenderse a la globalidad de la organización porque se observa la dudosa convicción en el quehacer político de algunos gobernantes, en la concepción de un estado de derecho en el cual uno de los apartados es el de la libertad de expresión, a cuyo fin se debe colaborar, y no poner cortapisas cuando de partidos políticos no se trate.

Al margen de la situación citada, los contactos no obstante los consideramos muy importantes, ya que se admite por todos los grupos políticos que pueden, efectivamente, existir razones de discriminación en la norma hoy vigente.

ELA ha enviado, además, a todos los partidos políticos citados una carta

donde además de redactar nuestro análisis apuntamos posibles salidas o soluciones al conflicto. Esperamos que en fechas próximas tengamos contestación al mismo.

LUIS MIGUEL SAENZ

Gasteiz

Comisión sobre el fraude fiscal

El pasado mes de febrero se puso en marcha la Comisión sobre el fraude fiscal en Araba. Hasta la fecha se han celebrado tres reuniones. La Comisión es una novedad en Euskadi, ya que ni en Bizkaia, Gipuzkoa, ni Nafarroa existe nada similar.

ELA ha presentado varias propuestas para que se dé información suficiente sobre la realidad de los distintos impuestos en Araba (IRPF, IVA e Impuesto sobre Sociedades, en los que la falta de transparencia es enorme), así como para que se concreten medidas contra el fraude.

En los últimos años hemos venido elaborando informes y propuestas sobre el fraude fiscal, sin que hasta la fecha se haya obtenido ninguna respuesta por parte de las distintas diputaciones forales.

La valoración que de esta comisión hagamos en el futuro dependerá de que se satisfagan las demandas que en ella estamos planteando.

En cuanto a la composición de la Comisión, forman parte de ella los grupos parlamentarios, la Diputación Foral, SEA (organización patronal alavesa) y los sindicatos. En este sentido, cabe destacar la no invitación a LAB ni a HB por voluntad de la Diputación, aunque a los miembros de la comisión se les omitió este detalle.

E.M.

Ibaizabal-Nerviñón

Sindicatos y trabajadores en paro

ELA, junto con otros sindicatos, ha dado a conocer recientemente unas reflexiones acerca de ciertos acontecimientos ocurridos en Basauri: En primer lugar, después de las movilizaciones en contra de las medidas antisociales del Gobierno central, el sindicato quiere expresar que el problema de los parados debe solucionarse desde una perspectiva colectiva y general a través de las organizaciones sindicales, que son las legitimadas para ello. Para ELA, la legitimidad de la representación de los trabajadores en paro no se la pueden arrogar ni instituciones, ni partidos, ni otros sindicatos o grupos incontrolados de parados.

ELA denuncia que ciertos grupos de parados emplean métodos coactivos y amenazadores en favor de unos pocos parados y en contra de la mayoría de ellos. Para este sindicato,

los parados no deben ser utilizados por opciones políticas contra quienes representan legítimamente a los parados. Todos los trabajadores en situación de desempleo, afiliados o no a los sindicatos, tienen el mismo derecho a un puesto de trabajo, no los que amenazan, coaccionan, ni esos grupos antidemocráticos y antisindicales.

ELA manifiesta que su objetivo es apoyar a todo trabajador, parado o no, con todos los medios democráticos a su alcance, y recuerda a la vez a las instituciones que los representantes de los trabajadores son los sindicatos y no las asambleas de parados.

C.D.

Oria

Tolosaldeko osasungintzaren arazo larriak

Garai batetan Osakidetzak uste izan zuen Tolosaldean eskualde-eritexea beharrezkotzat jotzen zuen, eta beharizan hori betetzeko erarik zentzuzkoena Asuncion klinika sare publikoan sartzea zela zioen. Gaur egun iritzia aldatu du: zenbait faktore dela eta

—komunikabideen hobekuntza, adibidez— zerbitzu hori Donostiatik ederki bete daitekeela deritzo. Gainera, eskualde-eritexeren beharrik ez du ikusten eta Asuncion klinikari, enpresa pribatua denez, zenbait zerbitzu azpikontratatu ahal izango dizkiolakoan dago; horretarako, noski "konpetitibo" izan beharko du klinikak. Bestela, itxi dezatela eta kitto.

Soilik erabat inuzenteak bagina sinetsenez planteamendu honen atzean Osakidetzak Tolosaldeko osasun zerbitzuen erakuntza eta kalitatea hobetzeko asmoa duenik. Ajtitzitik, politikoen azaina bat gehiago dirudi gehiago, politikoen herri osasungintzan burutzen ari diren murrizketetako bat.

Guzti horri Asuncion klinikako lehengo jabeen gestio ezin okerragoa (beren sakeletarako hain txarra izan ez bada ere), eskualdeko udalen pasibotasuna eta klinika ixteko zorian izatea gehitzen badiogu, ondorioak ez dira harriztekoak:

—Beste eskualdeek ez bezala, Tolosaldeak ez du eskualde-eritexea publikorik izango.

—Asuncion klinika enpresari berri baten eskutara igaro da (Montoya jaunarenera hain zuzen), eta berau agudo jarri da "lanean" enpresa "konpetitibo" bat lortzeko. Orainarteko emaitzak denok ezagutu ditugu: ATS eta auxiliarien murrizketa; soldatak jextea, a etab.

—Baina klinikaren zerbitzuari buruz inortxok ere ez du hitzegiten, eta bertako gaixok guttieneko garantiaz zaintzearen inbertsio handiak beharrezkoak dira.

Horrela hobetuko al da Tolosaldeko osasungintzaren eraginkortasuna?

Gure osasungintzaren kalitatea beste eskualdeetakoekin konparatu ahal izango ote dugu?

Ez gaitezen harritu, Osakidetzak bere langileei esan baitie dagoeneko. "Osasunak preziorik ez du" dioen leloa ametsa besterik ez da. Osasuna "kostu" bat da, eta "konpetitibo" izateko jakina osasuna murriztu behar da, ez, barkatu, "kostuak".

R.IRAZU

Gernika-Artibai

Alerta roja en la industria

El año 1993 ha sido nefasto para la industria de la comarca en todos los aspectos, tanto laborales como económicos. Durante el último semestre del 93, así como lo que llevamos del 94, la situación laboral está en alerta roja.

Empiezan a aflorar las consecuencias del carácter familiar, las sucesiones de padres e hijos, la falta de gestión o de inversión, en algunos casos, de empresas importantes de la comarca, y surgen graves problemas por la situación de deterioro que venían arraigando y que terminan desembocando en fuertes reducciones de plantillas, suspensiones de pagos y cierres de empresas.

Estos problemas afectan a empresas de diversos sectores, desde la madera y la metalurgia hasta la pesca; empresas como Marcos Ormaechea, Construcciones Echevarría, Astra, Malta, Idurgo, Jypsa-Dalia, Andia, Maderas de Lekeitio, Fucisa, Fundiciones Ansola, Espeanza y Cía., etc., por citar las más importantes, además de una larga serie de pequeñas empresas.

En el sector pesquero, tanto en altura como en bajura, también se deja notar la crisis y el continuo goteo de desguaces de barcos influye en la pérdida de puestos de trabajo en este sector de tanto peso en la comarca.

Como siempre, los paganos de la crisis son los trabajadores y sus familias. Cientos de personas sufren ya el deterioro económico y la angustia que supone dejar de percibir el salario durante cinco o seis meses en algunas de las empresas antes citadas. Sin embargo, en el peor de los casos los trabajadores y trabajadoras se ven en la calle por cierre de la empresa, sin expectativas de empleo y sin más cobertura que la parte de desempleo que aún no hayan consumido.

LIN

Deba Behea

Es un hasta luego

El pasado 4 de marzo se celebró la despedida de Ion Sangroniz, liberado de la Ertzaintza que ha sido trasladado a Bizkaia. Los militantes del Bajo Deba quisimos hacerle un

pequeño homenaje de despedida, agradeciéndole su compañerismo y buen humor, así como su trabajo en la Interprofesional. En su lugar hemos dado la bienvenida a Tomás Rodríguez.

Eskerrik asko, Ion, hemen beti izango dituzu lagunak.

J.A.U.

Goierrri

Gazteen aldizkaria, kalean

Goierrriko ELA-Gazteak taldeak datozen egunetan bere aldizkariaren ibilbide labur baina gogorrean

pauso bat gehiago izango den laugarren alea argitaratuko du. Besteak beste, laugarren ale honek honako gaiak bilduko ditu: etxebizitzaren arazoa, ELAko egoitza berria eta ELA-Gazteak osatzen duten taldeen errealitatea Euskadin. Gainera, intsumiso bati egindako elkarrizketa ere agertuko da; intsumisioak bere gizarte eta lan bizitzan zein eragin duen azalduko digu gazte horrek.

Goierrriko ELA-Gazteak taldeak bidez batez inguruko gazte jendea deitzen du berarekin harremanetan jartzeko eta bileretara joaten has dadin.

Gerora ere ezagutuz doazen neurrian aldizkariaren lankidetzari ekin ahal izango diote.

J.R.MUNDUATE

FEDERAKUNDEAK / FEDERACIONES

Construcción y Madera

Comité Federal en Donostia

Negoziaketa kolektiboa, hauteskunde sindikalak eta kongresu berriaren lehen urratsak izan ziren azken komite federalean. Luis Mari Aranak zuzendutako bileran ez zen gairik falta izan, baina azpimarratu beharrekoen artean hiru horiek dute lehentasuna. Federazioko militante guztiak burubelarri ari dira datozen hauteskundeak prestatzen; horrek negoziaketa kolektiboarekin duen lotura ikusirik, Zestoan datorren apirilaren 15ean 120 delegatu biltzea erabaki zen, bi gaiok aztertze asmoz.

Como es habitual, la FCM celebró la reunión de su Comité Federal ordinario, esta vez en Donostia bajo la dirección del secretario general, Luis Mari Arana. En la reunión destacaron tres temas del amplio orden del día: La negociación colectiva, las elecciones sindicales y los primeros pasos del IV Congreso Federal.

En este órgano federal se vio que a pesar de la dificultad para mantener su estabilidad, se están asentando los diversos sectores, con militantes muy cualificados y que enriquecen el debate del Comité. Estos apuestan por mantener el tipo en la batalla por el ámbito de la negociación colectiva, pese a todos los acuerdos estatales que se intentan imponer. En un afán de superación y de desafío se presentan las elecciones sindicales: está en la mente de cada miembro del Comité que no puede fallar en el área de su responsabilidad. Para consolidar esta posición, la Federación ha organizado para el próximo 15 de abril un encuentro con 120 delegados en Zestoa, con el ánimo de centrar posiciones sobre los dos aspectos citados. Todas estas acciones llevarán a la reflexión de los temarios para nuestro próximo congreso, que se celebrará a mediados de 1995.

MIKEL OLAZABAL

Metal

Reunión del Consejo Federal

El 18 de marzo se reunió en Bilbao Consejo Federal de ELA-Metal, máximo órgano intercongresos. Además de hacer un balance del año 93, se abordaron en la reunión temas relacionados con la negociación colectiva, la política industrial y las elecciones sindicales.

El Consejo Federal analizó las actividades desarrolladas por la Federación durante 1993, año en que se agravó la situación económica e indus-

trial sin que se prevean cambios de tendencia a corto plazo. Para la Federación del Metal, 1993 ha sido un año en el que ha continuado la crisis de los cierres de empresas y de los ajustes de plantilla en el metal, con una degeneración del empleo, proliferando los contratos a tiempo parcial y temporal, sin que se haya conseguido detener el deterioro del aparato industrial.

DIAGNOSTICO

El Consejo Federal no comparte el diagnóstico de los poderes públicos y organizaciones empresariales, que achacan la crisis únicamente al empeoramiento de las expectativas internacionales, a la política monetaria y sobre todo al crecimiento de los salarios. "Resulta llamativo -manifestó Olaskoaga- que no se diga nada de los problemas reales de las empresas, de su dimensionamiento, de su descapitalización, de los problemas de organización y de la falta de organización y gestión moderna, que nosotros consideramos claves de cara al futuro". Pese a la crisis y pese a esas campañas intoxicadoras del conjunto de ELA, y la Federación del Metal en concreto, creció durante 1993, agrupando cada vez a un mayor número de trabajadores metalúrgicos de Euskadi. El Consejo Federal consideró positivo el incremento de afiliación alcanzado en 1993, un 4,63% neto, con lo que el número de afiliados a la Federación a 1 de enero pasado se elevaba a 28.238.

Pese a los intentos de desregular la negociación colectiva, ELA-Metal va a seguir defendiendo los actuales contenidos de los convenios, y reivindicará incrementos salariales de forma realista. "Lo que no aceptaremos nunca es una reducción salarial generalizada", afirmó Juan Olaskoaga.

ELECCIONES SINDICALES

El Consejo Federal abordó el tema de elecciones sindicales, y se marcó como objetivo seguir con el ritmo de crecimiento en su representación, que en el 90 certificó a la Federación del Metal de ELA como el primer sindicato metalúrgico en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, y el tercero en Nafarroa a sólo un punto y una décima del segundo sindicato. En cuanto a la normativa electoral, el Consejo Federal exigió transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades para todos los sindicatos que hagan crebles los resultados, al igual que ocurriera con anteriores comicios en Euskadi.

M. BADIOLA

Irakaskuntza

Batzorde Federaletko bilera

Joan den martxoaren 25ean Donostian ospatua zen Batzorde Federaletan bileran, non sektoreko ordezkariok honako gai hauetaz aritu baikeen:

-Antolaketaren egoera: nazioarteko harremanak, barne-bilerak, afiliazioaren martxa... Aipatzeko 1993 urtean %20ko igoera izan bagenuen, aurtengo hiru hilabete hauetan antzeko bidetik goazela.

-Gazteen saileko arduraduna den Lutxi Arribas eta Emakumeen saileko Cristina Arenal-enganetik beraien betebeharetaz eta eskaerataz-ko azalpenak jaso ondoren, bi arlo hauek Irakaskuntzan bideratzeko zenbait neurri bultzatzeko erabakiak hartu ziren.

-Gainean ditugun hauteskunde sindikaletarako arduren banaketa, lanen egoera... aztertu ziren.

Era berean 1993 eta 1994ko negoziazio kolektiboaz aritu ginen. (Ikastoletako Konbanioa, iazkoa, oraindik sinatu gabe dago, eta aurtengo urteko negoziaketa denak atzeraturik bait doaz).

-Oposaketetarako ikastaroak: Publikako OPE, Hezkuntza Bereziko Funzionarioetarako deialdiak, edota publikaturiko Ikastoletako funtzionarioetarako afiliatuei prestaketa ikastaroak gertatzeko erabakia hartu zen, hortarako ardurak banatuz.

Azken gai bezala Pribatuan geratu den zenbait ikastoletan langileei egiten ari diren kooperatibista bihurtzeko eskaintza direla eta, berriz azpimarratu zen gure jarrera aurkakoa dela, informazio kanpaina bat bideratuko delarik ahal den mailan LABekin bat eginiz, beraiekin izan ditugu elkarrizketetan antzerako jarretan bait gaude.

Año de funcionarizaciones

Además de los temas habituales de nuestra acción sindical, este año habremos de encarar, asimismo, el proceso de OPE en la red pública, las funcionarizaciones en los colectivos de educación especial, ikastolas publicadas y transferidas, así como las elecciones sindicales.

En el proceso de funcionarizaciones llevamos numerosas reuniones con el gobierno para discutir y en la medida de lo posible acordar las condiciones. Siendo innegable que hemos conseguido modificar en parte las posturas de la administración, pero no lo suficiente como para poder valorar positivamente el nivel alcanzado.

En todo caso, desde la Federación de Enseñanza se está trabajando para poner en marcha cursos de preparación a las oposiciones de la Pública, así como para los concursos-oposición para ikastolas y Educación Especial.

Estos cursillos serán para el personal afiliado, e impartido por personal cualificado en las diferentes sedes provinciales del sindicato.

J.M. LARRAMENDI

Los primeros datos recogidos en el INEM sobre la utilización del nuevo contrato de aprendizaje han confirmado las advertencias que realizamos los sindicatos, tras conocer el contenido del Real Decreto del 3 de Diciembre de 1993 de Medidas Urgentes de Fomento de Ocupación.

Negociación colectiva y contrato de aprendizaje

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

Como ya dijimos y ahora el tiempo lo confirma, esta nueva modalidad de contratación no está pensada para fomentar entre los jóvenes el aprendizaje de una profesión, sino simplemente para poner a disposición de los empresarios mano de obra barata.

Los datos son elocuentes. El 7% de las contrataciones se han realizado en empresas de menos de 10 trabajadores de plantilla, y sólo un poco más del 5% de los jóvenes contratados lo han sido en empresas medias o grandes. En la mayoría de los casos no se garantiza en modo alguno la formación teórica necesaria, y en muchos casos los empresarios están contratando a jóvenes que han finalizado la formación profesional u otras carreras medias.

A pesar de la elocuencia de los datos, a pesar de la rotunda protesta sindical del 27 E y, a pesar de que el gobierno francés acaba de retirar el Contrato de Inserción Profesional de similares características al de aprendizaje, no parece que Felipe Gonzalez esté dispuesto a rectificar y seguir el ejemplo de Balladur.

Nosotros, además de impulsar otras acciones sindicales y reiterar cuantas veces sea necesario la denuncia de este "contrato basura", no debemos de perder de vista las posibilidades que se abren de enmendar esta situación a través de la negociación colectiva.

OBJETIVOS

Tenemos que intentar en los convenios colectivos que empezamos ahora a negociar, paliar en lo posible los efectos negativos de este contrato y, para ello, a modo de pautas a seguir sugerimos los cinco puntos siguientes:

1) Definir en el convenio colectivo los oficios y profesiones que, por su naturaleza, pueden ser susceptibles de contrato de aprendizaje.



2) Fijar como tiempo máximo de aprendizaje dos años.

3) Garantizar en el convenio la formación teórica y práctica del aprendiz. Para ello se deberá fijar el tiempo de formación teórica y el centro o institución que la imparta.

4) Garantizar, como mínimo, una retribución salarial no inferior al

Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

5) Establecer mecanismos para que, finalizado el contrato, el aprendiz tenga posibilidad de acceso a un puesto fijo en la empresa.

JOSEMI UNANUE

“
Kontratu mota
honek enpresariei
eskulan merkea
lortzeko aukera
ematen die

“
Egoera negoziaketa
kolektiboaren bidez
zuzentzeko aukerak
ez ditugu galdu
behar

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS

I K E G A F

Huelga indefinida en Artes Gráficas de Nafarroa

Desde el pasado 28 de febrero los trabajadores de artes gráficas de Nafarroa se encuentran en huelga indefinida en demanda de un convenio colectivo para este año. La patronal del sector, con la cobertura de la Confederación de Empresarios, pretende sustituir el convenio de Navarra por el estatal e introducir de esta manera en un sector tradicionalmente activo un "banco de pruebas" ante el próximo inicio de negociaciones en otros sectores. Dada la estrategia centralizadora de la patronal navarra, los trabajadores del sector de artes gráficas han protagonizado también diversas movilizaciones. Este convenio afecta a cerca de 1.100 trabajadores en Navarra.



SERVICIOS PUBLICOS

Nueva reunión del Arcepafe

Fue necesaria una segunda reunión para que se constituyera la mesa negociadora del convenio del Arcepafe (Administración Local y Foral), ante las reticencias que la Administración mostró en la primera reunión con los sindicatos de cara a su formalización. Una vez constituida la mesa, los representantes sindicales entregaron, de forma oficial, el texto de la plataforma para el inmediato inicio de las negociaciones. En la misma reunión, los representantes de las instituciones presentaron un informe jurídico sobre las consecuencias de la suspensión cautelar del Arcepafe en la Diputación Foral de Bizkaia.

Constituida la mesa del convenio de la Ertzaintza

El pasado 28 de marzo se constituyó en Vitoria la mesa negociadora del convenio de la Ertzaintza para 1994.

En esta primera reunión de la mesa negociadora del VII convenio de la Ertzaintza tomaron parte miembros de los sindicatos ELA y ERNE y del Departamento de Interior. Por deseo expreso de la Administración, y a pesar de no contar con la representación mínima para participar en las negociaciones, estuvieron presentes en la reunión representantes del sindicato UGT.

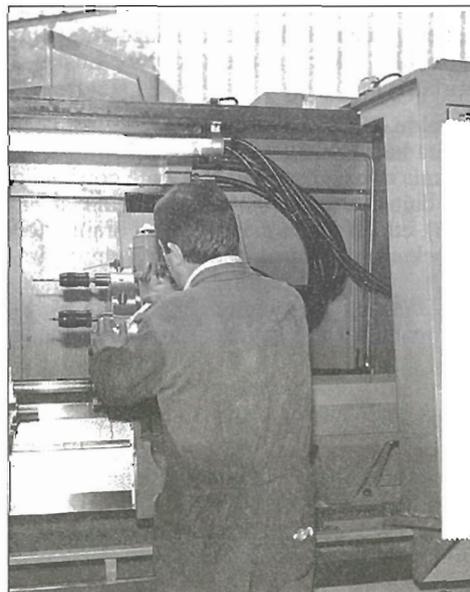
ELA fue el único sindicato que presentó una plataforma de negociación, en la que, entre otros aspectos, se solicita un incremento salarial equivalente al IPC, una reducción de jornada con el objetivo de equipararla a la que poseen los trabajadores de la Administración Autónoma, y la constitución de diversas mesas para la mejora y desarrollo de algunos temas recogidos en el reglamento de la Ley de Policía, como la segunda actividad, el acto de servicio y la valoración de puestos.

En opinión de ELA, la negociación se presenta conflictiva ante la posibilidad de que el Departamento de Interior pretenda extender la congelación salarial a la Ertzaintza, y también debido al poco interés mostrado a la hora de abordar temas relacionados con el desarrollo de la ley vasca de Policía.

METAL

Continúan las negociaciones en Gipuzkoa

Los sindicatos y la patronal de Gipuzkoa, Adegí, continúan negociando el convenio del metal para este territorio. Después de varias reuniones la patronal gipuzkoana ha accedido a negociar la inclusión de la ordenanza laboral en el texto del convenio de 1994. Un avance importante que contrasta con la actitud cerrada que mantiene en relación al incremento salarial para este año. En la plataforma presentada por ELA se solicita un incremento en tablas retributivas mínimas vigentes al 31 de diciembre del pasado año de un 5% y del IPC del 93 para los salarios reales devengados.



TRANSPORTE

Pacto salarial de estibadores y consignatarios para 1993

Aunque sigue sin lograrse un acuerdo que posibilite la firma del convenio de los trabajadores de aduanas, consignatarios, estibadores y transitarios para 1993, la patronal del sector se ha comprometido a abonar un incremento salarial del 5,3% en concepto de atrasos del pasado año.

Por lo que respecta al convenio de este año, se ha modificado el ámbito funcional del convenio colectivo para que su aplicación corresponda a los trabajadores de las empresas consignatarias, estibadores y transitarios. Así mismo podrán adherirse aquellas agencias de aduanas que así lo deseen.

CONSTRUCCION

En defensa del ámbito de negociación

A pesar de que en dos de las tres empresas del sector de cementeras existentes en Euzkadi estén firmados los respectivos convenios colectivos, las secciones sindicales de ELA de Rezola, Lemoa y de Cangrejo de Olazagutia presentaron una plataforma conjunta con el objetivo de garantizar la negociación en los ámbitos actuales y cerrar las puertas a los posibles intentos de aplicación de un acuerdo sectorial para todo el estado. En el caso de que la dirección de Cangrejo de Olazagutia persista en su actitud contraria a la negociación de la plataforma conjunta, los trabajadores tienen previsto iniciar movilizaciones en las próximas semanas.

BIENES DE EQUIPO PARA EL PAPEL

ELA-Metal plantea la necesidad de una reestructuración

Los fabricantes de bienes de equipo para el sector del papel ubicados en la zona de Tolosa, emplean en la actualidad a 679 trabajadores directos, con una capacidad de facturación de unos 12.000 millones de pesetas.

Estas empresas han tenido distintas andaduras en su reciente historia. En la década de los 70, algunos de ellos buscan nuevos productos alternativos al papel. Es el caso de las prensa para automóvil, en Emua (Irura) y de turbinas, en Voith. Al inicio de los 80, ELA intentó que los empresarios dejaran a un lado su afán individualista y abordasen la reestructuración del sector.

DEFICIENCIAS ESTRUCTURALES

Estas empresas están quedando paulatinamente fuera del mercado, convirtiéndose cada vez más en meros prestamistas de servicios (sólo se dedican a la asistencia técnica, y la producción es cada vez menos importante), con las consecuencias que de ello se deriva en su estructura y capacidad.

La situación coyuntural del mercado agrava más las deficiencias estructurales de estas empresas, que poco a poco van aflorando, con consecuencias irremediables, como en el caso de Emua, a punto de cierre según han anunciado los propietarios.

Sin pretender ser exhaustivos, podríamos concretar las siguientes deficiencias: falta de producto con tecnología propia, dependencia tecnológica (licencias) con limitaciones de mercado, no desarrollo de la I+D, poca o nula capitalización de las empresas, falta de gestión, paulatina salida del mercado, realizando cada vez más trabajos de servicio y de poco valor añadido.

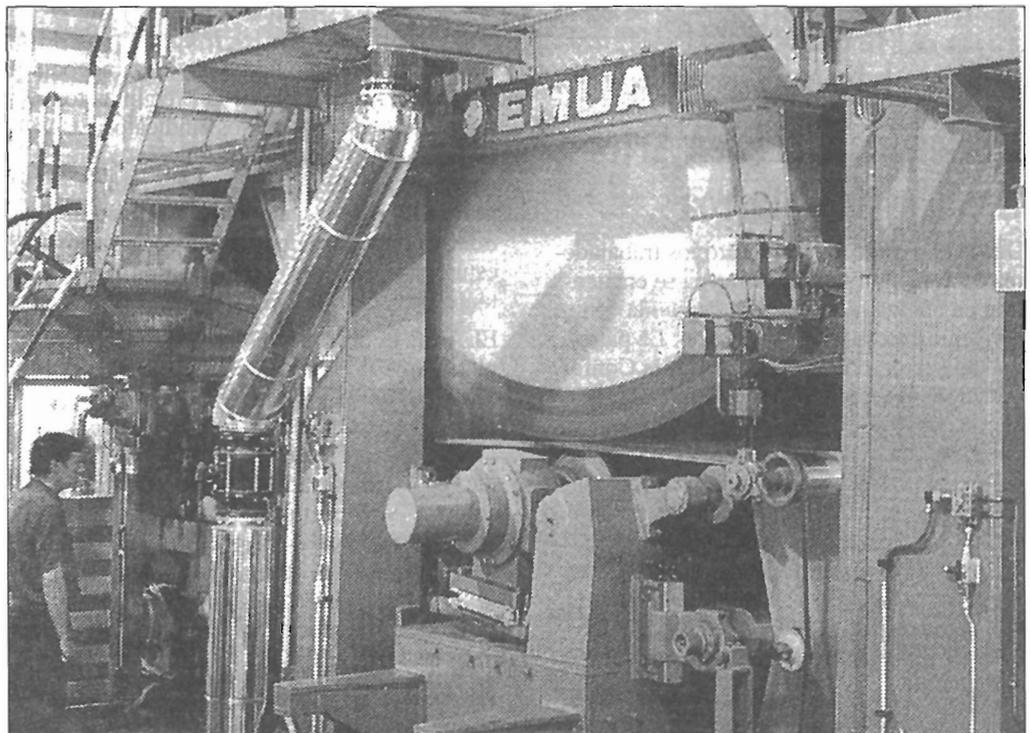
Lejos de abordar con seriedad los problemas de fondo, los empresarios creen que el "fármaco" que va a curar todos los males de estas empresas es el *menos diez por ciento* de costes salariales, las líneas de ayuda institucional, y si son a fondo perdido, mejor.

Entendemos que no es ese el camino a seguir. Desde ELA vemos necesaria una reestructuración del sector. Debe haber un proyecto industrial en el que los pilares básicos sean: tecnología propia (I+D); renovación de la gestión empresarial, capitalización de dicho proyecto, definición del proyecto partiendo de las realidades existentes; salida a mercados exteriores.

¿QUIÉN LIDERA?

Estas propuestas plantean sus dificultades; el de quién lidera esta reestructuración, o el de si todos los agentes ven el problema y están dispuestos a sacarlo adelante, abandonando viejos tópicos individualistas. Es desde esa perspectiva desde la que podemos plantearnos ayudas y esfuerzos institucionales.

El tiempo corre en contra del sector. Las alternativas residen en, o bien dar la vuelta a la actual situación y hacer frente a la cruda



realidad, o paulatinamente, y a corto plazo, ir a la desaparición del sector, con las graves consecuencias que de ello se derivaría para el futuro de Tolosaldea.

R. LARREA

HABE Hutsegite nabarmena

Duela hamaika urte inguru sortu ziren HABEko lau euskaltegiak itxi egin nahi dituzte. Gobernu batzordeak, soilik EAJren botuak zirela medio, martxoak 29ko batzarrean erabaki hori hartu zuen. Hurrengo eguneko Funtzio Publikoaren Eusko Kontseiluak erabakia gaitzetsi eta salatu egin zuen.

ELA HABE ixtearen aurka azaldu da zenbait arrazoiengatik: Lehenik, erabakia hartzeko kontraesan nabariak daude Kultura eta Lehendakaritza sailen artean. Joseba Arregiren sailak gatazka laborala aipatzen du arrazoitzat, eta besteak, Zubiak alegia, antolakuntza arazoak argudiatzen ditu. Beraz, benetako arrazoiak beste nonbait daudela deritzogu. Baina erabakiaren ondorioz EAeko hiru hiriburuetak euskaltegiak desagertuko balira, helduen euskalduntzerako dagoen eskaintza publiko bakarra deuseztuko luke Eusko Jaurlaritzak.

Bestalde, HABEko euskaltegiak langileen egoera larria dela uste du ELAk. Kontratu laborala duten zortzi lagunak kale gorrian gera daitezke (espedientea mahai gainean dago), eta 53 funtzionariak berriz orain arte irakaskuntzan ari izan badira ere, administrazio lanetan jarri nahi dituzte hemendik aurrera. ELAren aburuz, bide honi jarraitzea zerbitzu publikoen pribatizazioarentz urrats handi bat ematea litzateke, HABEren diruaz euskaltegi pribatuak finantzatu nahi direlako, eta atzetik beste hainbat zerbitzu etor daitekeelako.

ELAk guzti honen aurrean hartueman batzuk bideratu ditu Legebiltzarreko talde politikoeekin, hartutako erabakia bertan azter dezaten eta horrela beratu aldatu edo atzera bota dezaten.

GLASSIDUR

La sección sindical denuncia una burda manipulación

La sección sindical de ELA en Wavin-Glassidur ha denunciado la manipulación que ha llevado a cabo ESK-CUIS en la comarca acerca de la reducción de plantilla que recientemente ha tenido lugar en esta empresa ubicada en Galdakao, que se dedica a la transformación de plásticos.

La citada formación ha venido difundiendo la falacia de que ELA firmó un acuerdo de rescisión de contratos con la dirección de Glassidur. En realidad, fue la asamblea de trabajadores la que en diciembre de 1993 aprobó por gran mayoría la reducción de plantilla. Esta se llevó a cabo de forma no traumática: 5 prejubilaciones a los 57 años con el 95% del salario, 3 personas dejaban de trabajar por incapacidades, una era trasladada a Sevilla, y 5 salían con bajas incentivadas. La reducción afectaba por tanto a 14 personas, después de que ELA consiguiese rebajar la pretensión inicial de la dirección, que había comunicado su intención de poner en la calle a 21 personas.

Desde el primer momento, cuando la empresa planteó la necesidad de reducir plantilla debido a las pérdidas registradas en 1993, ESK renunció a entrar en ninguna negociación con la empresa. Además de lavarse las manos, esa formación sindical emprendió una campaña contra ELA, lanzando acusaciones falsas por medio de pasquines en empresas de la comarca. En lugar de buscar soluciones, ESK se ha limitado a un intento de crítica destructiva. La sección sindical de ELA considera que toda esta campaña únicamente se ha orquestado por intereses electoralistas.

BALLADUR HA TENIDO QUE RETIRAR EL "CONTRATO DE INSERCIÓN PROFESIONAL"

Los jóvenes franceses, en la calle contra la "mayoría parlamentaria"

El pasado 31 de marzo, los medios de comunicación anunciaban cómo en Francia se retiraba el polémico Contrato de Inserción Profesional (CIP) ante las numerosas protestas que había suscitado.

Todo comenzó el 22 de febrero, cuando el Gobierno de derechas francés, encabezado por Eduard Balladur, ponía en vigor una forma de contratación dirigida a jóvenes menores de 26 años para facilitar su acceso al mundo laboral. Cuál no sería la sorpresa del Gobierno cuando ve que los y las estudiantes de enseñanzas medias y de universidades se lanzan a la calle para protestar en contra de ese contrato y conseguir su derogación.

Desde los primeros días se realizaron manifestaciones en distintas ciudades francesas. Las movilizaciones han sido numerosas y muchas de ellas violentas, con graves incidentes, heridos, detenidos e, incluso deportados (como el caso de los dos estudiantes franco-argelinos en Lyon). Sin embargo, todas estas acciones han tenido sus frutos: el "contrato basura" francés ha sido retirado. Primero fue suspendido durante una semana para ver si en el transcurso de la misma se llegaba a un acuerdo entre Gobierno, patronal y sindicatos estudiantiles. Pero al no encontrar una fórmula alternativa al CIP, el primer ministro decide retirarlo.

CIERTA ENVIDIA

Ahora bien, comparamos esa situación con la ocurrida meses atrás aquí y es como para mirar con cierta envidia lo acontecido en Francia. En primer lugar, porque el contrato basura francés no llegaba a los límites del de aquí. La remuneración en el CIP consistía en el 80% del salario mínimo (unas 91.000 pesetas. al mes), no se obligaba al empresario a dar una formación teórica y su duración podía oscilar entre seis meses y un año, pudiendo hacerse a jóvenes sin título o titulados que llevasen seis meses en el desempleo. Si bien estas condiciones contractuales no eran dignas, tampoco eran peores que las previstas en los contratos de "aprendizaje" y "en prácticas" de la legislación española.

A pesar de todo, las protestas no se hicieron esperar. Los sindicatos estudiantiles franceses han capitalizado toda una serie de movilizaciones. Desde el primer instante en que esa medida fue puesta en vigor los y las estudiantes han sabido llevar a cabo unas acciones encaminadas a la derogación de ese contrato. Tras cuatro semanas de lucha con manifestaciones en todo el país, lo han conseguido. También es cierto que en estas movilizaciones se dieron



incidentes violentos, aunque fueron protagonizados por una minoría de jóvenes. Estos hechos han sido aprovechados para desprestigiar a los convocantes y a sus objetivos.

Sin embargo, más allá de todo lo ocurrido, lo verdaderamente interesante para nosotros es el poder de convocatoria; la masiva respuesta estudiantil, y la actitud del Gobierno francés ante la respuesta popular.

CUESTIONES

El primer punto hace que nos planteemos la pregunta del porqué nuestros y nuestras jóvenes no hayan salido a la calle de la misma forma, y segundo, la afirmación de que las movilizaciones populares sí sirven como medida de presión ante los distintos poderes. Con esta pregunta podemos hacer otra, ¿qué diferencia hay entre los y las jóvenes del país vecino y nosotros? Tampoco vamos a caer en la equivocación de pensar que la juventud de Euzkalerria no se moviliza, ya que precisamente se

implica mucho en las distintas movidas sindicales, políticas, ecológicas, etc...

Pero lo que llama la atención es que en Francia hayan sido organizaciones estudiantiles, dejando casi al margen a los sindicatos. Ellos, los estudiantes, han sido los que han negociado con el Gobierno y la patronal. Apenas han necesitado de apoyo, ya que lo tenían lo suficientemente claro como para llevarlo todo adelante. Esto significa que el nivel de concienciación es muy elevado y que todavía en ellos quedan restos del 68, si bien no tiene nada que ver con aquel movimiento porque los jóvenes de ahora protestan por la falta de herencia y de perspectivas.

LA EFICACIA DE LAS MOVILIZACIONES

El otro punto sobre la eficacia de las movilizaciones viene a contradecir esa afirmación que se hacía antes del 27-E acerca de si la huelga iba a servir para algo. Con lo ocurrido en

Francia podemos decir que sí sirven. Este tipo de movilizaciones son necesarias para presionar a los distintos poderes (gubernamental, económico, empresarial...); es la vía que tenemos para dar a conocer nuestra postura y para reivindicar lo que creemos que es justo. No podemos permanecer callados porque eso significaría hacerles el juego y darles la razón.

Los estudiantes franceses tenían esta vez la razón y han conseguido que las otras partes les reconozcan el papel protagonista como interlocutores y sus reivindicaciones. Pero lo han logrado porque han puesto todo su empeño y no han cejado hasta que se retirara.

Con esto entramos en el otro punto, que es el del papel del Gobierno francés en este proceso. Es cierto que el gobierno de Balladur ha aguantado mucho el pulso pero ha tenido que ceder. Habrá que pensar que el gobierno francés, aún siendo de derechas, entiende y respeta eso de la democracia. Ha reconocido que las protestas eran válidas como para sentarse a negociar.

En teoría y en la práctica las acciones en la democracia deberían ser así. Si existe una ley que es rechazada por la mayoría, el gobierno deberá plantearse seriamente su modificación o derogación. En el caso francés el gobierno ha cumplido su parte; entonces ¿por qué no reconoce el gobierno de Felipe González que está cometiendo una aberración? No es sólo no reconocer la protesta popular, ni el papel de los agentes sociales, es también el que un autodenominado partido de "izquierdas" se haya atrevido a hacer lo que está haciendo (contrato basura, reforma laboral...) cuando en Francia un partido de derechas ha dialogado y ha retirado la ley porque ha constatado que era rechazada de pleno por los directamente interesados (jóvenes, empresarios).

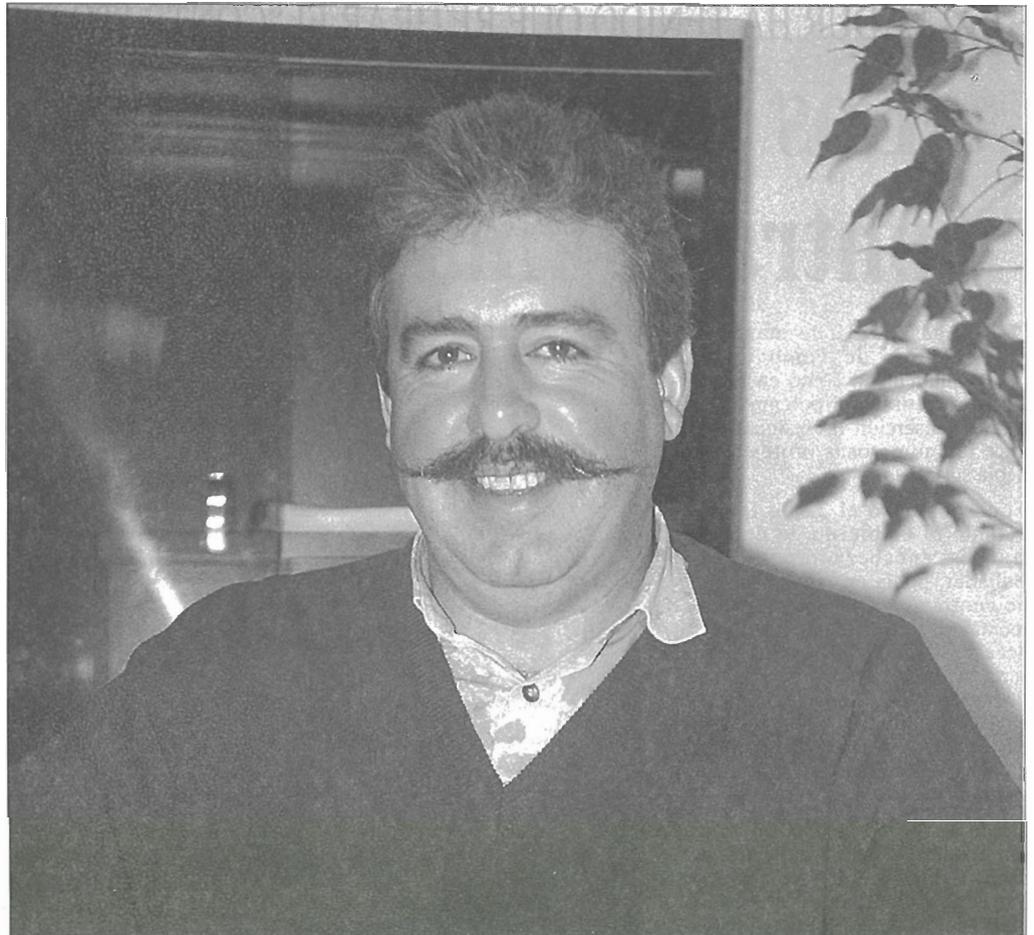
Este tipo de actitudes hacen ver que dar marcha atrás no es signo de debilidad sino de madurez democrática. Es reconocer que se está cometiendo un error y que hay que enmendarlo. Así, el propio presidente del Senado francés afirmaba que "no es con pequeñas medidas como se resolverá esta quiebra entre los jóvenes y la sociedad. Es un problema demasiado grave, ya que un país que se separa de los jóvenes es un país en el que empieza la decadencia".

LUTXI ARRIBAS

“
Interesgarriena
estudianteen
erantzun itzela
izanda

“
Frantzian
eskuineko
alderdi batek
amore eman du

El pasado 14 de marzo el Comité Nacional acordaba nombrar a José Mari Otaegi coordinador de ELA en Nafarroa tras la dimisión de José Ignacio Sueskun. Cuando apenas lleva un mes en su nueva responsabilidad, este metalúrgico, casado y con dos hijos, asegura que la estrategia de ELA en Nafarroa no va a variar de manera sustancial, ya que los resultados obtenidos demuestran que “se está trabajando en la línea correcta”. Otaegi tiene ahora por delante importantes retos como defender una negociación colectiva que los sindicatos estatales - no podemos olvidar que en la comunidad foral son mayoría- quieren centralizar; mejorar los servicios que ofrece el sindicato e incrementar la presencia de ELA en todos los sectores y comarcas en las próximas elecciones sindicales. El nuevo coordinador de Nafarroa, aun reconociendo las dificultades, se muestra optimista. “Con un buen método de trabajo y el entusiasmo de nuestra gente se pueden hacer muchas cosas”, asegura.



SEGUN JOSE MARI OTAEGI, COORDINADOR DE ELA EN NAFARROA

“No va a haber cambios sustanciales en la política de ELA en Nafarroa”

-¿Cuál es, a grandes rasgos, la situación económica e industrial que vive Nafarroa?

-La realidad económica de Nafarroa es francamente preocupante, con el agravante, además, de la incertidumbre enorme existente respecto al futuro industrial en esta comunidad.

Nuestro monocultivo industrial es casi suicida: nuestra industria se centra en dos sectores, el del automóvil y el agroalimentario, con la debilidad estructural que esto provoca. Además, ambos, están en manos de las multinacionales. En la práctica esto supone, entre otras cosas, que los centros de decisión de estas empresas están fuera de Nafarroa, son en consecuencia, sectores absolutamente incontrolables. No podemos olvidar que en épocas de recesión como la actual las multinacionales suelen sacrificar sus filiales periféricas para proteger a la empresa matriz, no hay más que ver lo que está pasando con Suzuki-Santana en Linares o Gillette en Sevilla. Este es un peligro real para una economía como la navarra que tiene una dependencia tan profunda de las multinacionales.

Y no es algo que digamos sólo los sindicatos. En las últimas reuniones mantenidas con la consejería de industria hemos constatado una preocupación institucional sobre este tema. Quizás es el momento de preguntar por qué en el momento de negociar la instalación de multinacionales en Nafarroa se dieron tantas facilidades y no se establecieron contrapartidas.

El sector agroalimentario, además de estar en manos de las multinacionales, presenta un desfase tecnológico evidente y una dependencia económica de la administración insostenible por mucho tiempo más. Se ha acostumbrado a vivir de la subvención permanente. Si un día las ayudas institucionales cesan el sector desaparece. El futuro es, por tanto, más complicado.

Siguiendo con el análisis de la situación económica de Nafarroa no podemos dejar de resaltar que en estos momentos la tasa de paro supera el 15%, y va en aumento mes a mes. La política neoliberal de los distintos gobiernos y los recortes sociales no contribuyen ni mucho menos a mejorar esta situación.

A todo esto se suma la inexistencia de una clase empresarial definida y con una cierta histo-

ria. Se ha funcionado mucho en base al beneficio rápido, por lo que los cierres de pequeñas empresas y negocios son un continuo goteo. Esta es una razón que explica, también, que no se hayan desarrollado otros sectores, que no haya habido una diversificación del tejido industrial, y que la inversión no exista desde hace ya unos años.

-Durante años ELA ha denunciado la ofensiva institucional contra el sindicalismo vasco en la comunidad navarra, cuya plasmación más evidente era la expulsión de ELA de los diferentes foros de participación en los que se encontraba presente ¿Cuáles son las relaciones con el gobierno que preside Juan Cruz Alli? ¿Existen indicios de que esta marginación institucional, absolutamente antidemocrática, vaya a acabar?

-ELA fue sacada de todos los órganos de representación institucional en la época en la que el PSN estaba en el gobierno navarro, a pesar de tener el 15% de representatividad, lo que dice mucho del talante democrático de aquellos gobernantes.

Durante todo este tiempo hemos reivindicado una y otra vez nuestro derecho a estar presentes en estos foros, el derecho de muchos trabajadores y trabajadoras navarros a hacer oír su voz. Con el PSN, por tanto, las relaciones institucionales no existían.

Con la llegada de Alli al gobierno se han normalizado las relaciones, pero a pesar de las

“

*Nafarroan
sindikalgintza
ulertzeko bi era
daude aurrez-aurre*

buenas palabras e intenciones, lo cierto es que siguen bloqueando la presencia que, por derecho, nos corresponde en los foros institucionales.

Esta marginación institucional tiene importancia, pero quizás tendríamos que empezar a relativizarla, porque no es algo que esté en nuestras manos, sino del talante, de la forma de entender la sociedad que tienen otros. Los sindicalistas de ELA tenemos preocupaciones más importantes como el paro, las condiciones sociales de los trabajadores, la situación de la negociación colectiva... como para obsesionarnos con este tema.

SINDICALISMO A RAS DE SUELO VERSUS SINDICALISMO DE CÚPULA

-En Nafarroa, al contrario que en el resto de Euskalerrria, el sindicalismo vasco es minoría. ¿De qué manera influye esto en la acción sindical, y cómo son las relaciones con el resto de sindicatos?

-En Nafarroa hay dos filosofías, dos formas de entender el sindicalismo y la acción sindical claras: la de los sindicatos estatales y la de los sindicatos abertzales. Son dos modelos diametralmente opuestos que confrontan permanentemente tanto en los objetivos como en la forma de actuar.

Actualmente, las relaciones de ELA con UGT y CC OO en Nafarroa son muy puntuales. Sin embargo, dentro de nuestra idea de que el sindicalismo tiene que trabajar por la cultura de la suma, consideramos necesario un esfuerzo de acercamiento mutuo, eso sí, sin abandonar nuestros postulados sindicales.

Por lo que respecta al otro sindicato abertzale, LAB, nuestra relación es normal, al margen de algún que otro problema concreto y localizado. Dentro de esa cultura de la suma que comentábamos antes, creo que es interesante avanzar en una posible unidad de acción en temas como la negociación colectiva y otros campos, en el futuro.

-Has mencionado la negociación colectiva, ¿cómo se presenta 1994 en esta materia?

-La estrategia de los sindicatos estatales en materia de negociación colectiva es clara: apuestan por una negociación centralizada y desde la cúpula. Sin embargo, aunque el mapa sindical es distinto en Nafarroa respecto al que hay en la CAPV, tienen también sus problemas para concretar esta estrategia, porque hay muchas empresas y sectores en los que el convenio de empresa y sectorial está asentado. No lo tienen, por tanto, tan fácil como pudiera parecer desde fuera, pero eso no quiere decir que no lo intenten y que el peligro de llevar convenios a Madrid esté latente, sin ir más lejos ahí está el caso del convenio de la construcción de 1993.

Por lo que respecta a la negociación colectiva de este año, estamos encontrando una postura patronal de frontal oposición a negociar nada. El resultado es que la negociación colectiva está absolutamente parada. En este sentido, creemos que va a ser muy importante el desenlace del conflicto en el sector de Artes Gráficas, con una huelga que supera ya el mes y con algo en juego tan importante como el futuro del convenio provincial. El pulso entre sindicatos y patronal es muy fuerte, y estamos convencidos de que muchos empresarios están a la espera del desenlace para hacer públicas sus distintas posturas.

Si a todo lo anterior le sumamos la reforma laboral, hay indicios bastante claros de que la



✓ *Ekonomi nafarraren multinazionallekiko dependentzia hain da larria, ezen Linareskoaren antzekoak hemen ere edozein unetan gerta baitaitezke*

✓ *Erakundeetan ELAk jasaten duen baztertzek ez gaitu itsutu behar, erabat antidemokratikoa bada ere. Langabezia edo negoziaketa kolektiboaren zentralizazio ahaleginen ondoan bigarren mailako arazo bihurtzen da*

✓ *Datozten hauteskundearen emaitzei buruz baikor naiz. Gure sindikalgintza egiteko moduak langile nafarren artean gero eta oihartzun zabalagoa duela uste dut*

✓ *Batze kulturaren aldekoa naiz, beste sindikatuekin ekimen batasunei ekitearen aldekoa, baina gure oinarritzko jarrerak ahaztu gabe*

✓ *Aurtengo negoziaketa kolektiboa bereziki gaitza datorkigu, krisi egoera eta patronalaren ezer ez negoziatzeko jarreraren ondorioz. Arte Grafikoen gatazka, hain zuzen, garrantzi haundiko norgehiagoka dugu*

negociación colectiva de 1994 se presenta lenta, dura y conflictiva.

-¿Cuál es el estado de salud interno de ELA?

-En los últimos años se ha producido un desarrollo de la organización muy positivo en todos los sectores y comarcas, cuyo primer reflejo ha sido el importante aumento de afiliación que ELA ha experimentado.

En el futuro, el trabajo ha de seguir en la misma línea, es decir, vamos a ser continuistas en el modelo y la estrategia, aunque cualquier proyecto mínimamente ambicioso requiere una profundización en el método de trabajo y en los niveles de exigencia. Sabemos dónde están nuestras posibilidades, tenemos claro que nuestra acción sindical debe desarrollarse a ras de suelo, respondiendo día a día y empresa a empresa a los problemas de los trabajadores y trabajadoras navarros. Si hacemos este trabajo, con método, los resultados seguirán llegando.

Un factor fundamental en el éxito de cualquier organización es la gente que forma parte del proyecto, los militantes, y en ese sentido creo que en Nafarroa ha habido y hay muy buenos militantes, y que si hemos llegado a donde estamos, con todas las dificultades que hemos tenido, ha sido gracias al trabajo, especialmente esforzado, de todos ellos. Sin duda el principal capital de ELA es su gente.

A POR TODAS

-Todo parece indicar que en el segundo semestre del año tendrán lugar las elecciones sindicales. ¿Con qué expectativas afrontais estas nuevas citas electorales?

-La verdad es que el trabajo realizado en los últimos años nos hace afrontar estas elecciones sindicales con mucho optimismo. Estamos convencidos de que vamos a crecer ostensiblemente en todas las comarcas y sectores. Los militantes de ELA llevan ya unos meses preparando específicamente estas elecciones empresas a empresa, y en poco tiempo, seguramente, tendremos datos para realizar las primeras previsiones.

Estamos convencidos de que los trabajadores y trabajadoras navarros van a apostar cada vez más por un modelo sindical cercano, por la defensa de la negociación colectiva en sus ámbitos naturales...

-Para finalizar, ¿cuáles son los retos más inmediatos que te marcas como coordinador de Nafarroa?

-Nuestro objetivo tiene que ser siempre mejorar, lograr más, ser capaces de ofrecer más y mejores servicios a los trabajadores, y eso se hace fortaleciendo la organización. No podemos olvidar que una buena atención en las secciones sindicales, en las uniones locales y comarcas es una buena tarjeta de visita de lo que es ELA, puede convertirse en un altavoz de lo que es ELA para el resto de trabajadores.

En este sentido nuestros principales retos a corto plazo son configurar un diseño más efectivo y ágil de los servicios jurídicos, y seguir trabajando en la creación y posterior consolidación de las secciones sindicales.

J. JAYO

La Comunidad Europea está discutiendo una Directiva sobre el tiempo de trabajo, y también en el Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos se ha celebrado hace poco tiempo un seminario con el título "El empleo del tiempo y el tiempo del empleo", donde se pretendían analizar las repercusiones que sobre las mujeres tenía el empleo del tiempo.

Mujer, empleo del tiempo y formación

Hace algunos años, en Italia, sectores de mujeres crearon un debate e hicieron propuestas tendentes a la organización de la sociedad, de tal manera que se consiguiese una mayor calidad de vida, organizando los tiempos de trabajo de tal manera que los derechos y las necesidades de los/as usuarios/as y trabajadores/as no entraran en colisión, fue lo que ellas titularon "Las mujeres cambian los tiempos".

Este es un debate sumamente complejo, donde entra también la flexibilidad de los horarios comerciales, flexibilización que puede suponer para los usuarios acceder a los comercios o instituciones en unos horarios acordes a sus necesidades, pero que para las personas trabajadoras (amplia mayoría de mujeres) puede suponer, sobre todo en los pequeños comercios, una mayor precariedad y el tener todavía más contratos eventuales. Esta flexibilidad de horario puede ser positiva si son las personas trabajadoras las que eligen voluntariamente, pero conocemos sobradamente que estas flexibilizaciones se producen no para mejorar la calidad de vida de los trabajadores o de las trabajadoras, sino por necesidades empresariales.

A la hora de ordenar los horarios hay que tener en cuenta los horarios y las jornadas de los transportes, colegios, sanidad, hostelería.

Otro de los temas tratados recientemente por el Comité de Mujeres de la CES fue el de **Mujeres y Formación**. Si bien se reconoce que en los últimos años se han logrado mejoras considerables en el campo legislativo en materia de igualdad de trato para las mujeres en la formación profesional y de oportunidades de empleo en la Comunidad Europea, que se han ampliado los derechos jurídicos y la protección de las mujeres, y que la participación de las mujeres en el trabajo asalariado ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, se constata que estos avances y tendencias deben ser acelerados y reforzados por acciones complementarias centradas en grupos específicos de destinatarias que necesitan apoyo especial.

Hemos comentado en casi todos nuestros artículos que la posición de las mujeres en el mundo laboral está fuertemente influida por actitudes culturales que predominan en la sociedad. Las actitudes culturales continúan siendo la causa de barreras estructurales y de actitud para la integración de las mujeres en el mercado de trabajo.



CAMBIOS

Las mujeres tienen el mismo derecho a la formación profesional que los hombres, pero hay argumentos que hacen que se deba tratar con especial cuidado el tema de las mujeres y la formación de las mujeres; los cambios demográficos harán que el número de jóvenes que ingresen en el mercado de trabajo sea insuficiente para satisfacer la demanda, pero de la misma forma las mujeres serán un grupo muy importante de trabajadoras. Son la mayoría de los nuevos empleos y de las recién llegadas al mercado de tra-

bajo, pero también la mayoría de los desempleados. La creación de oportunidades para las mujeres, alentándolas a que mejoren y diversifiquen sus cualificaciones profesionales, contribuirá a garantizar el necesario equilibrio entre la oferta y la demanda en el mundo laboral.

Se reconoce que en la mayoría de los países europeos, las mujeres disponen de un alto nivel de formación, aunque en una variedad de campos más limitada que la de los hombres. Pese a los esfuerzos realizados para diversificar las opciones profesionales de la mujer, ésta se sigue prepa-

rando para ocupar, y de hecho ocupa, los puestos de trabajo poco cualificados o en áreas profesionales cualificadas en las que predominan las mujeres. Sus oportunidades se limitan a menudo a sectores predominantemente femeninos.

Se tienen que conseguir avances por medio de intervención en las escuelas, las autoridades públicas, las empresas y los sindicatos, cada uno en función de sus responsabilidades.

La segregación por sexos basada en la orientación profesional contribuye a aumentar la rigidez del mercado de trabajo, impide la redistribución progresiva de los trabajadores y contribuye a que exista un desempleo innecesario, desajustes de cualificaciones a corto plazo y lagunas de cualificaciones a largo plazo. Para superar esta segregación es necesario que exista una formación especial de apoyo.

ENFOQUE INNOVADOR

Hay que adoptar un enfoque innovador de cara a la participación de las mujeres en la educación y la formación profesional, incluidos los programas de formación con base en las empresas.

Como parte del proceso de cambio cultural a que están expuestos hombres y mujeres, se recomienda que:

-Sean eliminados los prejuicios sexuales de la elección de asignaturas y métodos de enseñanza, en los centros educativos.

-Se conciencie a los responsables de la formación y los gestores de las empresas de las barreras potenciales para la integración de las jóvenes y de las mujeres adultas en una gama más amplia de profesiones técnicas y orientadas al futuro.

-Los medios de comunicación también deberían contribuir a este cambio cultural.

Es muy importante dar asesoramiento eficaz y unos servicios de orientación a fin de que las mujeres, al igual que los hombres, dispongan de información completa y actualizada sobre las posibilidades de formación y empleo en todas las fases de su educación y de su vida profesional.

De la misma forma es necesario que las medidas y las iniciativas para fomentar las oportunidades de formación y empleo para las mujeres de forma que estén en igualdad de condiciones con los hombres deben continuarse a todos los niveles. Es necesario seguir avanzando en el fomento de las oportunidades de formación ordinarias para las trabajadoras.

CRISTINA ARENAL

ALDAKETA KULTURALA

Aurreko artikulu batetan ere aipatu zuen Cristina Arenalek emakumeak lan merkatura sartzeko duen arazo nagusietakoa kulturala dela, hau da, pentsakera eta aurreiritziek oraindik aspaldiko bere horretan dirautela jende askorengan. Artikulu honetan gai berari helitzen dio aukera berdintasunerako arduradunak, baina lanbide heziketarako sarbidean zentratzen dela zehazki. Lehenik, emakumeak nahi duen karrera hautatzeko askatasun osoa izan behar du, baita eskola edo fakultateen aldetik ere. Bigarrenik, ikasketak edo formazio aroa bukatu duten emakumeek benetan aukera berdina izan behar dute, baita injinari, igeltsero edota mekaniko izateko, "gizonezkoen" lanbideak izan badira ere. Lan merkaturak eskertuko du, zurruntasun honek ere sortzen baitu langabezia.

La práctica diaria es la mejor prueba de calidad para nuestro sindicalismo. El taller, la fábrica, la oficina, un tajo cualquiera son unas buenas aulas de aprendizaje y práctica de la militancia. Plantear los problemas correctamente, buscar las mejores soluciones y obtener los mejores resultados: el objetivo obvio de cualquier afán o compromiso, incluido el sindical.

La adaptación, una apuesta sindical

La práctica concreta de actuación en un entorno adverso; las limitaciones y carencias de todo tipo, nos dan un baño de realismo y nos colocan frente a la realidad cotidiana en la que actuamos tratando de influir.

Multiplicidad de situaciones variopintas a las que no es posible aplicar un formulario de manual académico; problemas graves a los que hay que buscar una salida posibilista o cuestiones que requieren medidas inéditas han sido y son frecuentes en la militancia sindical.

Siempre situaciones complejas que requieren coraje para tomar decisiones en el sentido que fuera. Este proceso exige análisis, discusión, evaluación y actuación. Participación de un equipo, asesoramiento... ¡Estamos en el meollo del sindicalismo!

ORIENTARSE DEBIDAMENTE

La adaptación a las circunstancias no debe tener un carácter de repliegue defensivo. Las necesarias adecuaciones debemos transformarlas en oportunidades para la consolidación de las posturas sindicales enriqueciéndolas para acciones de futuro. Y en ningún caso pueden ser posturas espontáneas o fruto de la improvisación.

En ELA tenemos pautas y reflexiones aceptadas y consensuadas en el Congreso Confederado. Tenemos medios organizativos, que hacen posible encajar la diversa casuística dentro de unas orientaciones y parámetros que deben dar coherencia al proyecto global.

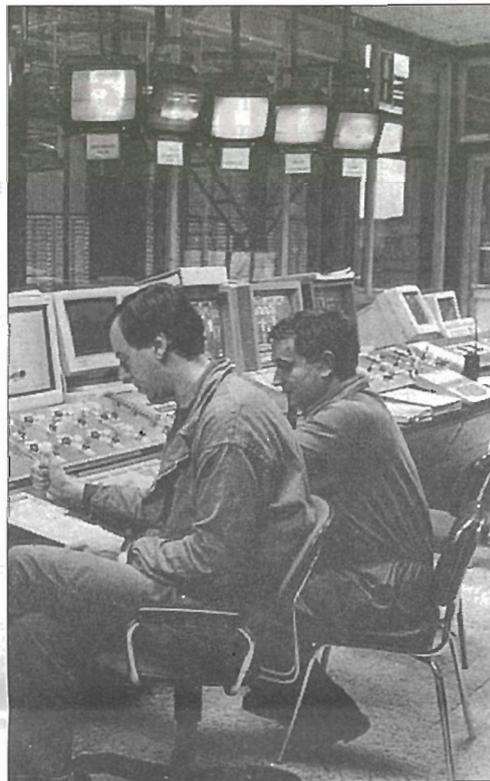
ENTORNO DIFÍCIL

Estamos inmersos en una realidad en la que algunos datos son dramáticamente elocuentes con una tendencia a cotas aún más sombrías:

- Pérdida de más de 40.000 puestos de trabajo el año 93, alcanzando el paro el 23%
- Precariedad del 30% en los contratos, llegando al 90% entre los más jóvenes
- Entre los menores de 35 años al paro llega al 40%
- En 1993, el paro ha crecido un 50% entre las personas de 45 a 55 años

En otro orden de cosas, y paralelamente, afrontamos una situación en la que concurren:

- Reforma de la legislación laboral fortaleciendo el poder empresarial
- Individualización y precarización de las relaciones laborales
- Aumento de la desprotección social
- Bloqueo de las transferencias más directamente aplicables para una mayor racionalidad



dad de la utilización de recursos en el campo de la formación ocupacional y continua

En este contexto afloran en muchas empresas problemas estructurales de dimensionamiento, de inadecuado desarrollo tecnológico, organizativo, productivo y un largo etcétera.

Una consecuencia frecuente es que se pretenden soluciones empresariales basadas en ajustes a la baja en capacidad productiva con reducciones de empleos, salarios y condiciones generales de trabajo.

En estas circunstancias, con demasiada frecuencia, busca el empresario algún tipo de cobertura del sindicato, se intenta que seamos los coadministradores de la crisis. Y a estas situaciones debemos tratar de anticiparnos mediante las adecuadas estrategias sindicales.

Sin pretender ocupar espacios ni funciones que no nos corresponden, debemos propiciar mecanismos pactados de participación sindical. Tenemos que buscar el cauce para conseguir el reconocimiento como instancia de poder que supone una cooperación conflictiva.

Esto requiere por nuestra parte lograr una capacitación organizativa y técnica. Y también, -¿por qué no decirlo?-, un nivel de madurez y valentía para afrontar cuestiones novedosas. Desde asumir enfoques en materias originales hasta rebuscar la virtualidad de posibilidades desechadas hasta ahora.

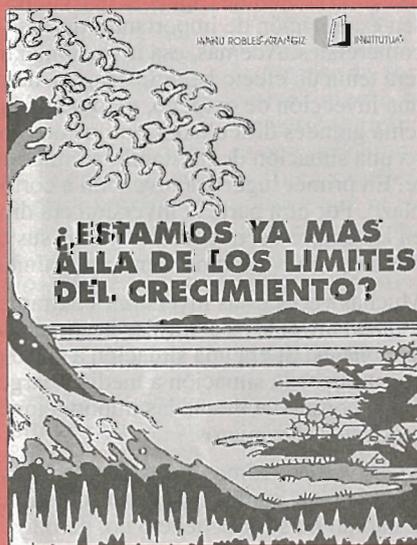
Para lograr esta adaptación e implantación de un sindicalismo vivo y operativo en la empresa o en el sector tenemos que conseguir una correlación de fuerzas favorable, suficiente y estable.

Es un reto que requiere establecer un modelo de negociación mediante un reconocimiento e interlocutoriedad permanente del sindicato.

Esto no se nos va a regalar. Es una labor ardua que no nos coge desprevenidos. Hay que seguir, prepararse, recabando los medios necesarios a las organizaciones y poniendo el mejor esfuerzo militante en el empeño.

MARTIN AURREKOETXEA

¿En los límites del crecimiento?



El documento "¿Estamos ya más allá de los límites del crecimiento?", publicado por la Fundación Manu Robles-Arangiz, es una recopilación de materiales en torno a un modelo de desarrollo que, respetando la ecología, se sustenta en reivindicaciones, valores y pautas de convivencia coincidentes en alto grado con los de la cultura sindical.

El eje central del trabajo es un capítulo del estudio del Club de Roma titulado "Más allá de los límites del crecimiento". Contiene además un resumen de los posicionamientos sobre medio ambiente y desempleo de la CIOSL y de la CMT.

Esta publicación se enmarca en el plan del Área de Formación para facilitar a los cuadros sindicales el acercamiento a análisis que puedan aportar una ampliación de la perspectiva para el trabajo sindical.

JUAN FRANCISCO MARTIN SECO es economista e Inspector de Finanzas del Estado. Mantiene una línea muy crítica respecto a la política económica del Gobierno central y, en sus frecuentes artículos de prensa, se muestra partidario de un diseño social en el que se propicien una mayor equidad, democracia y libertad. Dentro del Plan de Formación para ELA, ha participado en una charla-coloquio organizada recientemente por la Fundación Manu Robles-Arangiz. Por considerarlos de interés, ofrecemos unos breves retazos de su intervención y los puntos clave que explicó durante el coloquio.

JUAN FRANCISCO MARTIN SECO, ECONOMISTA

“En el estado español nunca ha habido política industrial”

ALGUNAS FALACIAS

En estos momentos, los grandes problemas económicos y políticos han originado que el pluralismo político e ideológico se intente disolver en la necesidad económica. Tienen que disfrazar sus acciones bajo una neutralidad técnica, bajo una necesidad económica.

Es por esto que pienso que la economía es una gran arma, un instrumento muy afilado de dominación política. La oscuridad en el lenguaje de la economía no ocurre por casualidad sino como ayuda a la penetración ideológica.

El discurso económico hoy está lleno de falacias, sofismas y contradicciones, que a base de repetirlos aparecen como verdades que se imponen de una forma clara y que nos intentan vender “la burra de turno”, que siempre va en la dirección de incrementar las desigualdades, de la concentración de la renta, de deprimir las condiciones laborales y sociales, etc.

La realidad es tan palpable en este sentido que llevamos una serie de años en los que teóricamente está gobernando un partido de izquierdas, y sin embargo la política que se está realizando es claramente de derechas, que, por supuesto, no se presenta como tal.

APERTURA HACIA EUROPA

La entrada en el Mercado Común era un auténtico reto para la economía española, pero el reto no estaba tanto en el aspecto político, sino en la capacidad de nuestra economía para asimilar el fuerte impacto que significaba la apertura al exterior y la integración económica en Europa.

Era muy importante la negociación del acuerdo de adhesión a la CEE pero también lo era cómo se aprovechaba el período de adaptación. Por ser un proceso tan importante para la economía española era algo que no podía hacerse de la noche a la mañana.

El primer fallo es que se apostó porque esa asimilación se iba a producir de una forma alta. Se confió de tal manera en las leyes del mercado y en el liberalismo económico que el gobierno pensó que no había que hacer prácticamente nada para realizar esa adaptación, que creían se llevaría a cabo por los procesos lógicos de las leyes del mercado.

En estos planteamientos hubo una ingenuidad tremenda; no hubo política industrial ni política productiva. Los resultados aparecieron rápidamente. En el año 89 nos situá-



bamos a la cabeza de Europa en lo que a déficit se refiere. Al abrir la economía al exterior las empresas extranjeras fueron capaces de colonizar nuestros mercados, pero sin embargo nosotros no fuimos capaces en la misma medida de vender nuestros productos al exterior.

CAPITAL EXTRANJERO

Esta situación de desequilibrio básico, que no podía solucionar el problema del turismo, se intentó paliar con la entrada de capital extranjero. Era una solución a corto plazo mientras se introducían reformas profundas en la economía española que equilibrasen esa relación de importantes déficits comerciales. Además, esa inversión extranjera tenía un efecto beneficioso, era darnos una inyección de oxígeno, pero también tenía grandes dificultades porque nos creaba una situación de inestabilidad importante. En primer lugar era inversión a corto plazo. Por otra parte la inversión era directa en las empresas, que también tenía sus problemas, como estamos viendo actualmente.

Muchas veces estas inversiones extranjeras estaban dirigidas a controlar los mercados nacionales. Si era una situación a corto plazo, atrapaba la situación a medio y largo plazo porque facilitaba las importaciones de productos extranjeros.

No es verdad, cómo últimamente se nos ha dicho, que el capital no tiene nacionalidad; el capital no sé si la tiene o no, pero los capitalistas sí la tienen y a la hora de la ver-

dad no son las matrices las que se cierran sino las filiales, como estamos viendo.

POLITICA MONETARISTA

A esto viene a añadirse todo el proceso del Acta Única, de la Libre Circulación de Capitales y de la unidad monetaria. Viene a añadirse también una política del gobierno de corte fundamentalmente neoliberal y centrado sobre todo en premisas monetaristas, donde se pone como objetivo primero y fundamental el control de la inflación.

En el año 89, cuando la economía española estaba en pleno auge, se empieza a hablar de que nuestra economía estaba recalentada; era una ironía hablar de economía recalentada cuando teníamos una tasa de paro del 15%. Entonces se empezó a practicar una política restrictiva que aún se sigue practicando, pero de forma más intensa.

Intentar controlar la inflación con procedimientos monetarios o deprimiendo la demanda a través de ajustes presupuestarios lo único que llevaba era a deprimir la actividad económica, sin conseguir que la inflación se redujese.

Pertenecer al sistema monetario europeo, es decir, a un sistema de cambio fijo, también creían que nos iba a llevar a reducir la inflación, pero pasó que las tasas de inflación no se reducían en la proporción que el gobierno quería y que hubiese sido necesario para tener los precios equilibrados con los del resto de los países.

“

Defizit publikoa murriztu nahiak berau haunditzea ekar dezake eskaera jexten bada

PERDIDA DE COMPETITIVIDAD

La compaginación a través de esta política monetaria restrictiva, de tipos de cambio fijo y un diferencial de inflación con respecto a otros países, llevó a que la economía española perdiese competitividad con respecto a las otras monedas. Si ya teníamos un problema de competencia porque habíamos entrado en Europa sin las condiciones adecuadas y sin haber hecho las reformas estructurales necesarias para ser competitivos, añadimos a esto la pérdida de competitividad de un treinta por ciento con la política monetaria utilizada.

Esto ha sido tan cierto que hasta el gobierno lo ha reconocido posteriormente.

HACIA EL FUTURO

El tejido industrial destruido durante esta época es difícil que se vuelva a recomponer. Es verdad que las tres recientes devaluaciones de la peseta van equilibrando más la balanza exterior, han beneficiado las exportaciones y restringido las importaciones. No solamente ha sido la política monetaria con altos tipos de interés, o la política cambiaria con una apreciación de la peseta lo que ha creado esta situación económica.

Curiosamente, intentando reducir el déficit público puede generarse más déficit público, si el resultante de intentar reducir el gasto

“

Irtenbidea politika espantsiboagoa eta sektorekako politikak bideratzeko erreformak lirateke

público es que se deprime la economía y por tanto se crea un incremento del déficit público vía decremento de los ingresos y aumento de los gastos sociales.

A pesar de todo, esto no explica en su totalidad la situación española. Hay dos elementos importantes en el momento actual que han venido dados por la situación del mercado y de la economía internacional que son las tres devaluaciones, que han dado más carácter de realidad a la peseta, y la política actual de bajada de tipos de interés que está haciendo que se reactive algo la economía. Ciertamente esto no es suficiente.

SOLUCIONES QUE NO SOLUCIONAN

La solución no es fácil, ni puede ser inmediata ni a corto plazo. Lo que hay que empezar a decir es, al menos, cuáles no son las soluciones a esta situación, que lejos de solucionar el problema, pueden agravarlo.

La primera no solución es mantener una política restrictiva en materia monetaria o presupuestaria. No podemos pensar que la solución viene de reactivar la economía bajando los impuestos, como pretende el PP o el PSOE con el tema de las vacaciones fiscales, etc. Si hay margen presupuestario para reactivar la demanda y la economía hay que hacerlo por el lado del gasto y de la inversión

“

Egungo diskurtso ekonomikoa gezurrez josita dago, baina horiek errepikatzearen poderioz egia dirudite

pública, nunca por el lado de los impuestos, porque ciertamente los incentivos fiscales tienen poquísima efectividad a la hora de reactivar la economía.

Tampoco podemos decir que la solución viene por la flexibilidad del mercado de trabajo ni por la moderación salarial. Los costes laborales en España son de los más moderados con respecto a los de la CEE. Ni siquiera puede decirse que desde el punto de vista evolutivo hayan crecido más que el resto, todo lo contrario.

La solución tiene que ir por planteamientos de política económica mucho más expansiva y, desde luego, acometiendo las reformas estructurales que impliquen políticas microeconómicas, sectoriales: de ir sector por sector. Sólo una reforma en profundidad de la economía puede llevarnos a una solución del problema.

En definitiva el alto tipo de interés es la retribución del dinero, de forma inmediata del capital financiero, pero de forma más a largo plazo también hay beneficios para el capital industrial. Si el tipo de interés está al 12%, automáticamente los beneficios empresariales tendrán que ser aumentados.

Claves del coloquio

Los salarios asiáticos no sirven

Puede ocurrir que cada capitalista, intentando conseguir su máximo beneficio, termine hundiendo el beneficio de todos, porque si los salarios son muy bajos al final habrá un hundimiento del consumo y los empresarios ganarán muchísimo menos. Concretamente hay un tema relacionado con esto, que es el de la deslocalización de las industrias.

Las multinacionales se van al Tercer Mundo o al Sudeste Asiático porque allí los salarios son más baratos. Si todas las empresas hiciesen esto lo que ocurriría es que allí no pueden vender los productos, porque los salarios son de miseria, pero aquí tampoco habría quien los comprara. Este es un juego totalmente desfavorecedor.

Exclusión o explosión social

Hasta ahora no ha habido explosión social, porque la situación no es como la del siglo XIX, y en gran medida porque juega un papel muy importante el tema de la solidaridad familiar, que ha servido de colchón, evitando en muchos casos llegar a condiciones extremas de subsistencia.

En cualquier caso creo que actualmente podemos estar pasando una barrera importante, porque ya son muchos los hogares en los que nadie tiene un empleo, en los que se acaban las prestaciones por desempleo, en los que se reducen las pensiones.

Podemos estar rozando el límite para que las situaciones sean mucho más extremas; que esto se traduzca en una explosión social no es seguro. La miseria

no se traduce en revolución en muchos casos, puede traducirse en marginación y crearse una situación de dualidad social.

Intereses, no errores

En economía, cuando hablamos de errores es una forma de hablar, porque lo que hay son intereses, de forma clarísima. Normalmente los países que siguen determinadas líneas no es que se confundan sino que es la línea que les interesa. La política que se está haciendo es la que conviene a los grandes países y dentro de ellos a las grandes empresas y grandes capitales.

Una Europa para el capital

Se está construyendo una Europa que le viene muy bien al capital y a las multinacionales, en la que los países fuertes salen mucho mejor parados que los países débiles.

Al capital el desempleo no le preocupa, o le preocupa mucho menos, lo que le preocupa es la estabilidad monetaria, la estabilidad de precios y tener altos tipos de interés. Estas políticas restrictivas, siempre van encaminadas a la moderación salarial y a altos tipos de interés, es decir, retribución del capital alta y retribución de la mano de obra baja.

Tener una unidad europea en determinadas materias sin tenerla en otras crea unos desequilibrios brutales, porque un mercado único, una libre circulación de capitales, sin armonización fiscal, social y laboral lleva el capital a un auténtico dumping. No puede haber un mercado único si no hay una hacienda pública única, si no hay una legislación laboral única, si no hay legislación social única.

La CSC, confederación sindical belga, prepara su congreso para noviembre de este año. El Documento Preparatorio señala en uno de sus apartados la globalización de la economía como uno de los cambios recientes que afecta a la vida sindical. Esa globalización –internacionalización– de la economía viene estimulada por los siguientes factores:

La agilidad sindical puesta a prueba

Se van suprimiendo los obstáculos a la circulación de capitales (Gatt, mercados comunes...)

–Los costos del comercio internacional disminuyen gracias a los medios de transporte y a las técnicas de información.

–La rápida difusión de modos de vida y gustos de consumo.

–Las grandes diferencias de los costos salariales y de las condiciones de trabajo entre países y regiones del mundo en una economía mundial abierta.

Esta mundialización pone en manos del consumidor la posibilidad de una amplia elección de artículos y ofrece importantes y tentadoras posibilidades a países y empresas exportadores. Pero, a la vez, desata una concurrencia multiplicada, legítima el dumping social, estimula el desplazamiento de empresas y la deslocalización de sectores enteros, sobre todo industriales.

El sindicalismo tradicional corre el riesgo de perder, aún más, el control de los centros de decisión y estos



cambios pueden situarnos en la necesidad de defendernos como sindicato “global” contra empresas “globales”

que actúan en una economía mundial. ¿David contra Goliat?

LINEAS A SEGUIR

Al resumir las líneas de fuerza en las que el sindicalismo debe situarse, el Documento para el congreso señala lo siguiente: Como movimiento sindical nos vemos confrontados con importantes desafíos. En el plano sociocultural: individualización, la ‘libertad’ que prima sobre la igualdad; en el plano socioeconómico, la economía se mundializa y el modelo europeo se ve amenazado; la flexibilidad laboral es llevada al extremo; la exclusión social y el paro se incrementan y son estructuralmente exigidos.

En el plano político, la sociedad se estratifica: una mayoría más o menos próspera y, por otro lado, una minoría amplia encuentra pocas oportunidades y el clima político se deteriora.

El sindicalismo está realizando el esfuerzo nada fácil de resituarse, una vez más, en un cambio de contexto sociolaboral.

ITURRIAGA

GARAPEN EKONOMIKOA, ATZERAPEN SOZIALA

Sindikatuena alarma ahotsa guztiz bidezkoa da. Munduko Lanaren Konfederakundea (CMT), Erakunde Sindikal Askeen Nazioarteko Konfederakundea (CIOSL) eta Europako Sindikatuen Konfederakundea (CES) mundu mailako merkatalgo liberalizazio hitzarmenei buruzko agiri bateratu bat plazaratu dute.

Erakunde sindikal horien arabera, merkatalgo hitzarmen horiek munduko ekonomia makroekonomiaren aldetik zuzpertzeko badute ere, hori enplegu eta gizarte babesen bizkarretik izango da. Lanaren Nazioarteko Erakundeak (OIT) zehaztu dituen lan arauetako begiruneaz lotuta ez badihoazte, behintzat. Horrexegatik da beharrezkoa Gatt akordioa sinatu duten estatuek hitzarmenetan gizarte justizia errespetatzeko mekanismoak sartzea. Horrexegatik eskatzen zuten CMT, CIOSL eta CESek Marraketxan izan berri den Gatt-eko ministrari bileran guttieneko arau batzuk sartzea: sindikatuak eratu eta beroien kide bihurtzeko eskubidea, negoziaketa kolektiborako eskubidea, behartutako lana ren edota haurren lanaren debekua, etab.

Azken boladako errealitateak erakusten du lehiagarritasunak maizegi langileen eskubideen larrutik eta beren lan eta bizi baldintzen kalterako lortzen dela.

Ideologi eraso itzel baten bidez, bitarteko ia mugagabeak erabiltzen dituztela, askatasuna zatigarria delako erizpidea zabaltzen ari dira; horien arabera, adibidez, gaur merkatu askatasunaren menpe jarri behar da sindikatuak askatasuna. Horri dagokionez, CIOSLek eskubide sindikalen bortxaketari buruz iaz argitaratutako txostena izugarria da.

Eta halere, konfederakunde horretako idazkari nagusia den Enzo Frisok txostenaren hitzurrean dioen legez, “herrialde industrializatuak begiratu, ez daiteke serioski esan negoziaketa kolektiboa ahultzearen eta sindikatuak erabaki ekonomikoetatik at uztearen prozesu honek gizarte eraginkorago edo aberatsago bat sortu duenik. Industria zatika erortzen ari da eta langabezia maila arriskutsutara iristen ari da”.

Eskubide sindikalen aldeko guda mundu mailako merkatalgora zabaltu behar da, garapen eta demokraziaren aldeko gudu bat baita. Langileen eskubideak errespetatu ezean gizarteak ez dira bidezko eta egonkorak izango.

LA PATRONAL EUROPEA, EN GUERRA

La Comisión Europea ha realizado el balance del primer año de funcionamiento de una “Europa sin fronteras”. En la última página, la duodécima, se dedican unas pocas líneas a la “dimensión social”. “Es forzado constatar –dicen– que los progresos realizados no han estado a la altura de sus aspiraciones”. Bien modestas aspiraciones de la Comisión, por otra parte. La patronal europea, la Unice, está desarrollando una actitud muy combativa y extremadamente reaccionaria, además de poco conocida. Es la que sirve de pauta de comportamiento a la CEOE, cuyo antiguo presidente, Ferrer Salat, es hoy presidente de la Unice.

Un caso revelador es el de los proyectados comités de empresa para aquellas empresas situadas en varios países de la Comunidad. La Comisión trata de ser muy flexible para contentar a los empresarios. Ha llegado para ello a textos que han enfurecido a los sindicatos sin lograr contentar a la Unice. La Comisión ha cambiado el compromiso de la presidencia belga sobre el tema, aprobado por el Parlamento Europeo, el Consejo Económico y Social y por los “once” (“doce” menos Gran Bretaña).

La Unice hace las veces de vocero de poderosas multinacionales no europeas que amenazan con irse del territorio europeo si se mantiene la sustancia del texto comprometido en Bruselas. Ya no se habla de “comités”, sino de “mecanismos de información y consulta de los asalariados”. Se reducen las obligaciones de la empresa en materia de consulta. Y los procedimientos de consulta se han ido haciendo cada vez más complejos e ineficaces. La patronal ha cerrado filas y ya no acepta ni los procedimientos aplicados en 24 multinacionales europeas con un grado muy aceptable de eficacia.

Los sindicatos exigimos varios mínimos: el derecho a la información debe ser reconocido; la dirección central de una empresa transnacional europea debe negociar libremente con una representación de los trabajadores la posibilidad de establecer sea una representación transnacional de los trabajadores, sea procedimientos equivalentes; en caso de que fracasen estas negociaciones, debe haber prescripciones mínimas de aplicación inmediata.

Lo que la patronal se vio obligada a aceptar hace ya tiempo en cada país, se niega a admitirlo a escala europea. La patronal, una vez más, elige la confrontación social, la lucha frontal.

Made in Taiwan



A lo largo de este año 1994, la organización sindical NAFITU de Taiwan realizará un proyecto de formación sindical a través de Garapena. En esta ocasión la "institución donante" no es otra que los liberados de ELA, quienes como en ocasiones anteriores donaron sus sueldos del día 27-E como muestra de solidaridad hacia organizaciones hermanas verdaderamente necesitadas. Tal es el caso de NAFITU, organización que nació en 1988 con el objetivo de defender los derechos de los trabajadores taiwaneses. Esta organización todavía no ha conseguido el reconocimiento gubernamental, y ni siquiera puede disponer de una cuenta bancaria propia.

Taiwan es un país que cuenta con una extensa historia de anexiones y luchas entre China (sólo dista de ésta 150 kilómetros) y Japón. Este país se constituyó como República Nacionalista en 1949 cuando el mariscal Chiang-Kai-Shek es expulsado de China por los comunistas y se refugia en esta isla.

SITUACION ECONOMICA

Taiwan es una excelente productora de arroz, caña de azúcar, alcanfor, bambú y

madera de ciprés. En los años cincuenta se adoptaron las técnicas de cultivo intensivo para aumentar la producción con el fin de satisfacer las necesidades de alimentos y producir excedentes destinados a la exportación. Al ser Taiwan una isla montañosa y con una elevada densidad de población, la pesca es una importante fuente de alimentación e ingresos: Actualmente más de 310.000 personas (la población de Taiwan es de unos 20 millones) viven de la pesca.

En lo que respecta a la industria, Taiwan ha experimentado un rápido desarrollo industrial en las últimas cuatro décadas, y ha mantenido una tasa media de crecimiento industrial de más de un 10%. Las manufacturas son el principal componente del sector industrial. Taiwan cuenta en la actualidad con aproximadamente 79.000 empresas manufactureras que dan trabajo a 2,18 millones de personas, con una producción anual valorada en 176.900 millones de dólares. Existen también importantes yacimientos de oro, carbón y bauxita, así como explotaciones de petróleo y gas natural.

POBREZA ESTRUCTURAL

Pero hay que considerar a Taiwan dentro del contexto asiático. Se considera que este continente presenta un buen potencial para lograr una mayor prosperidad, aunque no se toma en cuenta las crecientes bolsas de pobreza estructural y/o la margi-

nación de una parte sustancial de la población debido al talante procapitalista de muchas políticas públicas y a la inexorable represión de las libertades y de los derechos humanos y sindicales básicos.

Si bien las sociedades en su totalidad se encaminan hacia el desarrollo económico y el progreso, las trabajadoras y trabajadores han tenido que pagar un elevado precio en lo que a retroceso y costes sociales se refiere.

En general, y a nivel continental, los derechos de los trabajadores se ven recortados por acuerdos jurídicos y políticos coloniales y postcoloniales que han marginado a los sindicatos en el proceso de toma de decisiones en sus propias sociedades.

Este proyecto, que responde a los criterios de Garapena y nos permite contribuir, en la medida de nuestras posibilidades, al desarrollo de países del tercer mundo a través del desarrollo de sus organizaciones, reforzando las estructuras básicas, forma parte del planteamiento global de formación NAFITU.

FORMACION

A través de este proyecto se realizarán dos seminarios con el fin de capacitar a dos grupos de dirigentes sindicales en áreas tales como la movilización de las bases, las responsabilidades ante la organización y las bases, el proyecto de ley sobre Sanidad Nacional, regulaciones de empleo... Los participantes proceden de dos sindicatos pertenecientes a NAFITU, el Sindicato del Grupo de la Goma, entre cuyos afiliados más del 80% son mujeres, y el Sindicato de la Compañía de Servicios del Aeropuerto Internacional. Se trata de dirigentes con poca formación, aunque algunos de ellos han participado en anteriores seminarios.

Entre los resultados esperados, además de formar a estas dirigentes en determinadas áreas, se espera que éstas puedan a su vez formar a por lo menos otros tantos dirigentes sindicales de forma que se beneficie al mayor número de sindicalistas posibles. Además de potenciar el desarrollo organizacional de NAFITU, Garapena espera contribuir al desarrollo del movimiento sindical tanto en Taiwan como en Asia. Esperamos poder participar en la mejor defensa y potenciación de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, en la de sus organizaciones y en la de todo el movimiento sindical taiwanés.

AMAIA BETELU

Hace poco se conocían unos datos escalofrantes: en la CAPV hay más de 160.000 personas que estando en paro no cobran ni una sola peseta del Inem. Más o menos al mismo tiempo se nos recordaba de nuevo que el paro en Euskadi se acerca al 25% de la población (es decir, una de cada cuatro personas), cifra que se supera en la CAPV.

El paro afecta cada vez a más familias

Como contrapunto a estas realidades, desde determinadas instancias ("la mayoría satisfecha", que diría Galbraith) se pretende desvirtuar los hechos afirmando cosas como que estos datos no pueden ser ciertos porque de lo contrario estaríamos viviendo una revuelta social. Esas mismas voces tratan de ir en contra de la evidencia señalando, ahora que han pasado las vacaciones de Semana Santa, que en Euskadi se vive muy bien y que muestra de ello es que casi todo el mundo se ha ido de vacaciones.

Sin embargo, y por desgracia, a pesar de esas voces que tratan de ocultar lo evidente, los datos son ciertos: el paro alcanza al 25% de la población y hay más de 160.000 personas que no tienen protección del sistema de cobertura por desempleo.

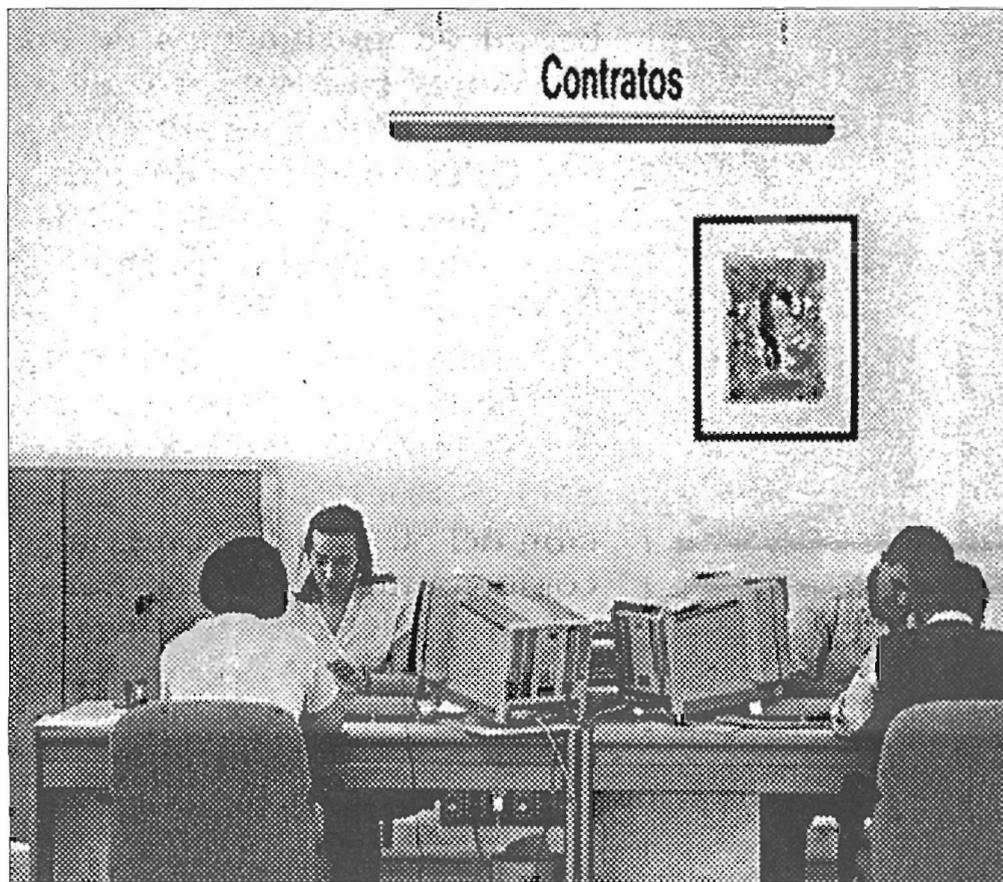
El Eustat del Gobierno Vasco proporciona una información muy significativa y relevante que muestra de manera clara que el paro es un fenómeno de suma gravedad y que la situación social no llega a más debido, sobre todo, a la solidaridad familiar, que da un barniz que permite simular un aspecto de normalidad a situaciones cada vez más habituales, como son el desempleo y la falta de ingresos de las personas.

27.000 FAMILIAS MAS

Con datos del cuarto trimestre de 1993, en la CAPV hay 236.000 personas sin empleo, lo que supone el 25,6% de la población activa. Al realizar el análisis por familias, como queda de manifiesto en el cuadro adjunto, se observa un empeoramiento evidente a lo largo del último año, ya que el número de familias en las que hay al menos una persona en paro ha crecido en un año en 27.200.

Del mismo modo, resulta que el número de familias en las que no había ningún miembro con empleo ha aumentado prácticamente un 50%, hasta alcanzar las 20.400. En esta línea, no es de extrañar que, como ha sucedido ante la falta de ingresos por el sistema de desempleo, a lo largo de 1993 se hayan disparado las demandas del denominado salario social (ingreso mínimo de inserción, del Plan de la Pobreza).

De los datos del Eustat se desprende que el número de familias en las que no hay nadie en el paro es de 454.500 en la CAPV, lo que desde luego no quiere decir que esas familias gocen de una situación económica suficientemente buena, y mucho menos segura (cada vez son menos las familias que no se ven afectadas por el paro).



FAMILIAS Y EMPLEO EN LA CAPV

	I trim. 94	IV trim. 93	%Variación
Total familias	635.700	629.300	+6.400
Sin paro	454.500	475.300	-20.800
Con paro	181.200	154.000	+27.200
Todos en paro	20.400	14.000	+6.400

“
El número de familias en las que ningún miembro tiene trabajo ha aumentado en un 50%”

Este análisis permite explicar muchas de las afirmaciones que hacen los interesados en que no se conozca realmente lo que está pasando. Como no podría ser de otra manera, quienes dicen que el paro no es tan alto cuando estamos a niveles crecientes y desconocidos en otros lugares, quienes afirman que las coberturas al desempleo son muy elevadas cuando hay en la CAPV más de 160.000 personas en paro que no cobran nada del Inem, ni están en paro ni pertenecen a familias afectadas por esa lacra social. Ello no evita que la realidad les ponga en evidencia.

MIKEL NOVAL

LA UTILIZACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Problemas que afectan al mundo económico-industrial (IV)

Se está generalizando entre los empresarios la posición de afrontar los problemas empresariales mediante el recurso a la reducción de condiciones salariales y sociales de los trabajadores, lo que implica decisiones muy acordes con los propios intereses de los empresarios y se olvidan de abordar problemas estructurales, muchos de ellos derivados de insuficiencias en la gestión y que en ocasiones tienen una gran importancia para el incremento de productividad y reducción de costes de producción. En consecuencia, continuamos con las reflexiones iniciadas en el anterior artículo.

UTILIZACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Se puede decir, en términos globales, que el porcentaje de horas de trabajo perdidas por diferentes motivos supera en las empresas de Euskadi el 15% de la media, contra un 5% aproximadamente que se puede considerar como normal. Sin ánimo de ser exhaustivos, vamos a referirnos a algunos de los problemas de los que se derivan resultados que afectan en gran medida a la marcha de la empresa.

✓ Problemas de organización

Los flujos de producción en muchas ocasiones se ven paralizados por problemas de organización provocando paradas en máquinas o secciones, derivadas de la falta de materiales, sin que tenga que ver, en muchos casos, con debilidad de la demanda y se recurre a las horas extraordinarias para dar salida a las necesidades de producción, en lugar de abordar los problemas de organización.

✓ Cuellos de botella en la producción

Se producen por no haber un equipamiento armónico o una adecuada utilización de parte del aparato productivo, provocando el que una máquina, un grupo de máquinas o secciones no puedan elaborar lo que el resto de la fábrica es capaz de producir, disminuyendo el nivel de actividad del conjunto, cuando lo lógico sería incrementar el equipamiento en esa área o proceder a una utilización más intensiva de los medios objeto del problema.



✓ Adaptación de las series de producción.

Excepto en la producción de bienes de gran consumo, en el resto de productos, por gama, por calidad y por mercado, se está dando una tendencia al acortamiento de las series de producción, lo que repercute en un mayor tiempo de paradas por producción de máquinas si no se adapta el equipamiento en automatización a las nuevas circunstancias.

✓ Problemas de calidad.

Los problemas de calidad en la producción revierten en pérdidas de tiempo y de materiales con el rechazo, o en pérdidas innecesarias de tiempo y de equipamiento en su recuperación, lo que exige un planteamiento de calidad adecuado, tanto en equipamiento como en su organización y responsabilidad.

✓ Cargas de trabajo alteradas.

Los cambios en los productos, en los materiales o en los procesos y las adaptaciones al mercado cuando se producen varios artículos provoca en ocasiones cargas de tra-

bajo elevadas en grupos de máquinas o secciones, coexistiendo en cargas de trabajo bajas en otros sectores de la empresa; su compensación requiere de una cierta movilidad funcional temporal o permanente según la esencia del problema.

✓ Productos de demanda inestable

Existe un determinado tipo de productos cuya demanda puede ser elevada en ciertos períodos y existir otros largos períodos de demanda muy baja o nula (por ejemplo, la fabricación de armamento). En estos casos puede ser necesaria una actividad complementaria que permita mantener la actividad de personal y equipos.

REPERCUSIONES

Las repercusiones de este tipo de problemas, cuya lista podría ser ampliada, son fuertes. La consecución de una reducción del 5% en tiempos perdidos (pasar del 15 al 10%) supondría para la media de la industria de Euskadi que genera el 35% del valor añadido, una reducción de costes globales del 2%, equivalente a una disminución de costes salariales del 7%, aunque su repercusión depende de la estructura de cada empresa.

Ahora bien, como se ha podido apreciar en los comentarios anteriores, la solución de los diferentes problemas, aunque exige distintos tratamientos, comporta cambios organizativos, mejora de equipo y automatización, utilización más intensiva de equipos y una cierta polivalencia y movilidad funcional acompañados de niveles de formación. Ello requiere también algunos cambios de hábitos y mentalidades por nuestra parte para abordar las necesarias negociaciones en estas materias y enfrentarnos en ocasiones con realidades que no gustan y que necesitan solución, por lo que debemos estar preparados para poder afrontarlas en las mejores condiciones para los trabajadores, siempre bajo las premisas de negociación sindical y estable, con garantía de cierto poder sindical.

JUAN MIGUEL MENDOZA

Fuentes de la relación laboral son propiamente los poderes que gozan de potestad reguladora del contenido de dicha relación, o sea, de los derechos y obligaciones que la integran; en el ámbito laboral operan como tales el trabajador y empresario (autonomía individual), el Estado (intervencionismo estatal) y, a diferencia de otros ámbitos, las organizaciones sindicales y el empresario o asociaciones de empresa (autonomía colectiva).

Fuentes de la relación laboral

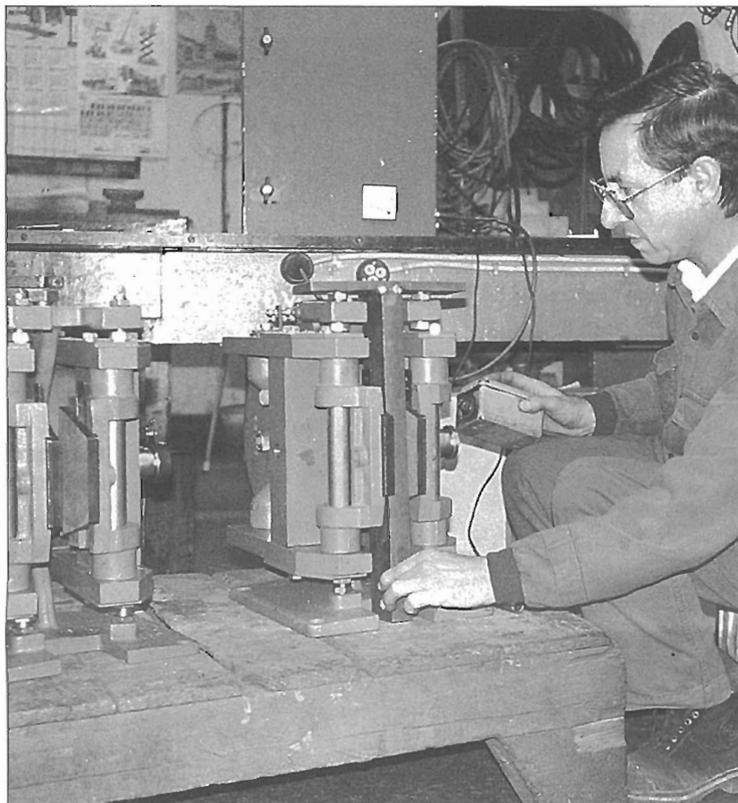
En sentido derivado, son fuentes de la relación laboral los modos que adopta al exterior el ejercicio de la capacidad normativa: leyes, reglamentos, convenios colectivos, etc. El artículo 3 del Estatuto los Trabajadores se ocupa concretamente de establecer estas fuentes de la relación laboral y las reglas que rigen la aplicación de las mismas. De acuerdo con dicho artículo, son fuentes de la relación laboral las disposiciones legales y reglamentarias, los convenios colectivos, el contrato de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales.

APLICACION DE NORMAS. PRINCIPIO DE JERARQUIA

Las disposiciones legales y reglamentarias se aplican con sujeción al principio de jerarquía normativa, careciendo de validez las disposiciones que contradigan otra de superior rango. La jerarquía en el ordenamiento laboral es: la Constitución; las normas comunitarias y tratados internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias (leyes, decretos legislativos y decretos-leyes); los decretos del Gobierno; las órdenes ministeriales.

En virtud del artículo 6 de la Ley orgánica del Poder Judicial, "los jueces y tribunales no aplicarán los reglamentos o cualquier otra disposición contrarios a la Constitución, a la ley o al principio de jerarquía normativa". En el conflicto entre una ley y el decreto y orden que la desarrollan, deben aplicar el criterio de la ley directamente; ahora bien, en el supuesto de que el juez entienda que la ley aplicable al caso y de cuya validez dependa el fallo puede ser contraria a la Constitución, no puede aplicar directamente la Constitución, sino que debe plantear antes de dictar sentencia una cuestión de constitucionalidad de tal ley ante el Tribunal Constitucional (art. 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional).

Las Directivas y Reglamentos comunitarios son normas de carácter obligatorio para los Estados miembros; los Reglamentos son de aplicación directa, aunque son en general de carácter programático. Las Directivas vinculan respecto del resultado a alcanzar, pero dejan en libertad a los Estados respecto de la forma y medios para ello, y no son directamente aplicables. Sin embargo, según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, una Directiva puede ser directamente aplicable cuando el Estado haya incumplido los plazos para adaptar el ordenamiento interno a la Directiva o lo



haya hecho contrariándola, y ésta contenga una regulación autosuficiente; y en todo caso procede la indemnización del Estado derivada del incumplimiento de la Directiva. (Así, la reciente Sentencia del TJCE de 16-12-93, en relación a la Directiva sobre la insolvencia de los empresarios, incumplida por el ordenamiento interno español en relación al personal de alta dirección).

El derecho comunitario forma parte del derecho interno sin necesidad de publicación en el BOE, a diferencia de los tratados y convenios internacionales, como los de la OIT, que necesitan ser publicados oficialmente (art. 96.1 de la Constitución); tales normas prevalecen sobre las de derecho interno.

La infracción de normas comunitarias por la legislación interna no es una infracción constitucional, sino un conflicto de normas infraconstitucionales que ha de resolver la jurisdicción ordinaria (Sentencia del T.C. 28/1991, de 14 feb.).

NORMAS REGLAMENTARIAS

El Gobierno puede dictar reglamentos (decretos, órdenes) de ejecución o desarrollo de una ley, expresa o no expresamente previsto por ésta. También puede dictar reglamentos autónomos o independientes en

materias no reservadas por la Constitución a la ley. No obstante, la Disposición Adicional 1ª del Estatuto limita la posibilidad de dictar normas de regulación de condiciones de trabajo por sector a que no exista convenio colectivo en el mismo, no exista posibilidad de proceder por la vía de la extensión de convenios, y la norma venga precedida de consultas con las asociaciones sindicales y de empresarios.

El paso de un régimen autoritario a otro democrático y de libertad sindical, supone en este sentido el fin del intervencionismo y la potenciación de la autonomía colectiva. Las normas sectoriales anteriores dejan de ser derecho necesario y permanecen vigentes con carácter dispositivo por parte de los sujetos colectivos.

NORMA MAS FAVORABLE Y CONDICION MAS BENEFICIOSA

El principio de jerarquía normativa viene matizado en el ámbito laboral por el de norma más favorable; en caso de conflicto no se aplica siempre la norma superior en rango, sino que independientemente del rango se aplica lo que resulte más favorable al trabajador, "apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables" (art. 3.3 ET). Dada la prohibición de concurrencia de convenios (art. 84 ET), el ámbito de aplicación

del principio son los conflictos entre normas estatales y normas pactadas.

El principio de condición más beneficiosa supone el mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador pese a la ulterior aprobación de una norma que con carácter de generalidad establezca condiciones menos favorables que las disfrutadas con anterioridad. Estamos hablando de condiciones más beneficiosas de origen contractual; para las condiciones más beneficiosas derivadas de convenio rige la regla general del Código Civil según la cual la norma posterior deroga a anterior.

La condición más beneficiosa de origen contractual es inatacable por las normas estatales o por convenio colectivo, porque, entre otras razones, las partes que negocian representan los intereses generales de los trabajadores, pero no los individuales y personales. Tampoco puede ser modificada por voluntad unilateral del empresario, sino sólo por un acuerdo mutuo. Lo que sí puede ocurrir es que sea compensada y absorbida por mejoras de convenio, si no se ha previsto en contrato prohibición de absorción.

AUTONOMIA INDIVIDUAL. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

En ningún caso se pueden establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. Tampoco la voluntad individual del trabajador aceptando una oferta de la empresa puede modificar el contenido del Convenio, prevaleciendo la autonomía colectiva sobre la individual. "Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos (S. 105/1992, de 1 de julio, del TC)".

En cuanto a la prohibición de renuncia de derechos, hay que recordar el giro jurisprudencial que se está produciendo, para que el finiquito se utilice como renuncia voluntaria de derechos, careciendo de valor liberatorio cuando se trata de evitar la aplicación del principio de estabilidad en el empleo a los trabajadores temporales, o a los que han suscrito un período de prueba superior al legal, etc.

BIZENTE HARRIOLA

Expedientes de regulación de empleo en empresas de menos de 25 personas. Cálculo del porcentaje que corre a cargo del Fondo.

(S. del T.S. de 23 de julio de 1993)

Cuando el art. 33.8 ET impone al FGS, en supuestos de empresas en regulación de empleo con menos de 25 trabajadores, la obligación de abonar el 40% de la indemnización legal que corresponda, realizando el cálculo de ese importe sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el art. 33,2 ET, no está tratando dos indemnizaciones separadas o independientes, una de ocho días por año de servicio a cargo del FGS y otra de doce días por la empresa, cada una con el límite de una anualidad.

La ley exige más bien una única indemnización de veinte días por año de servicio con el límite máximo de doce mensualidades, tal y como señala el art. 51,10 ET, de la que excepcionalmente se libera al empresario del pago en un 40% que pasa a correr a cargo del FGS, con la particularidad de que en el cálculo de ese porcentaje han de respetarse los límites del art. 33.2 ET, límites consistentes en que el importe de la indemnización no pueda superar la suma de doce mensualidades, ni el salario diario el duplo del salario mínimo interprofesional.

Nulidad de las preguntas sobre la ideología y el honor del trabajador. Cuestionario para el personal laboral de empresas que contratan con el Estado relacionadas con la defensa.

(Sentencia del T.S. de 14 Nov. 1992)

La pregunta núm. 13 del formulario MSI-02 "Cuestionario Personal (Manual de Seguridad Industrial de las Fuerzas Armadas)", aplicado personal laboral de las empresas contratistas conectadas con la Defensa Nacional, relativa a la indicación de las organizaciones o asociaciones con las que tiene o ha tenido relación el trabajador,

implica una vulneración esencial del derecho fundamental precisado en el art. 16 CE, en el que se preceptúa que nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias, puesto que la pertenencia a una agrupación o asociación política, o sindical, o religiosa, o cultural, determina y presupone, de hecho, una concreta ideología, religión o creencias, que aquél se ve coaccionado a declarar y por debe declararse la nulidad de dicha pregunta.

La pregunta núm. 17 del mismo formulario, relativa a las sanciones impuestas por autoridades civiles o militares al declarante, puede implicar un ataque grave y directo al honor o intimidad personal de trabajador de la empresa contratista de la Administración, garantizados en el art. 18.1 CE, y al derecho a la presunción de inocencia y a no confesarse culpable ex art. 24 CE, por lo que debe declararse nula dicha pregunta.

Delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo. Actividades perjudiciales para la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

(Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 2ª, de 4 de oct. de 1993)

Los requisitos precisos para la existencia del delito tipificado en art. 499 bis núm. 2 CP son: una actividad consistente en la creación de una empresa falsa para sustituir aparentemente a otra ya existente, resultado derivado de la afectación negativa de la estabilidad del empleo reconocida legalmente a los trabajadores de la empresa y el elemento subjetivo consistente en el malicioso propósito de los agentes creadores de la empresa de fundarla con la finalidad de suprimir o restringir la estabilidad laboral de sus empleados; este delito aparece recogido en el texto legal de una forma abierta, porque además de las formas de comisión que enumera –cesión de mano de obra, simulación de contrato, sustitución o falseamiento de empresa–, concluye con una amplia fórmula diciendo "o de cualquier otra forma maliciosa".

Es precisamente la actuación con malicia el elemento necesario para la existencia del delito, que sólo puede cometerse dolosamente, teniendo que inferirse la intención dolosa de todos los elementos de prueba permitan deducir su existencia y concurrencia en el caso. El

resultado de la comisión del delito previsto en el art. 499 bis 2 CP ha de consistir en la supresión o restricción de la estabilidad en el empleo u otras condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores por normas legales, consumándose el delito cuando se haya producido efecto laboral, sin que sea preciso que la pérdida de beneficios dé lugar o vaya seguida de efectos económicos perjudiciales concretos, bastando que estos últimos efectos sean potenciales y futuros.

Revisión de incapacidad por agravación de las lesiones. Determinación de la base reguladora aplicable.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de Dic. de 1993)

En supuestos de agravación de lesiones que conllevan la nueva declaración de grados de invalidez total y absoluta originados por enfermedad común, atendiendo a lo dispuesto en los arts. 15.2 a) y 17 OM Trabajo 15 Abr. 1969 (aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la S.S.), según los cuales las bases computables para las prestaciones correspondientes serán distintas cada uno de esos grados –el cociente de dividir por veintiocho la suma de las bases de cotización del trabajador durante un período ininterrumpido de 24 meses naturales, elegidos por el interesado dentro de los 7 años anteriores a la fecha en que se cause el derecho a la pensión, y el salario real del trabajador, respectivamente–, no procede aplicar la doctrina según la cual, siendo la incapacidad lo que se revisa y no el salario, no será revisable la base reguladora si se ha cotizado con posterioridad a la inicial declaración de invalidez.

Ello porque una cosa es la revisión de la base reguladora, o la modificación del salario real o el mínimo interprofesional utilizado en la inicial declaración de invalidez, y otra muy distinta la manera de fijar esa base inicial que debe ser, cuando es distinta, la estable para el nuevo grado de invalidez que se reconozca.

Sindikalgintza

EUSEBIO ALBERDI, FEDERAKUNDE KOORDINATZAILEA

“Hauteskunde sindikaletan langileen gehiengoak ELAren duen konfidantza berrituko du”

Hauteskunde sindikalak berrituko dira. Eusebio Alberdi, federakunde koordinatzaileak elkarrizketa honekin azaltzen dizkigu prozesu horren testuingurua, baliagarritasuna eta berorrekiko ELA ezarri dituen helburuak.

–Zein egoeratan izango dira hauteskundeak?

–1994ko hauteskunde sindikalak oso egoera gogorren izango dira, batez ere igarotzen ari garen ekonomi krisiaren larria eta sakontasuna dela medio. Krisiak ekonomi sistema guztiko alorrean eragiten die: Lantokiak etengabe ari dira ixten, eta iharduneari dirauten enprezetan tokirik duten langileen kopurua murrizten ari da; era guztitako erregulazio espedienteak ere ugari dira.

Negoziaketa kolektiboa ere ez da gozoa izango, enpresen egoera eta CEOE zein beronen sukurtsala den Confesbaskek defendatzen duten murrizketa jarraera erasokorra ikusita.

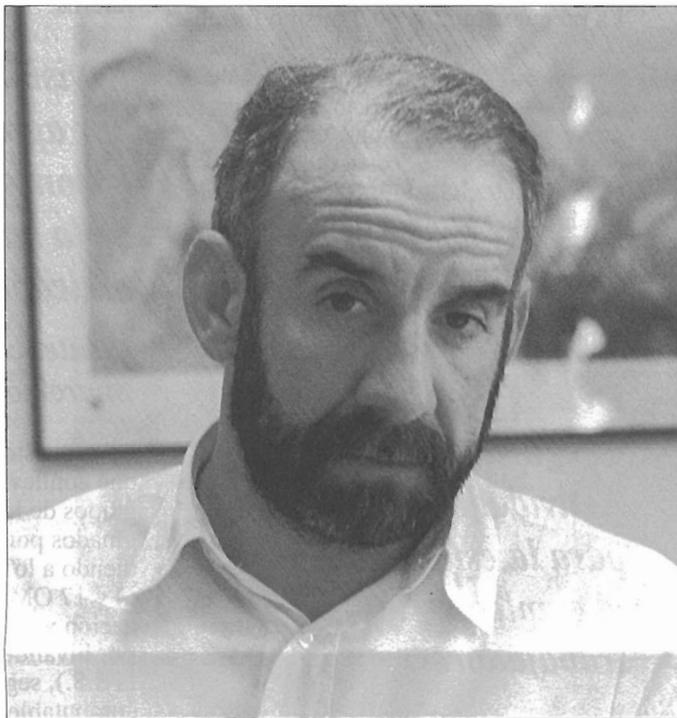
–Eta lan erreforma ere hor dago...

–Bai, egoera honi gobernu zentralak erabakitako azken neurriak ere gehitu behar zaizkio: Kontratazio kontutuan (aprendizak, kolokako egoeraren luzapena), negoziazaketa kolektiboan hitzarmenaren balioa deuseztu nahi dutelarik, edota sektore publikorako soldaten izozketa. Guzti horrengatik langileen segurtasunik eza areagotzen ari da, langabetuen etsipenak bere horretan dirau eta soldatadunak enpresariaren aurrean gero eta gehiago armage eta gizarte babesik gabe ari da geratzen.

HAUTESKUNDEEN BALIOA

–Hauteskundeentzako astirik geratzen al da?

–Aurtengo hauteskunde sindikalak oso garrantzi handikoak dira. Alde batera, berrietan lantoki edo enpresako langileen ordezkariek hautatzen direla; ordezkariek enpresaren baitan burutzen duten ekintza sindikala erabakiorra da, beren ihardun,



lan eta militantziak gai askotan (negoziaketa kolektiboa, soldata, lan baldintzak kontratazio kontrola, ordu extrak eta abar luze bat) eragin handia duela. Sindikatuaren mamia, sendotasuna eta ekintza bera ordezkariongan abiatzen da, enpresa bakoitzetik.

–Negoziatari begira zer garrantzi du prozesu horrek?

–Hauteskunde sindikalek lurraldeetako sektore hitzarmenetako ordezkaritza finkatzeko balio dute. Negoziaketa esparruei dagokienez une oso larrian gaudela: UGT eta CC OOn politika zentralista izan behar dugu gogotan. Beren ikuspegitik, negoziazaketa kolektiboko alderdik nagusienak Madrilen finkatu behar dira, estatu-hitzarme-

netan, eta probintziatarako akordioek gauzatzea besterik ez utzi. Hori gure sindikatuak ez du inoiz onartu, eta ezin onartu gainera, indar sindikala ez baita berdina estatuan eta Euskal Herrian, ez eta historia, kultura, edo negoziazaketa kolektiboa ere.

–Beraz, bi frontetan ekin beharra dago:

Hori da; ezin dugu onartu estatuko sindikatuak beren politika legitima dezaten, eta horrexegatik inoiz baino gehiago euskal sindikalgintzak Euskadiko langilegoaren babesa duela erakutsi behar du. Gainera, enpresariari aurre egiteko aukera bakarra legeak eman dakizkiokeen murrizketak aurrera eramanez ditzan enpresa bakoitzean finkatutako sindikalismoa da, indar

tsua eta oposizio politika argia daramana.

–Eta erakundeak begira?

–Hauteskundeak erakundeetan sindikatuak dagokien ordezkaritza zehazteko modua ere ba dira; beraz, sindikatua Gizarte Aseguratzaren Institutu Nazionalean, Lan-Osasun Institutuan, Lanbide Heziketa Institutuan, Ekonomi eta Gizarte Kontseiluan, Lan-Harremanen Kontseiluan edota Soldata-Garantia Fondoran presentzia egitea posible egiten dute.

–Merezi al du horrelako erakundeetara joatea?

–ELA euskal sindikatu legez foro horietan egotea garrantzi handikoa da, ez soilik egotea hutsagatik, bai ordea zabalitzen duten ekintza aukerak direla medio: informazioa jasotzeko, gaiekiko jarrerak hartzeko, arazo jakinak desblokeatzeko, etab. Euskadiko sindikatuaren presentzia ez dute denek atseginez ikusten, ez eta CEOE ere, eta horrexegatik da garrantziagoa gu horrelako tokietan agertzea.

GEHIENGOAREN KONFIDANTZA

–Zer espero du ELA aurten hauteskundeengandik?

–1994ko hauteskundeetan ELA ordezkaritza hedatzen jarraitu behar du. Lau azken urteotako afiliazio hazkundeak, Manu Robles-Arangiz Institutuaren bidez ordezkariekin burututako formazio lan trinkoak, eta erakundearen garapenak, baikor izatera bultzatzen gaitu. Ziur gara aurten berriz Euskal Herriko langileen gehiengoak bere konfidantza ELAri emango diola, orain arte bezala izaera propioaz, enpresa eta sektore bakoitzeko arazoei adi iharduten jarraitzeko.

–Sindikatuaren papera ezinbestekoa baita gizarte egitura batetan, ez?

–Bai. 1994ko hauteskunde sindikalek aukera ezin hobea eskaintzen diote ELAri Euskal Herriko langile guztiei bere mezua zabaltzeko: Ez da posible herri garaturik sindikatu propioa gabe; Euskadin elkartasuna eta partehartzea areagotu behar da; eta herri honek bere bideari hiritarren gehiengoak, langileok alegia, kontutan izan jarraitu behar diola.

G. ZEBERIO

Las reglas del juego

–¿Por qué da ELA tanta importancia a la legislación electoral?

–Las reglas del juego, contempladas en la normativa electoral, deben ser tenidas en cuenta. ELA únicamente quiere y exige transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades para todos los sindicatos. Bstante experiencia tenemos ya de procesos electorales anteriores para saber que la credibilidad de unas elecciones únicamente se puede conseguir garantizando esos elementos. Esperemos, por interés sindical de no enturbiar la credibilidad lograda en Euskadi, no se pierda lo conseguido, y que el Gobierno Vasco sea un factor de garantía, de puesta en marcha de instrumentos que hagan posible la inspección y el seguimiento.