



EL SECRETARIO GENERAL DE LA CIOSL SE REUNIO CON EL COMITE EJECUTIVO DE ELA

Friso, en Euskadi

El secretario general de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Enzo Friso, visitó Euskadi el pasado 3 de octubre, procedente de Madrid, donde se celebraba la asamblea anual del FMI y el Banco Mundial.

Friso se reunió en la sede confederal de Bilbao con el Comité

Ejecutivo de ELA. El secretario general de la CIOSL remarcó la necesidad de una reacción solidaria de las organizaciones sindicales y de las fuerzas progresistas frente a la ofensiva neoliberal, de la que las últimas resoluciones del FMI y el Banco Mundial son exponente.

Friso pidió también un mayor compromiso de los trabajadores de los países industrializados con

los del tercer mundo. Refiriéndose a su mandato, próximo a finalizar, el secretario general de la CIOSL consideró que su aportación fundamental ha sido la de evidenciar la necesidad de responder a las graves interrogantes a las que se debe enfrentar el sindicalismo de hoy.

(Págs. 3, 4 y 24)



José Elorrieta ha valorado muy positivamente los primeros resultados de las elecciones sindicales: 2.460 delegados sólo tres semanas después del comienzo de los comicios. Elorrieta -en la foto, durante una visita a una empresa de Basauri- ha afirmado que de seguir así, ELA mejorará incluso los resultados de 1990.

ELAren txanpa izugarria 2.460 DELEGATU BERRI LEHEN HIRU ASTETAN

Irailaren 15ean hasitako hauteskunde sindikalak ihau idazteko unean hiru aste besterik bete ez dituztenean ELAk dagoeneko 2.460 ordezkari atara ditu. Emaitzaok izugarri positibotzat jo ditu Jose Elorrieta idazkari nagusiak, guztiz bete bait dira hauteskuntetarako lehen helburuak. "Ez da oraindik gonbaraketekin hasteko ordua, erritmoak nahiko desberdinak dira eta; baina lanean orain bezala jarraitzen badugu 1990ko emaitzak berdindu eta hobetu ere egingo ditugu".

Nafarroa da, bertan sindikatuen adostasunez ezarri diren kalendarioen eraginez, erritmo makalenean doan lurraldea. Dena den, bertako prebisioak ederki ari dira betetzen. EAEn, berriz, ELAk 1990ko ordezkarien herena berritu du hiru asteotan.

ELA Sindikalginza
MEZURAKERIA, BAZKARITZA, BERRAZARTEA



Friso, en Euskadi

EL BOGADO GENERAL DEL LEONÉS, EL VALLENO EN COMERTEA, FRISO EN EUSKADI

El presidente general de la Confederación Sindical de Euzkadi, Enzo Friso, ha visitado el País Vasco para participar en el congreso de la organización. Friso, que es el representante de la CES en el País Vasco, ha estado acompañado por el secretario general de la organización, Juan Antonio Korta, y el secretario de prensa, Valentín Bengoa. Friso ha estado acompañado por el secretario de prensa, Valentín Bengoa, y el secretario de prensa, Valentín Bengoa.

EL Azena itzango leugarria 2.460 DELEGATU BERRI LEHEN HIRU ASTETAN

El Azena itzango leugarria 2.460 DELEGATU BERRI LEHEN HIRU ASTETAN. El Azena itzango leugarria 2.460 DELEGATU BERRI LEHEN HIRU ASTETAN. El Azena itzango leugarria 2.460 DELEGATU BERRI LEHEN HIRU ASTETAN.

6



LA CES CONSIDERA UN EXITO SINDICAL LA DIRECTIVA SOBRE COMITES DE EMPRESA EUROPEOS

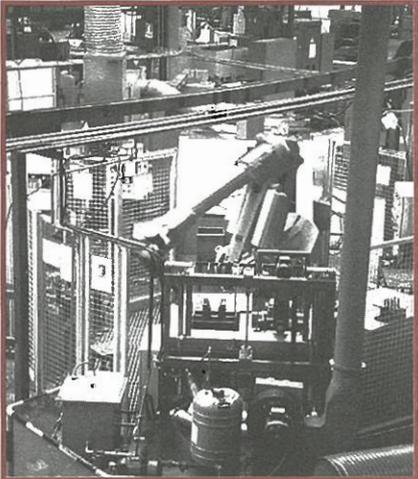
- 3 LA FIRMA DEL MES
Enzo Friso
- 4 CONFEDERACION:
Crónica del Comité Nacional
- 5 ESKUALDEAK
- 6 NOTICIAS DE
LA CES
- 7 MUJER / EMAKUMEA
- 8-9 NEGOCIACION COLECTIVA
- 10 LAN MUNDUA /
MUNDO LABORAL
- 11 GAZTEAK / JOVENES
- 12-13 ACUERDO SOBRE
SERVICIOS ESENCIALES
- 14 FORMACION:
La reunión
- 15-17 AZTERGAIK-
LEER Y DEBATIR:
- 18 INTERNACIONAL:
La poderosa DGB cambia
- 19 GARAPENA
- 20 EKONOMIA
- 21 ANTE LA CRISIS DE LA
INDUSTRIA VASCA
- 22 GUIA LABORAL
- 23 JURISPRUDENCIA
- 24 ELKARRIZKETA:
ENZO FRISO (CIOSL)

12-13



ACUERDO SOBRE SERVICIOS ESENCIALES EN CASO DE HUELGA

21



ANTE LA DELICADA SITUACION DE LA INDUSTRIA VASCA

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

Contra el egoísmo y la ceguera

El mundo capitalista ha conseguido imponer a casi todos los gobiernos nacionales –yo diría que lamentablemente de cualquier tendencia– y a las instituciones financieras intergubernamentales, tales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, políticas económicas que además de no conseguir logros positivos, son socialmente tan agresivas que ponen en tela de juicio las conquistas sociales ganadas en el curso de más de un siglo de lucha, a veces cruenta, de generaciones de trabajadores.

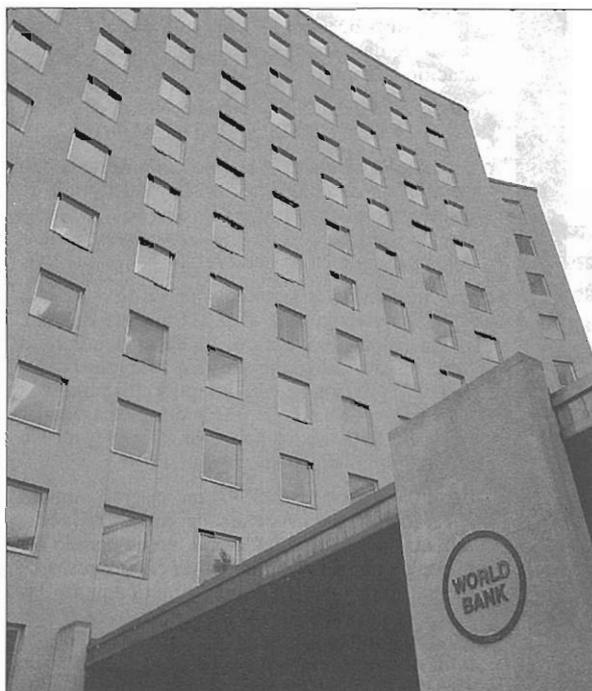
Contra los principios que presidieron su creación, que eran la promoción del crecimiento económico global y la mejora del poder adquisitivo de las poblaciones, la política actual del FMI parece basarse en la máxima “más beneficios es igual a más inversiones y más empleo”. Este es, sin embargo, un principio cuya falsedad está suficientemente puesta en evidencia por los datos. Tras más de diez años de políticas “thatcheristas”, “reaganistas”, etc., en los que estos principios se han impuesto con la mayor crudeza, el resultado es que la pobreza se incrementa en el Tercer Mundo y que en los propios países industrializados contamos ya con más de 35 millones de parados.

Además, y éste es un dato muy significativo, las diferencias entre países ricos y pobres, y entre personas ricas y pobres dentro de cada país, han aumentado considerablemente. Lo ocurrido en países como Gran Bretaña o EEUU constituye buena muestra de ello.

AUMENTO DE LAS DESIGUALDADES

Las consecuencias de esta política en los países en vías de desarrollo –donde la responsabilidad del FMI es directa– son terribles. Se está imponiendo una política de ajuste estructural que no tiene en absoluto en cuenta la dimensión humana y social y que va a traer consecuencias extremadamente graves, en la medida en que en tales condiciones la recuperación económica va a resultar imposible. Por citar sólo un ejemplo, el Banco Mundial muestra una selección de catorce países que están aplicando programas de ajuste estructural, en los que el gasto en educación está disminuyendo. Y se trata, no lo olvidemos, de países en los que sólo el 38% de la población sabe leer y escribir. ¿Cómo se puede pretender estar impulsando el desarrollo de los pueblos cuando se está obligando a restringir la inversión en algo tan esencial para dicho desarrollo como es la educación?

Hay que denunciar, por otra parte, que las recetas del FMI para reducir el paro no han dado como resultado sino el aumento del paro y la pobreza.



Obsesionados por controlar la inflación y por disminuir el coste del trabajo para aumentar la competitividad, han dejado totalmente de lado el aspecto de la demanda. Demanda cuya reducción es una consecuencia del empobrecimiento de una población con una capacidad adquisitiva cada vez menor.

INSTITUCION ANTIDEMOCRATICA

Esta aparente incoherencia de la política del FMI se explica mejor si tenemos en cuenta que esta institución dista mucho de funcionar con criterios democráticos y que actúa al dictado de dos o tres países industrializados y, en particular, de los Estados Unidos. Estos países defienden sus propios intereses o, mejor dicho, los intereses de sus clases dirigentes y dejan de lado el objetivo de permitir el desarrollo del Tercer Mundo, en

el que –es forzoso recordarlo– viven dos tercios del total de la población mundial.

Esta postura es reveladora no sólo de un terrible egoísmo, sino también de una peligrosa ceguera, ya que si el mundo desarrollado no ayuda a que los países en vías de desarrollo tengan su propio crecimiento, está poniendo las condiciones para su propia ruina a medio plazo.

EL PAPEL DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Frente a este estado de cosas el movimiento sindical tiene la obligación de reaccionar, de no dejarse influir por los sentimientos egoístas que empujan a que sólo nos preocupemos de nuestro propio empleo. Hay una gran campo para el trabajo de los sindicalistas y sus organizaciones.

Es necesario, en este sentido, que cada trabajador y cada trabajadora de los países desarrollados vea la ayuda a los países en vías de desarrollo como una tarea propia. Los sindicatos debemos presionar a los gobiernos para que influyan en una política internacional distinta, y debemos, también, redoblar el esfuerzo para impulsar una acción conjunta y coordinada dirigida a que a nivel mundial vaya cambiando el sentido de estas políticas contrarias a la mayoría de las personas, no cayendo en la cortedad de pensar que resolvemos nuestro problema si lo trasferimos a otros países.

Tenemos que ganar, por último, la batalla de la opinión pública, en la que los mensajes neoliberales están calando a veces incluso entre nuestros propios afiliados, y ser capaces de convencer a nuestros conciudadanos y fundamentalmente a los trabajadores de la sinrazón y de la iniquidad de tales mensajes.

Todos tenemos la obligación de trabajar para que esto cambie, porque no tenemos derechos a ser ni tan egoístas ni tan ciegos.



ENZO FRISO
Secretario general de la CIOSL

Enzo Friso se reúne con el Comité Ejecutivo de ELA

El pasado 3 de octubre el secretario general de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Enzo Friso, se reunió en la sede confederal de Bilbao con el Comité Ejecutivo de ELA. En dicha reunión se analizó la situación económica y social del mundo y la coyuntura que está viviendo el movimiento sindical.

Enzo Friso remarcó la necesidad de que frente a la ofensiva neoliberal, de la que las últimas resoluciones del FMI y el Banco Mundial son exponente, se produzca una reacción solidaria y coordinada de las organizaciones sindicales y de las fuerzas progresistas de los distintos países. "El margen de maniobra de que se dispone en un estado es muy corto -señaló- y la acción al nivel de un sólo país no consigue en el mejor de los casos sino transferir el problema a otro país, pero nunca hacer avanzar al conjunto".

El secretario general de la CIOSL se mostró crítico con la eficacia de los mecanismos de solidaridad internacional que se vienen utilizando, ya que con frecuencia intentan reproducir en los países en vías de desarrollo esquemas y estructuras propias de los países desarrollados, pero que no tienen en cuenta ni se adaptan a las distintas realidades del tercer mundo. "No tiene sentido, por ejemplo, -indicó- reproducir esquemas sindicales de países industrializados allí donde sólo una minoría de la población, una minoría comparativamente privilegiada, es asalariada". Friso demandó un mayor compromiso, incluso económico, de los trabajadores del mundo desarrollado con el tercer mundo, al tiempo que una mejor utilización de estas ayudas que deben servir para abordar las reformas estructurales necesarias para que las organizaciones beneficiarias sean autosuficientes y generen sus propios medios. "Esto es -recalcó- lo que la CIOSL se está proponiendo".

SITUACION DIFICIL

El secretario general de la CIOSL se refirió también a la situación que atraviesa el sindicalismo en el mundo industrializado y la calificó de difícil. Y ello no sólo por los importantes niveles de paro que padecemos, sino también por las dificultades para asumir y adaptarse al cambio estructural que se está produciendo en el mundo del trabajo, del que son exponente el cambio en la tipología del trabajador (ascenso de los trabajadores de cuello blanco) y la incorporación de la mujer al trabajo por cuenta ajena.

Refiriéndose a su mandato al frente de la CIOSL, que está próximo a finalizar, consideró que su aportación fundamental ha sido la de contribuir a que el conjunto del movimiento sindical vaya tomando conciencia de la situación y de la necesidad de responder a las graves interrogantes que ésta nos plantea. "Lamentablemente -concluyó- no he podido durante mi mandato dar con las respuestas adecuadas, aunque sin duda esa será una tarea a continuar por mi sucesor". Valoró, asimismo, de forma muy positiva la mejora de las relaciones con la Confederación Mundial del Trabajo que se ha producido en estos años.

El presidente de ELA, José Miguel Leunda, destacó el talante de Enzo Friso y las buenas relaciones que desde siempre ha mantenido con nuestro sindicato, "para el que ha sido, además de todo, un amigo".

El secretario general de ELA, José Elorrieta, informó a Enzo Friso de la situación económica, social y sindical de Euskadi.

CRONICA DEL COMITE NACIONAL

El Comité Nacional da luz verde al proyecto de acuerdo sobre formación continua

La reunión del Comité Nacional del 3 de octubre ha estado centrada en dos temas: las elecciones sindicales y la formación continua.

EXCELENTE INICIO DE LAS ELECCIONES SINDICALES

En materia de elecciones sindicales se ha hecho un análisis detallado, sectorial y territorial, de las elecciones celebradas en las dos primeras semanas del proceso y de los preavisos presentados para el mes de octubre.

Hay que empezar por decir que la situación en Nafarroa y en la CAPV es claramente distinta, ya que el ritmo electoral es en la comunidad foral mucho más pausado. En todo caso también en Nafarroa se han cumplido los objetivos y las previsiones que nos habíamos trazado, sumando ELA en los primeros días del proceso un total de 37 delegados.

La situación en la CAPV, con un gran número de elecciones convocadas para las primeras semanas del período electoral, no ha podido ser mejor ya que ELA ha obtenido en empresas de menos de 50 trabajadores -prácticamente las únicas en las que ha habido elecciones en los primeros días- 1.830 delegados, la mitad del total obtenido en todo el proceso electoral de 1990 en la pequeña empresa. Por otra parte las perspectivas en las empresas en las que se elige Comité son también buenas, ya que la preparación y presentación de candidaturas va a muy buen ritmo.

El comité nacional analizó también aquellos sectores y/o comarcas en las que el ritmo de preparación y celebración de elecciones no es el adecuado, planteándose la necesidad de corregir formas de actuar y de complementar las insuficiencias de medios que se pudieran detectar.

ACUERDO SOBRE FORMACION CONTINUA

El comité ejecutivo dio cuenta de las gestiones realizadas de cara a la conclusión de un acuerdo sobre formación continua para la CAPV y se acordó seguir adelante en esa vía de trabajo.

Se han mantenido diversas reuniones con CONFEBASK, que ha manifestado su voluntad de concluir el acuerdo, así como con UGT, CCOO y LAB. Por otra parte, se han mantenido también reuniones con el PNV, que se ha comprometido a defender en el parlamento una

enmienda a la ley de presupuestos que permita la financiación de las acciones formativas que se realicen al amparo del acuerdo de formación continua de la CAPV, y el PSE-EE, que ha manifestado también una actitud abierta a esta posibilidad.

La propuesta de acuerdo sobre formación continua que realiza ELA pretende configurar para la CAPV un modelo de formación continua definido por los siguientes elementos:

- Formación continua de demanda, es decir, una formación que responda a las necesidades que a través de una permanente y sistemática actividad de prospección de las empresas se vayan identificando.
- Especial atención a la superación de las dificultades que padecen las pequeñas y medianas empresas para participar de los beneficios de la formación continua.
- Utilización de la infraestructura de centros docentes del sistema educativo. Es a éstos y en particular a los centros de formación profesional a los que corresponde de forma prioritaria atender a las necesidades de formación continua.
- Los recursos económicos puestos al servicio de la formación continua deben ser percibidos de forma directa por los destinatarios de dichas ayudas, evitando intermediarios.
- La actual realidad hace aconsejable contemplar la posibilidad de que los propios centros de enseñanza, en determinadas condiciones, puedan tomar la iniciativa de promover planes de formación.
- Gestión tripartita (patronal, sindicatos, gobierno vasco) del Acuerdo.
- Voluntad integral del Acuerdo, que pretende llegar a abarcar la totalidad de la formación continua de los trabajadores ocupados que se lleve a cabo en la CAPV. Este modelo integral viene exigido por razones de racionalidad y eficacia.

La materialización de este proyecto de formación continua exige, en primer lugar, la conclusión de un acuerdo patronal-sindicatos en la CAPV, para poder, sobre el mismo, plantear la constitución del ente gestor y la transferencia al mismo de los fondos de formación continua.



LEUNDA Y ELORRIETA, CON GONZALEZ

José Miguel Leunda y José Elorrieta, presidente y secretario general de ELA, formaron parte de la delegación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) que, encabezada por su secretario general, Enzo Friso, se reunió el viernes 30 de setiembre con el presidente del Gobierno español, Felipe González. En esta entrevista la CIOSL trasmirió a González la preocupación del movimiento sindical mundial ante la política radicalmente neoliberal que están marcando el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial y la exigencia de una reorientación de esta política que tenga en cuenta más los intereses de los ciudadanos y ciudadanas del planeta que los de los grandes poderes económicos.

Deba Behea

Plan de Acción Positiva

En Eibar, y promovido por el Ayuntamiento, se ha realizado un estudio previo con objeto de hacer un Plan de Acción Positiva para las Mujeres del propio municipio.

Las propuestas planteadas se encaminan a varias áreas: cultura, educación, empleo y formación, salud, precariedad y exclusión, servicios sociocomunitarios de atención a la infancia y a las personas mayores.

A ELA se nos ha invitado a participar en la mesa integrada de Empleo y Formación junto con otros sindicatos locales, y con diferentes organismos: Inem, Debegesa, Departamento de Bienestar Social, Departamento de Personal, Departamento de Servicios Educativos.

Es importante señalar que sin estar totalmente de acuerdo con las propuestas planteadas por la empresa que ha realizado el estudio (se incide básicamente en el concurso de iniciativas de autoempleo y creación de empresas dirigido a mujeres y a talleres lúdicos que den paso a la profesionalización de las mujeres), sí nos parece muy importante que en los municipios se lleven a cabo iniciativas que permitan que nos podamos sentar en una mesa a 'discutir' y a aportar ideas para realizar un Plan de acción positiva que logre implicar o mejorar las condiciones de vida de las mujeres del municipio.

Si bien es cierto que habrá que ver finalmente si se logra hacer un plan (somos grupos con intereses totalmente diferentes), y si éste se lleva a cabo o si como nos tememos al final se queda en una mera declaración de

intenciones y no puede ser realizado por el consabido tema económico (falta de recursos) o por la falta de voluntad real de las personas que lo tienen que poner en marcha.

CRISTINA ARENAL



Ibaizabal-Nervi6n

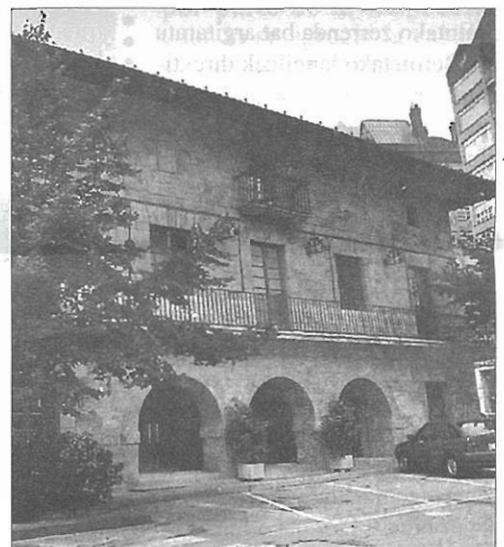
El Ayuntamiento de Galdakao aparta a ELA de la bolsa de trabajo

La unió6n local de ELA en Galdakao ha denunciado al Ayuntamiento, y m6s concretamente al concejal de R6gimen Interior, Angel Apestegu6a, por su decisi6n de excluir al sindicato –como representante de la Comisi6n Social de Galdakao– de la comisi6n encargada de gestionar la bolsa de empleo abierta recientemente en la localidad.

En opini6n de un portavoz de ELA, "la exclusi6n de los representantes sindicales locales obedece a una actitud poco l6gica, ya que en la anterior ocasi6n en que hubo una bolsa de trabajo, en 1990, asisti6 a las deliberaciones un miembro de la Comisi6n Social". Adem6s, el portavoz de ELA se pregunta qu6 razones habr6n movido al citado edil a adoptar esta actitud "cuando nuestra presencia no alterar6 ninguna votaci6n".

M6s de 700 personas se han apuntado para intentar acceder a alguno de los m6s de 20 puestos de trabajo temporales ofrecidos en la bolsa de trabajo. ELA estima por ello que el asunto tiene la suficiente trascendencia como para que adem6s de los representantes municipales (alcalde, concejal de r6gimen interior, asistente social y dos miembros del comit6) est6n presentes los representantes de los trabajadores de Galdakao. "Creemos que en un sistema democr6tico los trabajadores deben ser escuchados en los temas que les afectan", ha manifestado el portavoz de ELA.

J.M.



Fachada del Ayuntamiento de Galdakao.

Servicios P6blicos

La FSP denuncia persecuci6n sindical en el ayuntamiento de Erandio

La Federaci6n de Servicios P6blicos de ELA ha denunciado lo que considera represalias y persecuci6n sindical del ayuntamiento de Erandio contra la secci6n sindical de ELA en este consistorio vizca6no al ordenar al delegado liberado Joseba Zarraga a que se reincorpore a su puesto de trabajo.

El pasado 14 de septiembre el alcalde de Erandio, Gotzon Fano, cesaba en su condici6n de liberado al delegado sindical de ELA ampar6ndose en una interpretaci6n unilateral y parcial de la legislaci6n estatal que no permite esta situaci6n, frente al convenio de Arcepafe que s6 lo permite.

Para la FSP de ELA el ayuntamiento de Erandio se contradice al negar la validez del Arcepafe para no permitir que Joseba Zarraga siga liberado –a pesar del informe favorable efectuado en su d6a– pero s6 permitir asambleas en base a lo recogido por Arcepafe. ELA-FSP entiende, adem6s, que la actuaci6n del consistorio puede suponer una posible prevaricaci6n al haber permitido durante varios a6os una supuesta situaci6n de ilegalidad.

Para la FSP de ELA la decisi6n de cesar en su condici6n de liberado al delegado de ELA es un claro atentado a la libertad sindical y contra ELA, aunque se intente disfrazar, y las razones habr6a que buscarlas en la "osad6a" de ELA al impugnar el procedimiento que se utiliz6 para establecer unos incrementos salariales de ciertos altos cargos del ayuntamiento de Erandio.

ELA piensa recurrir legalmente esta decisi6n a la vez que llevar6 a cabo distintas movilizaciones.

M.P.

TUCek gobernu britainiarra salatu du direktiba sozialen aurka dagoela eta

John Monks TUCeko (Britainia Handiko sindikatu konfederakundea) idazkari nagusiaren arabera, enpresa-batzorde europarrei buruzko direktibaren onarpena langile britainiarrentzako ere aurrerapen bat da. "Jarrera ofizial britainiarraren arren, bertako langile ugari izango dute direktibaren onura -adierazi du Monks-ek-, baina tamalgaria zait gizarte araudiak oro behin eta berriro betatzeko duen jarrera dela medio gure gobernu Europar Batasunean (EB) horren isolatuta ikustea".

TUCek 102 enpresa britainiarrez osatutako zerrenda bat argitaratu du. Beroietako langileek direktibaren eraginpean izango dira enpresek EBan partehartzeak dituztelako.

Aurrerapenik ez denbora partzialari dagokionez

EB ko Gizarte Arazotarako Kontseilua direktiba bat ari da prestatzen lan atipikoari buruz, eta zehatzago denbora partzialeko lanari buruz. Europako Sindikatuen Konfederakundearentzat (ESK) denbora partzialeko lanaren gutxiespena ekiditea da -kualifikazio ttikiko enplegetara murriztu nahi baitu zenbaitek-, eta iharduera mota honentzako gizarte babes mantentzea.

ESKak denbora partzialeko lana modu erakargarrian aurkeztu eta soldata aldetik ere bere balioa azpimarratzeko beharra gogoratu du sarri askotan. Gainera, sindikatuentzat tratu berdintasuna ezinbestekoa da, bai eskubide sindikal eta laboraletan eta baita gizarte babesaren ere.

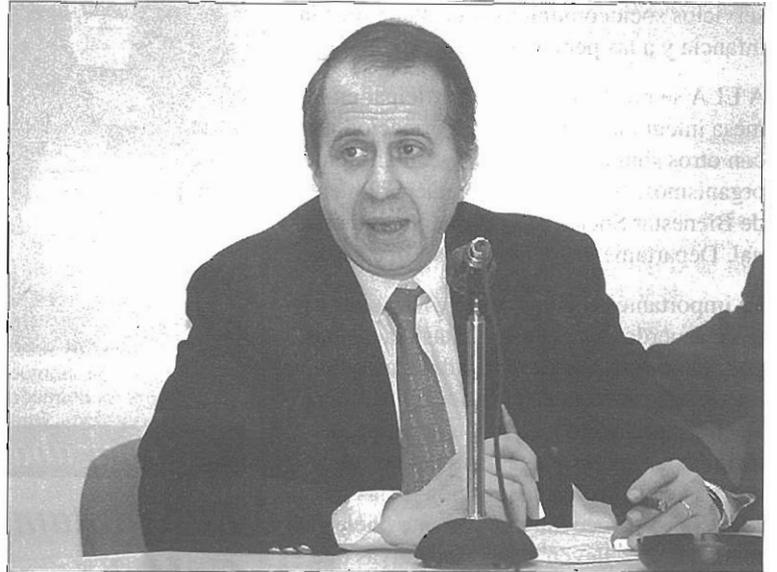
Gizarte babesaren gaiak sortu ditu hain zuzen aurkako jarrerarik nabariarik: direktibatik at utzi dute eta aldarrikapen politiko paralelo batetara baztertu. Direktiba honen inguruko eztabaida datorren abenduak 6ko Gizarte Arazoetarako Kontseiluan berrartuko da.

La CES considera un éxito sindical la directiva sobre Comités de Empresa Europeos

El Consejo de Asuntos Sociales de la Unión Europea aprobó el pasado 22 de abril la Directiva sobre Comités de Empresa europeos. Esta Directiva, por la que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) venía luchando desde hace tiempo, ha contado con el voto favorable de todos los estados miembros, con la excepción de Portugal, que se ha abstenido, y del Reino Unido, que desde Maastricht queda fuera por sistema de las normativas sobre política social. La Directiva prevé la constitución de un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta en cada empresa y grupo de empresas de dimensión comunitaria. Los estados miembros tienen un plazo de dos años para incorporar esta directiva comunitaria a sus legislaciones internas.

La CES ha saludado con satisfacción la aprobación de esta Directiva que constituye -ha afirmado- un éxito del movimiento sindical. En opinión de su secretario general, Emilio Gabaglio, "el Consejo ha terminado por reconocer los derechos de los trabajadores europeos y ha dado un impulso significativo a la democracia industrial y a la política social europea".

La CES ha dirigido a los empresarios europeos un llamamiento a aceptar esta nueva realidad y a sentarse a la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, sin necesidad de esperar a que esta Directiva se incorpore a la legislación de los estados miembros. En este sentido ha recordado la CES que a estas alturas 33 empresas multinacionales europeas tienen ya en vigor acuerdos voluntarios con las federaciones sindicales europeas de sector, "acuerdos que -ha señalado W. Buschak, secretario confederal de la CES- ninguna de ellas considera un hándicap, más bien al contrario".



Emilio Gabaglio, secretario general de la CES.

La Directiva sobre Comités de empresa europeos afecta a 1.200 empresas multinacionales europeas, americanas y japonesas y a alrededor de 4 millones de trabajadores.

CONTENIDO DE LA DIRECTIVA

La Directiva preve la constitución de un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta en cada empresa y grupo de empresas de dimensión comunitaria. Esta constitución será el resultado de un acuerdo entre la dirección central de la empresa o grupo de empresas y un grupo especial de negociación.

En esta Directiva se entiende por **empresa comunitaria** aquella empresa que emplea un mínimo de 1.000 personas en el conjunto de los estados miembros, y en al menos dos estados miembros diferentes un número no inferior a 150 personas en cada uno de ellos.

Se considera **grupo de empresas de dimensión comunitaria** un grupo de empresas que reúna al menos las condiciones siguientes:

-Dar empleo al menos a 1.000 personas en los estados miembros.

-Contar con al menos dos empresas del grupo en estados miembros distintos, y

-Al menos una empresa del grupo debe emplear a 150 personas como mínimo en un estado miembro y otra empresa del grupo emplear a otras 150 personas como mínimo en otro estado miembro.

La normativa subsidiaria establecida por la legislación del Estado en el que la dirección central de la empresa o grupo de empresas tenga su sede serán de aplicación en los siguientes casos:

-Cuando la dirección central y el grupo especial de negociación así lo decidan.

-Cuando la dirección central se niegue a abrir negociaciones en un plazo de seis meses a contar desde la primera solicitud de convocatoria del grupo especial de negociación.

-Cuando, transcurrido un plazo de tres años desde esta solicitud, no existan condiciones para concluir un acuerdo instituyendo un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta, siempre que el grupo especial de negociación no haya tomado la decisión de no abrir las negociaciones o de anularlas.

Recientemente, se han celebrado unas jornadas técnicas organizadas por el Instituto de la Mujer del Estado Español, con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que además de contar con la presencia de diferentes inspectores de Trabajo, también contó con la presencia de representantes de Organismos de Igualdad (entre ellos Emakunde y la Subdirección de la Mujer de Navarra); el último día pudimos estar representantes de organizaciones sindicales.

Lucha contra el sexismo en los contratos

El programa, dividido en tres mesas, llegó a las siguientes conclusiones:

–Siguen existiendo ofertas de empleo sexistas (discriminación directa)

–Clasificación y valoración de puestos de trabajo. Promoción y ascenso profesional. La derogación de las ordenanzas de trabajo sin que la negociación colectiva las sustituya puede producir indefensión de las personas trabajadoras, siendo éste un buen momento para revisar las discriminaciones existentes, por razón de sexo, en las actuales categorías profesionales, recogidas en las ordenanzas y convenios colectivos.

–Diferentes formas de contratación;

a) El contrato a tiempo parcial, mayoritariamente utilizado por las mujeres, puede producir una precarización e infravaloración del empleo femenino, hay que llevar a cabo un seguimiento de este tipo de contratos para comprobar cómo se utiliza para prevenir también posibles fraudes, en cuanto a jornada real

b) Empresas de trabajo temporal: hay que hacer un seguimiento de estas empresas para evitar repercusiones negativas en el trabajo de las mujeres referidas a la temporalidad, horarios o retribuciones.

DISCRIMINACION LABORAL

Se dieron definiciones de discriminación directa, indirecta y oculta, y se constató la dificultad en la detección.

Se solicitó la realización de Cursos de Formación para los Inspectores, sobre el origen, desarrollo y aplicación de Manuales de Valoración.



MATERNIDAD, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

–No se ha dado una transposición, de momento a normas internas de lo que se recoge en la Directiva Comunitaria 92/85 sobre protección a la maternidad (prohibición de trabajo nocturno de mujeres embarazadas, posibilidad de cambio de puesto de trabajo en determinadas situaciones y las revisiones médicas periódicas.)

–La Inspección de Trabajo debería asesorar a trabajadoras y empresas.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

–Se constata que pueden resultar especialmente negativo para las mujeres con cargas familiares las consecuencias de la nueva regulación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (horario, jornada,

movilidad geográfica) dado el reforzamiento del poder de dirección de la empresa, al eliminarse los controles previos a la ejecución de las decisiones empresariales.

Si bien es cierto que en estos supuestos el empresario no debe justificar inicialmente las causas que motivan su decisión, se ha planteado la posibilidad de que se actúe por parte de la Inspección cuando se aprecie la existencia de discriminación por razón de sexo.

APORTACION DEL SINDICATO

Desde el sindicato planteamos que a la vista de la nueva situación generada por las relaciones laborales, había que tener muy en cuenta la negociación colectiva y que era necesario una formación y una información más profunda por parte de las personas trabajadoras de la Inspección de Trabajo (Inspectores/as, controladores/as) que les permitiera actuar de una manera más efectiva.

La intención de la Inspección de trabajo es importante pero hay que señalar que internamente tienen todavía mucho trabajo para desarrollar a nivel de sensibilización, ya que hemos podido comprobar que aun teniendo en algunos casos mecanismos legales adecuados para actuar, no se han atrevido a entrar a fondo en el tema de la discriminación remitiendo la mayoría de las veces a los Juzgados de lo Social, para que sean éstos los que resuelvan los problemas planteados.

CRISTINA ARENAL

”

Denbora partzialeko kontratuaz zenbaiten enplegua eskatu nahi dute

”

Lan ikuskariet diskriminazio kasuetan ez dute sartu nahi izan

Me decía un amigo que después de haber leído seis veces la última sentencia del Tribunal Superior de Justicia en la que se suspendían los incrementos salariales pactados con la Administración para los empleados públicos para 1994, había empezado a entenderla. Por mi parte, cuantas más veces la leo, más increíble me parece lo que estoy leyendo.

SERVICIOS PUBLICOS

Papel mojado

El fallo indica que aunque el convenio del personal laboral, al igual que en la sentencia del personal laboral de la Universidad del País Vasco, goza de legalidad, pero queda suspendida y su eficacia temporal condicionada en su aplicación "por mor de una norma legal presupuestaria".

Resulta ahora que durante los últimos 12 o 13 años hemos diseñado un modelo de diálogo y negociación, pionero en el Estado, que puede ser sustituido por la vía del decreto y la imposición, según se desprende del contenido de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Para los magistrados que han participado en la elaboración de la sentencia, la firma de un convenio no tiene ningún valor y su cumplimiento sólo obedece a criterios de discrecionalidad y oportunidad política, por lo que la negociación colectiva queda al albur de la decisión de turno. En la sentencia se ponen en cuestión derechos democráticos, como la negociación colectiva, al quedar liberado el poder político de los compromisos adquiridos.

ANULACION DE DERECHOS

Los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia, invocando principios generales, han anulado de un plumazo un derecho tan fundamental como la negociación colectiva de los empleados públicos, y mucho me temo que ese intento no sea el último, ya que la sentencia pone en cuestión la negociación en el sector privado. ¿Cuánto tiempo les va a hacer falta, para que en aras de los supuestos intereses generales, anulen convenios del sector privado? Sólo es cuestión de tiempo.

Encima ciertas personas (como algún viceconsejero) se permiten realizar declaraciones y con toda la desfachatez decir que no por ello los convenios que se firmen van a quedar en "papel mojado". Me imagino que se referirá a la existencia de trituradoras y que para él es mejor "papel triturado" que mojado.



De todas formas, pienso que aún quedan ciertos niveles de justicia y de democracia y por ello desde la Federación de Servicios Públicos de ELA, recurriremos estas sentencias incluso ante el Tribunal Constitucional, sin olvidarnos de la necesidad de recuperar el diálogo y la negociación, aunque para ello lo primero que tenemos que recuperar es la credibilidad de nuestros políticos.

Precisamente durante la campaña electoral hemos escuchado escendidos elogios a la negociación colectiva, e inclu-

so algunos partidos la han incluido en su programa electoral.

No estaría nada mal que se cumplan los compromisos que se adquieren en la campaña electoral. Aún estamos a tiempo de recuperar la cultura del diálogo y la negociación, y de que la firma de los convenios no quede realmente convertida en papel mojado.

JOSE MARI LARRAÑAGA

*(Secretario General
de la Federación
de Servicios Públicos)*

“

**Sententziak
negoziaketa kolektiboa
bezalako eskubideak
zalantzan jartzen ditu**

“

**Negoziaketaren
kultura
berreskuratzeko garaiz
gabiltza oraindik**

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



TRANSPORTE

Paros parciales en Encartaciones S.A.

El comité de Encartaciones S. A., empresa de transporte de viajeros, ha convocado paros parciales en protesta de la pretensión de la dirección de la empresa de rebajar las condiciones del convenio provincial del sector.

En caso de que la empresa no varíe de actitud hay convocados paros de una hora, mañana y tarde, los días 10, 11, 14, 19, 21, 24, 26 y 28 de octubre.

Según la Federación del Transporte de ELA el empresario se niega a negociar materia alguna del convenio que debe regular las condiciones salariales y laborales de la empresa.

Hay que recordar finalmente que los trabajadores de Encartaciones han protagonizado ya varias protestas contra la dirección de esta empresa y su reiterada actitud antinegociadora. El último de los conflictos colectivos acabó en el Preco.

SERVICIOS PUBLICOS

Una sentencia anula la congelación salarial en la Cámara de Bilbao

El Juzgado de lo Social número 4 de Bilbao ha condenado a la Cámara de Comercio de Bilbao a pagar el incremento salarial del 5,1% pactado en convenio colectivo con sus trabajadores, frente a la posición de congela-

ción salarial adoptada siguiendo las directrices del ejecutivo autónomo en los organismos de carácter público.

Esta es la segunda sentencia que reconoce el derecho de los trabajadores a recibir los aumentos salariales pactados con anterioridad a la congelación salarial emanada de la Ley de Presupuestos de 1994.

La sentencia indica que la relación entre la Cámara de Comercio y sus empleados es de naturaleza laboral y no administrativa y que, aunque estos organismos sean corporaciones de derechos público, no forman parte de la Administración Pública.

La Cámara de Bilbao recurrirá la decisión judicial, aunque desde la Federación de Servicios Públicos de ELA se entiende que eso no es óbice para que esta institución abone la subida salarial pactada del 5,1% a sus empleados, tal como establece la sentencia del Juzgado de lo Social.

Por el mantenimiento del poder adquisitivo de los funcionarios navarros

La Federación de Servicios Públicos (FSP) de ELA en Nafarroa ha propuesto la formación de una mesa negociadora entre sindicatos y el Gobierno foral para tratar las condiciones laborales de los funcionarios antes de la aprobación de los presupuestos generales de Nafarroa del año próximo.

En este sentido, ELA reivindica una subida salarial equivalente al menos al IPC así como el establecimiento de una cláusula de revisión salarial. La tabla reivindicativa de ELA para los trabajadores dependientes de la administración foral no se limita a cuestiones salariales. Aboga también por una reducción de la jornada hasta situarla en las 35 horas semanales, tal como se hace en



muchos países de Europa y para lo que sería necesario la eliminación de la jornada laboral en sábado. La FSP de ELA ha pedido también al Gobierno foral la materialización de la oferta pública de empleo ya aprobada, así como que se completen las vacantes existentes en la actualidad. Finalmente ELA ha pedido al ejecutivo navarro que establezca un criterio definitivo sobre la utilización del euskera en la Administración, que permita una oferta de servicios bilingüe, así como que la partida destinada a la enseñanza se eleve al 6% del PIB de esta comunidad, en vez del 4% que se destina actualmente.



IRAKASKUNTZA

Preacuerdo en el convenio colectivo de autoescuelas de Bizkaia

Se ha alcanzado un preacuerdo entre ELA y la Asociación APAVI de Autoescuelas de Bizkaia para el convenio colectivo correspondiente al presente año 1994. Estas negociaciones, en parte condicionadas por los cambios habidos en la estructura directiva de la patronal, y llevada a cabo por parte sindical única y exclusivamente desde ELA, han conducido a un entendimiento en los siguientes términos:

Incremento salarial del 4,9% en los conceptos de salario y complemento, congelándose en las cantidades actuales los pluses de matriculación, actividad y antigüedad. Los incrementos reales, dependiendo del monto en cada caso de los pluses o de antigüedad en la empresa, oscilan entre el 4,9 y el 3,5. Además, se incluye una cláusula de compromiso de abordar en el próximo convenio una revisión global del mismo, así como el estudio de un posible convenio de ámbito de Comunidad Autónoma.

■ ABB

ELA-Metal reclama el cumplimiento de los acuerdos

ELA, junto con los demás sindicatos, firmó con el grupo ABB unos acuerdos para tratar de dar una salida no traumática a un excedente presentado por las empresas del grupo como lastre para el posterior desarrollo estructural de ellas. Los acuerdos se firmaron en octubre de 1993, y el sindicato accedió a ellos intentando dar una salida digna al problema planteado.

Cuando ha transcurrido un año, ELA estima que no se han cumplido en su totalidad los términos de lo acordado, ya que existe un numeroso grupo de trabajadoras y trabajadores sin empleo, y otro grupo que a pesar de estar trabajando se encuentra en una situación de total inseguridad.

ELA reclama a ABB que cumpla lo acordado y que estas personas sean encajadas en las empresas del grupo, para que las plantillas lleguen a los niveles previstos en 1993. La recuperación económica hace que en casi todas las empresas surja la necesidad de nuevo personal, tal como lo demuestra la gran cantidad de horas extraordinarias realizadas.

La sección sindical de ELA en ABB estima que "algo falla, no queremos creer que existan otros intereses, opuestos al espíritu de los acuerdos, para no recolocar a todos nuestros compañeros y compañeras". La sección sindical pide "que se les coloque definitivamente para que puedan tener esa seguridad relativa que el resto de sus compañeras y compañeros".

ELA apela al buen criterio de la dirección de ABB "para llevar a buen fin los acuerdos, porque de lo contrario pensaremos (y estamos en nuestro derecho) que hay intereses 'oscuros' para que no sea así; no lo vamos a consentir".

■ ENSEÑANZA PRIVADA

ELA denuncia anomalías en el pago delegado

Ante las irregularidades registradas en el funcionamiento del sistema de pago delegado, introducido en la enseñanza privada el curso pasado, la Federación de Enseñanza de ELA ha denunciado al Gobierno Vasco por efectuar las transferencias salariales de modo incorrecto y no explicar los errores habidos. La Federación también critica a las patronales porque se inhiben del problema y quieren eludir su responsabilidad como empleadores.

El sistema de pago delegado instaurado en el curso pasado para las ikastolas y colegios privados concertados está funcionando de forma deficiente en opinión de la Federación de Enseñanza de ELA: "Tanto en la confección como en el pago de las nóminas está habiendo un elevado número de anomalías que han privado a los trabajadores del sector de cobrar sus sueldos con normalidad. Se están detectando asimismo problemas con la Seguridad Social, lo que nos hace dudar de este sistema, que sospechosamente fue aplaudido por las patronales



del sector", ha manifestado la Federación de Enseñanza.

ELA ha criticado también el hecho de que el sistema de pago delegado esté llevando a los trabajadores del sector a la indefensión dado que ni incluye a todos -docentes y no docentes-, ni conlleva homologación alguna con la enseñanza pública. Por el contrario, las patronales utilizan este sistema de pago para no responder en la negociación del convenio colectivo.

Por si fuera poco, apenas ha comenzado el curso vienen los citados errores y retrasos en el pago de nóminas, y las direcciones de los centros de enseñanza no dan respuesta positiva alguna. Esto es, quienes contratan a los trabajadores y marcan las condiciones de trabajo no asumen responsabilidad alguna en lo referente a salarios.

■ TUBOS Reordenación

Tubos Reunidos, Tubacex y Productos Tubulares, las tres empresas que componen el sector de tubos y que se concentran en Euskadi, han alcanzado un acuerdo para la reordenación del sector. En el futuro, el sector se reestructurará en torno a dos sociedades, Tubos Reunidos, que absorberá Productos Tubulares, y Tubacex. También se producirá una recomposición del capital de Tubos Reunidos.

Desde el punto de vista laboral se contemplan unos excedentes de 1.100 trabajadores, de los que 440 corresponden a Tubacex; 340 a Tubos Reunidos y 313 a Productos Tubulares. Las reducciones de plantilla se efectuarán mediante jubilaciones anticipadas y bajas anticipadas. En la vertiente industrial la medida más destacable es el futuro cierre de la acería de Productos Tubulares tiene en Galindo. Se pretende así potenciar la acería de Tubacex realizando inversiones para incrementar su capacidad de producción.

Además están previstas acciones conjuntas entre las empresas de tubos tanto en materia industrial como comercial.

■ PAPELERAS

Papelera Vizcaína y papelera de Aranguren retornan a la actividad

Los trabajadores de Papelera Vizcaína en Arrigorriaga han vuelto a sus puestos de trabajo, después de que las Juntas Generales de Bizkaia ratificaran la concesión de avales a esta planta por valor de 300 millones de pesetas. Las gestiones económicas realizadas por instituciones y sindicatos garantizan su actividad durante un plazo mínimo de un año. La explotación de Papelera Vizcaína se realizará en régimen de maquila por Sorinpel, sociedad instrumental que ha sido constituida por los sindicatos con representación en Papelera Vizcaína. Los trabajadores, por su parte, han aprobado un expediente de regulación para un año con carácter abierto.

Por su parte, en la planta de Aranguren, a la hora de elaborar esta información, los técnicos de mantenimiento llevaban varios días trabajando para poner a punto las máquinas tras permanecer un año paradas. Se espera que a finales de octubre puedan empezar a trabajar unas 135 personas. Aranguren funcionará alquilando sus instalaciones por el precio de los costes de personal y fabricación a la sociedad instrumental Panama Papers. Esta sociedad será, además, la que comercializará toda la producción de pasta de papel de Aranguren.

El alto precio de la pasta de papel en la actualidad hace ser optimistas sobre la viabilidad de esta empresa a corto plazo, aunque a medio y largo el futuro de esta planta presenta mayores incógnitas debido a las grandes fluctuaciones de precio en el mercado de la pasta.

A pesar de que la Asamblea anual del Fondo Monetario Internacional (FMI) ya se ha acabado, todavía podemos oír las voces bondadosas que aconsejan al Gobierno español implantar el despido libre, recortar las pensiones, recortar las prestaciones por desempleo, etc. En una palabra, radicalizar la política neoliberal que hasta ahora están aplicando.

Persona joven, ¿persona desfavorecida?

EL MALESTAR DE LA GENTE JOVEN

Desde nuestro punto de vista como jóvenes y sindicalistas creemos que es una aberración el que se estén dando una serie de recetas milagrosas cuyo único fin es el de desproteger a la clase trabajadora y el no dar una oportunidad a aquellos países que decimos son el 'Tercer Mundo'.

En ninguna de sus conclusiones ha habido algún viso de salir en defensa de los desfavorecidos, ni mucho menos; todo el problema del desempleo, la inflación, el déficit público lo arreglan cargando todo el peso del esfuerzo en los mismos, o como decía el dicho, "nunca tan pocos abusaron tanto de tantos". Evidentemente, siendo el colectivo al que más está afectando la crisis, no podemos más que indignarnos, enfadarnos cuando oímos estas cínicas recomendaciones, así como hacer una dura crítica hacia quienes no tienen ningún problema económico, ni de acceso al mundo laboral, ni ven su futuro incierto... Al fin y al cabo quienes están soportando en gran medida las políticas neoliberales somos nosotros y nosotras (trabajadores, parados, estudiantes).

Tampoco están hablando de las consecuencias que a la larga puede traer todo este rosario de "recomendaciones" políticas porque si su intención es ir recortando todo el sistema de protección social característico del Estado de Bienestar, no nos quedan demasiadas opciones. Claro que en este país lo del Estado del Bienestar es mucho decir ya que sin haberlo desarrollado en su totalidad (como en los países del centro y norte de Europa), lo están desmantelando. En este sentido podemos poner un ejemplo de lo que se está haciendo en algunos países comunitarios.

Actualmente, aquí, una persona joven que no ha trabajado nunca no tiene derecho a cobrar ningún tipo de ayuda por parte del Estado (tampoco los mayores claro).



En cambio en otros países miembros de la Comunidad Europea sí cobran un subsidio, como podemos apreciar en el recuadro. Como se puede observar, salvo en los estados mediterráneos (Francia, España, Portugal y Grecia), en el resto está contemplado el que jóvenes que no hayan trabajado tengan una pequeña ayuda por parte del estado. Así la persona joven tie-

ne una prórroga hasta que encuentra un trabajo. Aunque esta prestación no dura para siempre (unos 10 meses), al menos puede permitirle vivir en unas condiciones mínimas.

Ya sabemos que no son soluciones adecuadas para el problema del desempleo juvenil pero los distintos Gobiernos entienden que con este tipo de medidas están cubriendo los mínimos en cuanto a coberturas sociales a un sector desfavorecido y ampliamente golpeado por el paro. Algunos creen que este tipo de medidas fomentan la dependencia hacia las ayudas del Estado; sin embargo, están cumpliendo la función de ocuparse de quienes no tienen para vivir, es decir, la función asistencial.

COLCHON FAMILIAR

Aquí, esa labor se delega en la familia (en el caso de las personas jóvenes, claro) porque no existe ese tipo de medidas de protección y así nos vemos que tenemos 30 años o casi y todavía permanecemos en el hogar familiar sin ninguna expectativa de que esto vaya a cambiar. ¿De qué estamos siendo testigos sin que se esté haciendo nada? Evidentemente del empobrecimiento de la juventud en su más amplio sentido, ya que el hecho de implantar unos contratos basura dice mucho de lo que se la valora, o sea, muy poco o nada.

Salvo unas poquísimas excepciones, el resto estamos condenados a trabajar en puestos de la más baja cualificación, y temporalmente, con todo lo que ello conlleva, ya que en el último dato de precariedad se constata esta realidad (80,6% de contratos en precario entre menores de 25 años en Euskalerría). Con este panorama no podemos ser optimistas sino más bien escépticos ante el futuro y ante las instituciones que no han hecho un papel nada positivo en favor de los y las jóvenes de este país.

LUTXI ARRIBAS

PRESTACIONES CONCEDIDAS A JOVENES DE 18 AÑOS EN PARO (% del salario neto medio)

PAIS	VIVIENDO SOLO/A	VIVIENDO EN PAREJA
Media CE	25	12
Bélgica	47	0
Dinamarca	35	35
Alemania	39	(Según cada caso)
Grecia	0	0
España	0	0
Francia	0	0
Irlanda	32	16
Italia	0	0
Luxemburgo	45	45
Países Bajos	34	0
Portugal	44	44
Reino Unido	18	0

ELA, CC OO y UGT firmaron con el departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco el Acuerdo sobre Servicios Esenciales en caso de huelga. La firma, con la que culminaron largos meses de negociación entre sindicatos y Administración, tuvo lugar a finales del pasado septiembre, y permitirá que los servicios mínimos a cubrir en las huelgas no sean impuestos como hasta ahora, sino negociados, lo que contribuirá a su aceptación por todas las partes afectadas.

Acuerdo sobre regulación negociada de servicios esenciales

✓ OBJETO DEL ACUERDO

Garantizar que las prestaciones imprescindibles para que los ciudadanos y ciudadanas sean salvaguardadas, sin impedir al mismo tiempo que los trabajadores de los servicios correspondientes puedan ejercer su derecho de huelgas.

✓ QUÉ SERVICIOS SE CONSIDERAN ESENCIALES

- Sanidad, en lo referido a asistencia sanitaria
- Higiene pública (servicios de agua o residuos)
- Servicios sociales, en cuanto necesarios para la vida o salud, y los destinados al pago de prestaciones públicas vitales
- Seguridad y protección civil
- Protección del medio ambiente en supuestos de riesgo
- Servicios funerarios
- Administración de Justicia, en lo referente a actuaciones concernientes a la libertad y seguridad de las personas
- Instituciones penitenciarias
- Transportes públicos regulares colectivos de viajeros, siempre que no existan alternativas válidas y suficientes de transporte público, y de mercancías perecedoras y de primera necesidad
- Servicios públicos urgentes de correos y telecomunicaciones
- Servicios informativos de la radio y la televisión pública
- Educación, en lo relativo a la superación de grados o cursos
- Suministro y producción, en su caso, de energía para usos sanitarios, industriales, domésticos y de locomoción
- Desarrollo, por parte de los poderes públicos, de las funciones constitucionales a ellos atribuidas.

Esta relación de servicios esenciales para la comunidad podrá ser ampliada por acuerdo de la Comisión de Seguimiento



✓ COMO SE DETERMINA EL NIVEL DE SERVICIO EXIGIBLE

Para determinar el nivel de servicios necesarios durante una huelga, deberán tenerse en cuenta los siguientes factores:

- Modalidad de huelga (no es lo mismo un paro intermitente que una huelga indefinida)
- Duración del conflicto
- Concurrencia con otras huelgas convocadas en la misma actividad (por ejemplo, habrá que tener en cuenta si existen posibilidades alternativas de transporte)
- Incidencia de la huelga en los derechos de los ciudadanos
- Otras circunstancias que incidan en la huelga

✓ PROCEDIMIENTO

1.- PROPUESTA DE AUTORREGULACIÓN SINDICAL

Los sindicatos convocantes de una huelga que afecte a las actividades o servicios esenciales citados lo pondrán en conocimiento del Departamento de Trabajo y SS Y del empresario o institución titular del servicio afectado. Documentos que deben adjuntar:

- a) El acuerdo de declaración de huelga, con un mínimo de diez días de antelación, indicando la duración estimada del paro.
- b) Una propuesta de servicios mínimos que basten para cubrir la actividad esencial durante la huelga.

Si el Gobierno considera adecuada la propuesta de servicios mínimos, la incorporará a un decreto, con lo que acepta la autorregulación sindical.

2.- FASE DE NEGOCIACION

En caso de que la autoridad gubernativa no esté de acuerdo con la propuesta, abrirá una fase de negociación. Se reunirán la Administración, el comité de huelga y los sindicatos firmantes del acuerdo con objeto de alcanzar un acuerdo sobre servicios mínimos.

El Gobierno Vasco puede solicitar información adicional a los empresarios o directores de los organismos públicos titulares de los servicios afectados por el conflicto.

Cuando el Gobierno considere que la negociación ha llegado a un punto satisfactorio, incorporará el acuerdo a un decreto.

3.- INTERVENCION DE LA COMISION DE GARANTIA

Si no hay acuerdo, trasladará el asunto a la Comisión de Garantía que se crea, la cual emitirá la propuesta última.

Esta Comisión de Garantía estará integrada por cinco personas de reconocida competencia y prestigio profesionales en el ámbito de la economía, las relaciones industriales y el derecho del trabajo, elegidas por unanimidad de los sindicatos y el Departamento de Trabajo y SS para un período de tres años.

La Comisión de Garantía hará en tres días una última propuesta de servicios mínimos a las autoridades, e informará de ello a las partes implicadas.

✓ PROCEDIMIENTO DE DESIGNACION DE LAS PERSONAS QUE CUBRAN LOS SERVICIOS MINIMOS

Cuando el Gobierno Vasco publique el decreto de servicios mínimos, el comité de huelga propondrá a la dirección de la empresa o institución pública correspondiente la designación de los trabajadores que deben cubrir los servicios mínimos. Si no hay tal propuesta, o no es aceptada, el asunto podrá ser sometido a arbitraje por decisión de las partes. En último término, la designación de quienes deban trabajar durante la huelga corresponderá a la dirección del establecimiento o del órgano administrativo correspondiente.

✓ INCLUIR LOS SERVICIOS MINIMOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Los firmantes del acuerdo consideran aconsejable la inclusión, en los convenios colectivos, de cláusulas que regulen de forma permanente los servicios mínimos correspondientes en cada huelga.

SUSTITUIR IMPOSICION POR ACUERDO

Germán Kortabarría

El acuerdo sobre procedimiento para fijación de servicios esenciales para la comunidad en los casos de huelga ha sido por fin firmado, después de un período de hibernación de más de un año desde que los sindicatos presentaron una propuesta conjunta sobre la materia. El acuerdo ha sido suscrito por el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco y los sindicatos ELA, UGT y CCOO. LAB no ha querido firmar este acuerdo.

Este acuerdo de procedimiento pretende dar una salida razonable al conflicto que en algunas huelgas se produce entre el derecho de los huelguistas a la eficacia de su acción y determinados derechos inaplazables de otros ciudadanos.

MINIMOS ABUSIVOS, MINIMOS INEFICACES

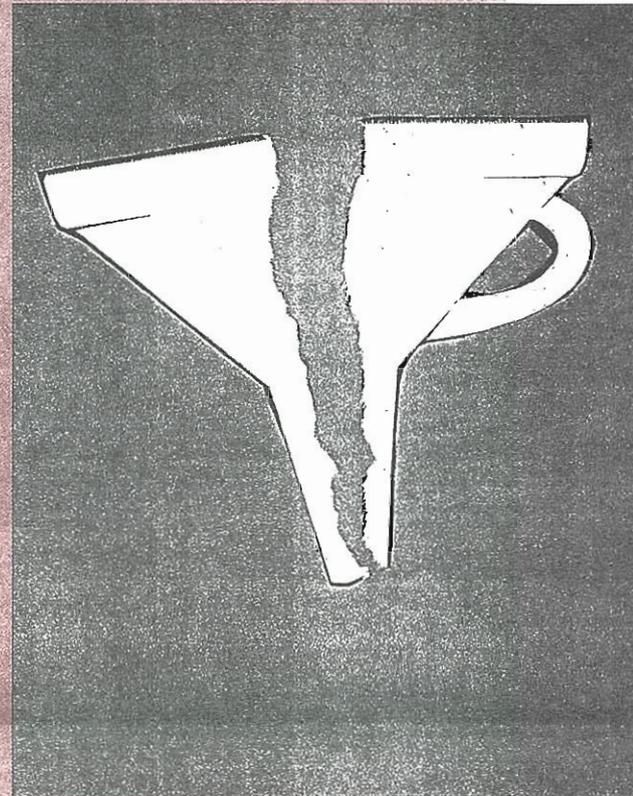
No se puede discutir que el criterio legal de dejar en manos del gobierno la fijación de los servicios mínimos esenciales ha dado origen a numerosos abusos. Los gobiernos suelen ser, yo diría que casi por definición, contrarios a las huelgas, y mucho más contrarios aún a las huelgas que de una u otra forma puedan afectar a la "normalidad" social. Por si ello no fuera suficiente, en muchos casos el gobierno que fija los servicios mínimos esenciales es al tiempo responsable del servicio, es decir, patrono de los huelguistas. Juez y parte, en definitiva.

La consecuencia de todo ello ha venido siendo el establecimiento casi sistemático de servicios mínimos abusivos, que a la postre se revelaba en muchos casos ineficaz, ya que no se puede exigir a los huelguistas que soporten estóicamente la imposición de "servicios esenciales" que equivalen en la práctica a la más absoluta normalidad.

COMPROMISO DE AUTORREGULACION

El acuerdo contiene una relación de servicios que se consideran esenciales y el compromiso de los sindicatos que lo asumen de incluir con la declaración de huelga en tales servicios una propuesta de mínimos suficiente para garantizar el mantenimiento de la actividad esencial durante el tiempo de huelga. Estos mínimos deberán acomodarse a las circunstancias de cada caso (modalidad y duración de la huelga, existencia de servicios alternativos, etc.).

El acuerdo prevé que en el caso de que la propuesta sindical no fuera aceptada por el gobierno, se inicien negociaciones entre los sindicatos convocantes y el



comité de huelga, por una parte, y el gobierno, por la otra. Prevé asimismo que en caso de desacuerdo la resolución definitiva quede en manos de una Comisión de Garantía integrada por cinco personas consensuadas entre los firmantes. Una Comisión de Garantía de la que hay que presumir, por tanto, que actuará con una voluntad de equilibrio que tanto se echa en falta en los decretos de servicios mínimos que se vienen dictando hasta el presente.

PACTAR LOS SERVICIOS MINIMOS "EN FRIO"

El acuerdo contiene, también, reglas y criterios para la designación de las personas concretas que deban cubrir los servicios esenciales mínimos y una recomendación de utilizar la negociación colectiva para fijar "en frío" una previsión de servicios mínimos para el supuesto de huelga. A nadie se le escapa que es más fácil coincidir sobre materia tan espinosa en una situación de normalidad que con una convocatoria de huelga sobre la mesa.

El acuerdo hace, por último, una referencia a los funcionarios públicos y a los conflictos surgidos en sus relaciones de trabajo, así como a los incumplimientos de acuerdos y pactos. Los firmantes se comprometen a elaborar una propuesta de acuerdo sobre esta materia.

Menos mal!! Ahora ya sé de qué va el tema". Así se expresaba una trabajadora a la salida de la reunión que había mantenido la sección sindical de su empresa en Barrainkua, 15. Había sido una reunión larga. Se había informado exhaustivamente del nuevo plan de viabilidad de la empresa. Y no sólo eso: estaban convocadas para una nueva reunión, en el plazo de diez días, para adoptar la decisión pertinente como sección sindical de ELA.

La reunión

Las reuniones son, por regla general, el principal medio de coordinación de un colectivo. Momentos de intercambio, de debate, de toma de decisiones... Las reuniones permiten el seguimiento de la actividad de un colectivo, las adaptaciones del plan de trabajo necesarias por circunstancias sobrevenidas.

Para evitar caer en el defecto de la 'reunionitis', que provoca muchas veces la desmotivación de militantes y afiliados, se imponen tres cuestiones previas:

1. ¿Es verdaderamente útil y necesaria la reunión?
2. ¿No la podemos reemplazar por otra medida más simple?
3. ¿Qué objetivos queremos alcanzar en ella?

■ LA PREPARACION

✓ El contenido:

- Definir bien los contenidos y los temas a abordar.
- Establecer un plan de trabajo claro y lógico.
- Evitar 'cargar' el contenido (muchos temas), teniendo en cuenta el tiempo asignado a la reunión.
- Clarificar si se trata de una reunión informativa, de intercambio de opiniones o decisoria.

✓ La convocatoria:

- Un orden del día claro, redactado de forma atrayente.
- Fecha, lugar y horario (comienzo y fin) señalados claramente.
- Enviar la convocatoria con suficiente antelación para que los participantes puedan organizar su tiempo sin problemas.

■ LA ORGANIZACION MATERIAL

- Escoger una sala bien adaptada y con las mesas bien dispuestas.
- Preparar y fotocopiar los documentos que se van a repartir entre los participantes.
- Verificar la puesta en marcha de los aparatos que se vayan a utilizar.
- Prever y organizar las pausas (para fumadores, entre otros...) y evitar que los descansos se eternicen.

■ EL DESARROLLO DE LA REUNION

✓ Presentación:

- La acogida tiene que ser cordial.
- Prever una fase de presentación de los participantes, si fuera necesario.



-Exponer el tema de la reunión, fijar los objetivos y señalarlos en el tablero.

-Verificar si todos los participantes están de acuerdo.

-Designar un *reporter*, que tome nota del desarrollo de la reunión.

■ FUNCION DEL ANIMADOR

Durante la reunión, el animador debe:

-Dinamizar el grupo, favorecer la participación y la expresión de cada uno.

-Dirigir las intervenciones, controlar el tiempo.

-Ayudar al grupo a superar los bloqueos, estancamientos.

-Hacer avanzar al grupo en el proceso.

-Ayudar a plantear bien los problemas y analizarlos adecuadamente.

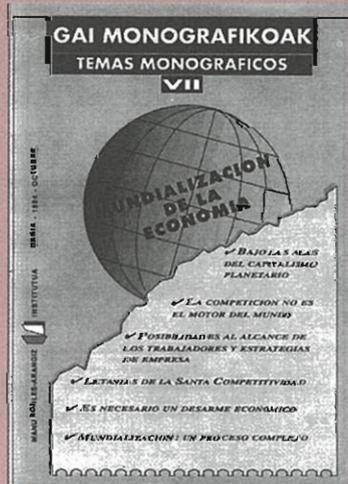
-Sintetizar las ideas, los argumentos expuestos, las decisiones que se han tomado, a medida que se producen.

■ LA DECISION, EL SEGUIMIENTO

La reunión debe ayudar a avanzar sobre un punto, una cuestión, una prioridad... Desembocar en una toma de decisiones, de compromisos de trabajo, de plazos.

GONZALO ARRIETA

Mundialización de la Economía



La actuación sindical, a todos los niveles, va adquiriendo más complejidad. Detrás de cada problema que se presenta con sus características, empieza a aparecer con frecuencia un fondo común: La progresiva mundialización de los mercados y de la economía.

Reajustes industriales, deslocalizaciones de empresas, movimientos financieros, competitividad o nuevas tecnologías, son temas sobre los que debemos elaborar criterios para actuar con una perspectiva sindical.

"MUNDIALIZACION DE LA ECONOMIA" es el título genérico del Gai Monografikoak VII en el que se recoge una serie de artículos que nos acercan a algunos de esos temas con la modesta pretensión de facilitar una mejor comprensión.

Documento publicado por la Fundación Manu Robles-Arangiz, está dirigido principalmente a los cuadros sindicales. Las personas interesadas lo pueden solicitar a través de la respectiva organización.

■ Valorar la justicia social

TEXTOS PARA LA REFLEXION

Creando la solidaridad internacional" es el lema bajo el que se ha desarrollado la segunda conferencia mundial de la Confederación Internacional de Organizaciones Internacionales Libres (CIOSL) sobre la formación sindical, celebrada en junio en Dinamarca.

El documento base de trabajo presentado aborda los aspectos clave de la situación económica global y los desafíos para el movimiento sindical. No intenta sacar conclusiones o recomendaciones firmes, más bien trata de brindar información y de estimular un debate.

Los retazos de ese texto que aquí hemos seleccionado pretenden incidir en esos mismos objetivos.

A fines de 1993, prácticamente un tercio de los trabajadores del mundo no podía encontrar un empleo productivo. Los trabajadores y sus familias constituyen el grueso de más de mil millones de pobres en el mundo que sobreviven con menos de 1 dólar al día. Sus perspectivas no han mejorado y las políticas actuales de desarrollo mundial ofrecen pocas esperanzas de que puedan encontrar trabajos decentes en este siglo.

Las llamadas nuevas teorías neoliberales se están demostrando cada vez más como viejos prejuicios de derecha encubiertos. Es decir, una ideología que le niega a la clase trabajadora el derecho a opinar sobre su futuro y nos exige aceptar la disciplina del mercado como un acto de fe.

El movimiento sindical es el obstáculo principal en el camino de las fuerzas poderosas que apoyan este programa de derecha.

Nosotros constituimos el núcleo que debe derrotar y reemplazar la influencia profunda de sus defensores con una nueva concepción del desarrollo económico y social que humanice el cambio y lo oriente hacia el servicio de muchos, en lugar de a algunos pocos.

MAS POBREZA E INJUSTICIA SOCIAL

Una inquietud puntual es que, incluso con una recuperación



lenta, el número de personas que vive en la pobreza total en los países en desarrollo aumentará y el desempleo en los países industrializados continuará en alza.

Alrededor de un 30% de la mano de obra mundial de 2.800 millones de personas no tiene un empleo productivo. Alrededor de 125 millones no pueden encontrar ningún tipo de trabajo. Ellos constituyen el grueso de los pobres en el mundo e incluyen un número desproporcionado de mujeres.

LA DESIGUALDAD GLOBAL

La desigualdad sigue siendo grave en todo el mundo. Probablemente es en América Latina donde se llega a una situación más extrema con un cuarto de la población con ingresos 21 veces superiores a los del sector más pobre.

Los programas de alivio de la pobreza, creación de empleo y reducción del crecimiento demográfico van de la mano, pero, pese a la evidencia creciente de un desastre inminente en muchos países, demasiado a menudo son olvidados en nombre de la ortodoxia financiera.

DESIGUALDAD EN PAISES RICOS

En los países industrializados, la brecha social entre el tercio inferior de la población y el 10% o 20% de arriba parece ensancharse. En el Reino Unido, el 20% más pobre de la población recibe sólo un 2% del ingreso nacional. En Estados Unidos, un 13% de la población está viviendo en la pobreza. Además, la constante introducción de las nuevas tec-

nologías en el lugar de trabajo en un momento de poca demanda sin duda provoca un desempleo mayor, en especial entre los trabajadores/as no cualificados.

PELIGRO DE DESINTEGRACION

La economía global y la situación social es alarmante. De ninguna manera es seguro que se reanude la recuperación en los países industrializados sin una acción gubernamental coordinada y que el crecimiento en regiones del mundo en desarrollo vaya a ser sostenible o vaya a extenderse si no está vinculado a cambios en las estrategias internacionales de desarrollo.

Entre 1975 y 1990, la producción de los países industrializados aumentó en un total de un 49%, pero el empleo sólo aumentó en un 20%.

Las perspectivas a mediano plazo señalan un creciente peligro de desintegración social y en consecuencia una inestabilidad política que afectará no sólo a los países más pobres del mundo sino también a los mayores poderes económicos de Norteamérica, Europa y Japón.

Es menester adoptar medidas de rápida concreción a fin de cambiar la dirección de las tendencias actuales, que deben también ser diseñadas para construir los fundamentos de políticas sostenibles para poner fin al desempleo y la pobreza.

JUSTICIA Y PARTICIPACION

El movimiento sindical debe presentar y consolidar su apoyo a un modelo de sociedad que valore la justicia social y la participación democrática como

prioridades de un significado fundamental de mayor alcance que la liberalización de los mercados.

La competencia justa en el mercado global es un medio para un fin y no un fin en sí mismo. Debemos demostrar de forma convincente que una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza en los países, y a su vez entre ellos, es no sólo consistente con el crecimiento sostenible y la estabilidad de precios, sino un requisito previo necesario a la resolución de la competencia por la obtención de recursos.

Es fundamental el reconocimiento de que las preocupaciones económicas y las relaciones laborales son inseparables y que un crecimiento económico sostenible y equitativo sólo puede darse en sociedades en donde los sindicatos son respetados.

ANTISINDICALISMO

La segunda parte de este siglo ha sido testigo de una ofensiva sostenida y amplia contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras a organizarse en sindicatos libres y a la negociación y contratación colectivas. Esta ofensiva está dirigida no sólo a limitar el papel y la influencia de los sindicatos sino cada vez más a la misma existencia del movimiento sindical. Aquellos que se oponen a los sindicatos, afirman que la organización y negociación colectivas son redundantes y que obstaculizan el crecimiento económico y que las personas trabajadoras pueden lograr más en tanto individuos que como miembros de un sindicato.

La promoción y la defensa de los derechos sindicales es central en el programa de la CIOSL y un componente importante de esta acción implica educar sobre el tema a los sindicalistas a todos los niveles.

ACTUALIZACION SINDICAL

Si bien nuestras razones de existir no han cambiado, el entorno en el cual operamos sigue sufriendo una profunda transformación. Se supone que los sindicatos van a manejar temas nuevos y complejos en la negociación y la contratación colectiva, en la organización y representación.

A efectos de no quedarnos atrás, debemos estar preparados a renovarnos y a cambiar, a encontrar nuevos carriles para el cumplimiento de nuestro mandato.

¿SOLO SINDICALISTAS DEL DIA A DIA?

Los sindicatos han tenido un papel destacado en la promoción y el establecimiento de la democracia, en la consecución de unas condiciones laborales y de vida dignas para las clases más desfavorecidas y en el establecimiento de unos marcos legales que garantizan las cotas de igualdad conseguidas.

Pero hoy, y desde hace tiempo, se da una ofensiva y persistente en contra de los sindicatos y de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Se trata de una ofensiva tan sistemática que no sólo se traduce en leyes regresivas que cercenan derechos adquiridos con mucho esfuerzo por los trabajadores, en situaciones de total precariedad y en la exclusión de colectivos cada vez más grandes; se traduce también en la asunción por parte de los trabajadores de los argumentos utilizados por los promotores de esa ofensiva contra los sindicatos.

¿Qué hacer para contrarrestar esa ofensiva?

¿Por qué los valores sindicales, no tienen el mismo eco que esa ideología que exige aceptar la disciplina de mercado como un acto de fe?

Nuestro esfuerzo contra esa ideología no debe ser únicamente la defensa de los derechos sindicales; sobre todo tenemos que promoverlos y extenderlos; un esfuerzo que dará mejores resultados cuanto mejor formados y educados sindicalmente estén los cuadros y las bases de los sindicatos.

MENTALIDAD SINDICAL

Cuando se habla de formación no se debe hablar únicamente de cursos más o menos reglados y dirigidos por aquellos a los que se supone expertos o, a veces, únicos responsables.

Formación es también la lectura, el análisis, el debate y el esfuerzo por estar informados de los acontecimientos que desde el ámbito local hasta el mundial afectan de una u otra manera a los trabajadores.

No podemos dejar que el trabajo inmediato nunca nos deje ver más allá del corto plazo, porque si esto ocurre, siempre estaremos desprevenidos; entonces, sólo podremos reaccionar a la defensiva, por detrás de los acontecimientos.

Pero, cualquier tipo de formación, también la que depende de la voluntad individual de cada militante, tiene que ser sistemática; no se puede aparcar la formación para cuando no haya otra cosa que hacer.

La educación sindical es uno de los principales medios con los que podemos confrontar los desafíos a nuestra existencia y a nuestros derechos.

J.M. GUTIERREZ

El paro y la formación

De un artículo del profesor Manuel Castells, catedrático de Planificación de la universidad de Berkeley, hemos seleccionado los siguientes textos.

Ahora ya sabemos que puede haber crecimiento económico sin creación proporcional de empleo y que, por tanto, las clásicas fórmulas liberales de estímulo a la inversión y abaratamiento de costes laborales no podrán, por sí solas, solucionar el problema.

RIGIDEZ Y PARO

La rigidez del mercado de trabajo, que obsesiona a los medios patronales de nuestro país, no es la causa del paro. La economía japonesa, con la más baja tasa de paro (3% en su punto álgido) y los mayores incrementos de productividad, es más rígido, hasta el punto que, como es sabido, en el sector de grandes empresas (que representa un 60% del empleo) los trabajadores mantienen su empleo durante toda su vida, cambiando de funciones según los ciclos económicos, pero conservando el puesto de trabajo en la empresa.

RECICLAJE Y FORMACION

Lo que permite a las empresas japonesas mantener el empleo es que, sobre la base de dicha seguridad, pueden pedir a sus trabajadores los esfuerzos necesarios tanto en términos de movilidad dentro de la empresa como de condiciones de trabajo. Aún más importante: la empresa puede invertir en reciclaje y formación de los trabajadores, elemento indispensable de la modernización tecnológica, pues la acumulación de experiencia y conocimiento se hace en la propia empresa. Si no hay un cambio en las políticas de formación del personal y la única modificación consiste en facilitar el despido, el resultado, en una economía en proceso de rápido cambio tecnológico, es el aumento del paro.

NUEVAS TECNOLOGIAS

Tampoco son las nuevas tecnologías, por sí mismas, las causantes del paro. Estados Unidos y Japón, economías tecnológicamente más avanzadas que las europeas, tienen mucho menos paro que Europa. Y, dentro de Europa, son las economías tecnológicamente más avanzadas, como la española, las que presentan mayor nivel de paro. El factor clave, partiendo de los efectos positivos de las nuevas tecnologías sobre la productividad y la competitividad, es la capacidad para formar a los trabajadores y cambiar a las empresas para poder operar en el nuevo sistema tecnológico. Si no hay cambios educativos y organizativos, el trabajo se descalifica y las empresas son incapaces de competir en la economía global.

REDUCIR SALARIOS: NO

El intento de competir basándose en reducir salarios está destinado al fracaso en una economía mundial en la que compiten países con costes laborales incomparablemente más bajos. Para los países industrializados, la única salida competitiva es aumentar la productividad de sus empresas, no

el disminuir los costes laborales a los niveles chinos, hipótesis económica y socialmente inviable.



LA FLEXIBILIDAD CON CONDICIONES

La flexibilidad del trabajo es indispensable en una economía en la que se calcula que a lo largo de la vida laboral una persona va a cambiar de actividad (no sólo de empleo) al menos cuatro veces, adaptándose a las nuevas funciones determinadas por el rápido cambio tecnológico.

La eliminación de rigideces en el mercado laboral sólo puede hacerse si se acompaña de políticas de formación, de vivienda y de protección social que permitan a los trabajadores cambiar de trabajo sin desarticular su vida.

CUALIFICACION

La educación de trabajadores polivalente y de alta cualificación, capaces de reciclarse continuamente a lo largo de su vida laboral, requiere reinventar la formación profesional, restablecer un aprendizaje de empresa, que no sea, como hoy, simple fuente de trabajo barato y apostar por una educación que no se limita a las necesidades inmediatas de la empresa de hoy, sino que permita la adaptación a la empresa de mañana.

Tal esquema no es una utopía, sino la experiencia histórica de la industrialización que obtuvo más producción, más salario y menos tiempo de trabajo mediante la combinación de luchas sociales y progreso tecnológico. El bloqueo actual de las empresas y sindicatos parece necesitar un esfuerzo por parte de los gobiernos para redefinir las condiciones del empleo en este momento de transición histórica.

ATREVERSE A INNOVAR

Lo único que no puede hacerse es cerrar los ojos y esperar que el mercado, por sí solo, solucione el problema. Si no hay una acción pública concertada con los agentes sociales, que acompañe la transición a la nueva economía internacional y global, vamos hacia sociedades duales y hacia economías desequilibradas por su propia capacidad productiva. Si queremos escapar a la paradoja de la barbarie social como trasfondo de nuestras proezas tecnológicas, hay que atreverse a innovar.

■ Competitividad, empleo y formación

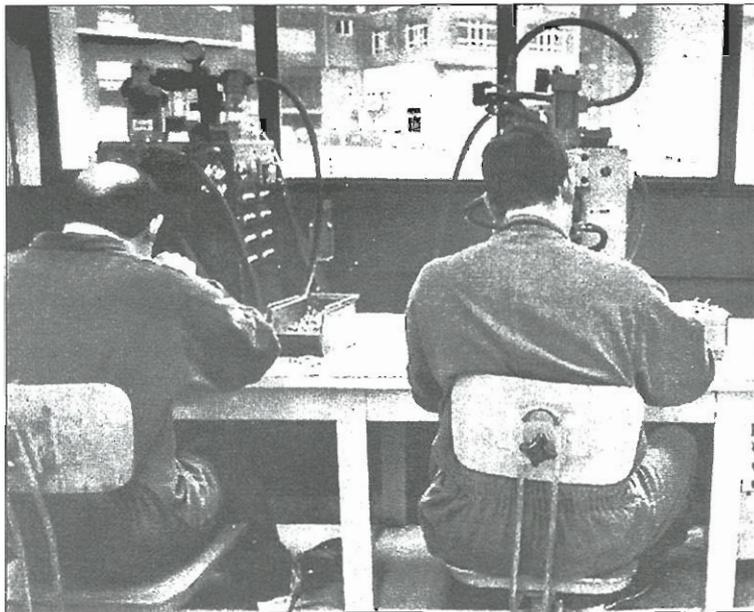
Sólo entrando sin miedo, sin complejos, podremos fijar una posición sindical respecto a la competitividad; un enfoque que, en efecto, relacione competitividad y empleo y que lo haga no sólo mirando al plazo inmediato, ni sólo evaluando sus resultados en términos de cantidad y no de calidad.

Nuestro terreno más específico es el de la empresa, nos corresponde situar precisamente en su ámbito esta perspectiva sindical sobre la competitividad. Una parte de la competitividad desborda los límites de la microeconomía y se sitúa en la macroeconomía. En una formulación más compleja, más integral del significado de la competitividad, habría que referirse a la necesaria modernización de nuestro sistema de recaudación de impuestos, escandalosamente ineficiente al posibilitar las enormes bolsas de fraude fiscal; a una asignación del gasto público en la que la prioridad de las inversiones en infraestructuras o en formación debería constituir una de sus características.

NUEVOS EQUILIBRIOS

Frente a quienes propugnan un poder empresarial casi unilateral en lo que concierne a la organización de la empresa, o a quienes apuestan decididamente por una individualización de las relaciones laborales —todo ello, obviamente, en clave de competitividad— consideramos plenamente vigente la búsqueda de

*D*e un reciente artículo de José Elorrieta, secretario general de ELA, sobre un tema de plena actualidad, recogemos los siguientes párrafos.



nuevos consensos, de nuevos equilibrios que posibiliten acuerdos, condiciones de trabajo de naturaleza colectiva en la que el sindicato siga ejerciendo su genuina posición.

El modelo de relaciones laborales en la empresa, la aceptación y la participación en unos cambios organizativos de alcance que lleguen incluso a modificar pautas culturales, constituyen probablemente y

sobre todo mirando el medio y largo plazo, las condiciones más ventajosas, más sólidas, para ganar en eficiencia y en competitividad.

LA FORMACION CONTINUA

Otro elemento decisivo en este sentido es, sin duda, la formación. Hay unanimidad en relación a esta constatación. Ahora bien, el déficit no está en lo que se dice, sino en lo que se hace al respecto. A pesar de

disponer de una infraestructura de formación profesional francamente aprovechable, el panorama es decepcionante, e incluso vergonzoso.

Baste un solo ejemplo. En 1993, en lo que respecta a formación continua —es decir, la formación para los trabajadores activos— de los 18.000 millones puestos a disposición del acuerdo paritario estatal entre patronal y sindicatos, producto de las cotizaciones obligatorias destinadas a FP, solamente se han destinado al País Vasco 61 millones de pesetas para planes agrupados de pequeñas y medianas empresas (pymes).

En una realidad industrial con un tejido predominantemente de pymes, la cantidad es ridícula. Pero mientras que no se vaya a una formación de demanda con un exhaustivo análisis de campo, de las necesidades formativas de todas y cada una de nuestras empresas, mientras no se sitúe la formación continua en los centros formativos (los únicos capacitados, salvo honrosas excepciones de alguna gran empresa, para impartir formación) se seguirá en la paupérrima situación descrita.

Es un verdadero drama que en un momento de cambios de indiscutible magnitud tengamos a nuestro colectivo asalariado ocupado, al margen, en un porcentaje altísimo, de todo reciclaje.

■ La cultura sindical

*N*o podemos olvidar que en los congresos confederales, en sus distintas ponencias, se definen las líneas estratégicas para la posterior actuación. El recoger un breve texto de una de las ponencias aprobadas en el VIII Congreso de ELA pretende ser un gesto, una invitación para su relectura. Las ponencias son una fuente para la reflexión y el análisis a la que debiéramos acudir con frecuencia.

Al hablar de la cultura sindical y de la voluntad de dar vigencia a los valores propios del sindicalismo estamos apuntando a formas de comportamiento social en las que dominan criterios de austeridad y realismo, de solidaridad y de respeto a los derechos individuales y colectivos, de voluntad integradora, de cohesión social y de vertebración, de presencia y participación activa de la sociedad concreta en las tareas colectivas.

DIALOGO Y CREDIBILIDAD

Hablamos de una sociedad en la que dominen los hábitos de la transparencia, del diálogo y de la negociación, que busca el consenso antes que la imposición. Una sociedad en la que la credibilidad moral sea norma y la identidad colectiva tenga referencias claras.

Cuando la crisis económica promueve un movimiento personal y de grupo, de repliegue sobre sí mismos, desde ELA se busca un nacionalismo solidario con los trabajadores y pueblos, abierto a la actuación cooperativa sin fronteras y promotor de oportunidades económicas, sociales y políticas iguales para todos.

La solidaridad como valor sindical de ELA apunta a un nacionalismo muy consciente y exigente respecto a su identidad y a sus derechos, pero abierto e integrador, cómodo en una sociedad y en un mundo plural, en busca de la cooperación

en el respeto mutuo y la condena de toda imposición o exclusión.

COHESION Y BASE SOCIAL

En una situación de “emergencia nacional” como podría calificarse la actual, los valores de la cultura sindical contribuirán a cohesionar el esfuerzo colectivo frente a los signos de desentendimiento que parecen observarse. Y así evitar que nuestras tareas colectivas carezcan de base social que, al menos, los haga posibles y evitar también que su definición y su diseño de realización sean monopolizados por grupos de intereses minoritarios.

Mientras predomina un lenguaje que habla de competencias, de marcos jurídicos, de repartos de poder, etc. se observa un distanciamiento creciente entre el nivel político de “la clase política” y sus funciones, y la sociedad concreta con sus preocupaciones y urgencias.

Nuestro sindicalismo, con su actuación sindical precisamente, debe contribuir a situar los intereses, las aspiraciones y las urgencias concretas de los trabajadores en la dinámica de una perspectiva colectiva.

INTERLOCUTORIEDAD

En este sentido ELA plantea a sus interlocutores tanto patronales como institucionales el intensificar el entramado de interlocución con la conciencia de la existencia de intereses y puntos de vista contrapuestos y la voluntad de eficacia que debe primar.

Existe el peligro real de que en la clase trabajadora se incremente el síndrome de desinterés por todo proyecto colectivo.

Es muy grave que el colectivo más numeroso de un país —el de los trabajadores— se sienta desatendido en sus aspiraciones más vitales —por ejemplo, el trabajo— a la hora de diseñar el futuro.

La poderosa DGB cambia

Poco después de la unificación alemana, la DGB, en 1992, decidió reformarse. Un nuevo programa debe remplazar en 1996 al que está vigente desde 1981. Entre el 13 y el 17 de junio de este año, 600 delegados reunidos en Berlín para celebrar el XV Congreso de la Confederación deliberaron sobre los principios que debían inspirar y presidir la reforma de las estructuras de la organización. El próximo congreso en 1998 deberá culminar el trabajo.

Para reflexionar sobre los desafíos a los que debe responder la DGB se ha constituido un grupo de trabajo a nivel del comité de dirección y se ha sometido un catálogo de cuestiones a permanentes (liberados) y militantes, con objeto de que en un debate abierto lleguen a definirse las "preguntas directrices" que guíen la reforma que se presume necesaria.

NECESIDAD DE REFORMAS

La necesidad de la reforma viene subrayada por ciertos hechos y cambios. Algunos son estos:

- Los cambios tecnológicos y las evoluciones sociológicas.
- Los condicionamientos económicos y las evoluciones ecológicas.
- Los problemas derivados de la unificación de Alemania.
- La acentuación de los fenómenos de exclusión.
- La difícil integración de los inmigrantes.
- La insuficiencia de las respuestas sindicales a las expectativas y demandas de los sectores subrepresentados en la organización sindical: mujeres, jóvenes, empleados muy cualificados...
- El paro persistente y el pleno empleo.
- El cuestionamiento del estado social y la sociedad de bienestar.

Dos cuestiones internas presionan también sobre la necesidad de realizar reformas: las caídas de afiliación



y, consecuentemente, el deterioro de la situación financiera (ver recuadros).

MAS CONFEDERACION

La autonomía de las federaciones es algo tradicional en la historia del sindicalismo alemán desde el congreso de los sindicatos social demócratas alemanes en 1892. La confederación mantenía competencias muy limitadas. Después de la II Guerra Mundial se experimentó la necesidad de una organización más centralizada y, por ello, una confederación con más competencias. Por primera vez se eligió un presidente para la DGB, Hans Böckler.

Estos últimos años las cuestiones transversales que trascienden el estricto campo del trabajo asalariado cobran, cada vez, más importancia: exclusión, racismo, articulación entre trabajo profesional y doméstico... La ausencia de un posicionamiento legítimo por todo el movimiento sindical en temas como los sindicatos pue-

de comprometer la credibilidad misma del sindicalismo encerrado en la defensa de intereses sectoriales.

Todas las federaciones quieren reforzar el papel "político" de la DGB. La confederación tiene que representar al movimiento sindical, a la DGB enteramente en el campo de las políticas económicas, sociales (empleo, formación, protección social, etc.) medioambientales, culturales... Además, la confederación tiene especiales responsabilidades en el campo del sindicalismo internacional, y particularmente el europeo.

MENOS FEDERACIONES

La cuestión de la reestructuración de las federaciones está también entre los temas sometidos a revisión. No escasean posturas entre los que quieren una concentración de federación (por ejemplo la química, los servicios...) y los que creen suficiente una mayor coordinación, por el momento. La poderosa federación del Metal muestra una mayor reserva sobre la

cuestión. No falta quienes afirman que el sentimiento de pertenencia y adhesión personal de los afiliados a su organización encuentran mayores dificultades en las grandes organizaciones producto de las fusiones. Hay que tener en cuenta las notables dimensiones de las 16 federaciones de la DGB. Se aduce también que las propias federaciones fusionadas correrían mayores riesgos de perder contacto con las particularidades profesionales y técnicas de los sectores integrados en ellas.

PAUTAS DEL CONGRESO

El presidente de la DGB elegido en este XV Congreso, Dieter Schulte, procedente de la federación del Metal, resumía en tres puntos las pautas marcadas por el congreso:

1. En temas de economía, empleo y ecología se ha producido un fuerte acercamiento entre las federaciones. Hay que seguir avanzando para lograr una mayor convergencia de posturas y reivindicaciones también en otras materias.

2. La reforma de la DGB continúa: "Los sindicatos (federaciones) tienen que unificar su acción en una confederación fuerte y competente, a no ser que deseen quedar fuera de juego política y socialmente". La confederación debe pesar en la opinión pública y "los trabajadores y trabajadoras tienen que saber lo que su confederación quiere y dónde está".

3. Juntos deben realizar el trabajo en materias como éstas:

- Una configuración humana atractiva y participativa del trabajo.
- La restauración del pleno empleo.
- La reforma del estado social.
- La mayor eficacia de nuestro trabajo por una Europa Social.

"La DGB tiene que presionar en aquellos temas en los que esta sociedad toma decisiones fundamentales para los trabajadores".

ITURRIAGA

CAIDA DE LA AFILIACION

La DGB es la confederación hegemónica en Alemania. Agrupa a más del 80% de los trabajadores sindicados: cerca de 11 millones de afiliados después de la unificación con la ex RDA.

El hundimiento de las estructuras industriales de la ex-RDA produjo efectos notables en la afiliación sindical de la DGB.

1992: Se dan de baja 750.000 afiliados (-6,7%).

1993: Se desafilian 700.000 (-6,4%).

En 1992: En la ex-RFA las bajas son del 0,25%

En la ex-RDA las bajas son el 18,47%.

En 1993, un tercio de la desindustrialización se debe a la ex-RFA: Paro y jubilaciones anticipadas son los principales responsables. La Federación del Metal pierde 500.000 afiliados en dos años.

PROBLEMAS FINANCIEROS

La pérdida de afiliación en la DGB -aun manteniendo una fuerza envidiable- produce dos efectos negativos.

1. Su representatividad real se debilita:

-Por el incremento de grupos excluidos del mercado de trabajo y débilmente representados en el sindicato

-Las dificultades persistentes para representar a grupos como los jóvenes, las mujeres y los no obreros.

2. Crea problemas financieros

DGB se financia esencialmente con las cuotas que cobran las federaciones y que, a su vez, pasan el 12% a la confederación. El costo de los liberados, incrementado fuertemente por la unificación- es el 66% del presupuesto. La DGB se ve obligada a realizar un programa de economías y de reducción de efectivos en un 13% en la administración central confederal, en las 13 regiones y en 214 departamentos.

Un nuevo tipo de proyectos de cooperación: salvar a sindicalistas



La defensa de los derechos de los trabajadores supone jugarse la vida en algunos países de América Latina.

En la última reunión del Comité de Derechos Humanos de la CIOSL se aprobó la realización de un plan de acción en Colombia sobre los derechos humanos y sindicales. La información proveniente de este país ha demostrado la necesidad de una campaña de este tipo: de enero a marzo de 1994, por lo menos 12 sindicalistas han sido asesinados, otros 12, detenidos, y 6 recibieron amenazas de muerte. El año anterior, más de 200 sindicalistas y miembros de organizaciones de trabajadoras y trabajadores rurales fueron víctimas de graves violaciones de derechos humanos, incluyendo 80 asesinatos y desapariciones.

Las cifras suministradas por organismos especializados como Amnistía Internacional y la propia Fiscalía General de Colombia identifican a este país como uno de los más violentos en el mundo. Sólo en 1992 28.000 personas fueron asesinadas. La cifra fue similar en 1993. Los sindicalistas sufren en Colombia no sólo la eliminación física, sino también el secuestro, la amenaza, tortura, detención arbitraria y/o desapariciones forzadas.

PELIGRO MORTAL

En un estudio reciente, los sindicalistas ocupaban un segundo puesto en el número

de asesinatos puntuales, inmediatamente después de militantes de partidos políticos. Excluyendo las detenciones del personal armado, milicias e insurgentes, los sindicalistas y campesinos están a la cabeza en el número de detenciones. Asimismo, ambos sectores sociales reciben una significativa proporción de las amenazas. En 747 casos de violación de los derechos humanos registradas por categorías de víctima, los sindicalistas representaban un 17% y los campesinos, un 10%.

Los informes de las organizaciones no gubernamentales identifican al estado, las fuerzas armadas, los grupos paramilitares, la guerrilla, los narcotraficantes y los criminales comunes como perpetradores de estos hechos, aunque diferentes publicaciones señalan al estado como principal culpable. En un informe publicado por el mismo Procurador General de Colombia el año pasado, se atribuyeron 387 casos (de los 560 analizados) a agentes estatales.

Hay que señalar también que si bien el número de sindicalistas asesinados es elevado, muy pocos han sido los casos investigados con éxito y que hayan desembocado en una condena de los culpables.

”
**Kode penala eskubide
sindikalak murrizteko
erabiltzen dute**

DESARROLLO NEOLIBERAL

Pero estos crímenes (asesinatos, torturas, desapariciones...) hay que entenderlos en un contexto muy determinado, en que se aplica el modelo de desarrollo neoliberal con desastrosas consecuencias tanto en el mundo laboral como en el sindical.

Siguiendo las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial, Colombia ha emprendido una profunda reforma de todo el estado, con la privatización de empresas estatales y despidos masivos de personal. En los últimos 18 meses más de 60.000 trabajadoras y trabajadores han sido despedidos de instituciones públicas. Los dirigentes sindicales son los 'blancos' favoritos y a veces deben abandonar sus empresas, o incluso sus regiones, bajo la amenaza de ejecuciones inminentes.

El gobierno ha trabajado en la consecución de estos objetivos violando la constitución colombiana, que consagra como derechos fundamentales el derecho a la organización, a la negociación colectiva y a la huelga (aplicándose a todas las personas trabajadoras salvo a aquellas cuyos servicios son considerados esenciales para la comunidad).

REPRESION PENAL

Uno de los principales motivos de preocupación del movimiento sindical colombiano es el empleo del código penal para reprimir el ejercicio de derechos fundamentales como la libertad de asociación. Así, el año pasado, 13 dirigentes sindicales en la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom) fueron arrestados y acusados de cometer actos terroristas.

Por todo ello, el plan de acción del Comité de Derechos Humanos de la CIOSL contempla diversos apartados: un programa de protección de emergencia (evacuación de dirigentes y miembros especialmente amenazados a países vecinos o más alejados); asesoramiento y ayuda legal (concepción y aplicación de una estrategia adecuada contra la penalización, financiando los honorarios de abogados, costos procesales, estudios realizados por especialistas...); actividades de formación (colaboración con los sindicatos colombianos a desarrollar un enfoque más sistemático y organizado de la cuestión de 'penalización' y de otras violaciones de derechos sindicales); edición de publicaciones (difusión de material), y la realización de una conferencia internacional de solidaridad para sensibilizar a los medios de comunicación y a la opinión pública sobre la grave situación de los derechos humanos y sindicales en Colombia.

AMAIA BETELU

Los estudios que con un cierto rigor se han elaborado en el ámbito internacional han constatado con frecuencia que el nivel salarial existente en el Estado español y en Euskadi es una de las pocas ventajas comparativas con las que contaban las empresas.

LOS SALARIOS EN EL ESTADO ESPAÑOL SON, COMPARATIVAMENTE, CADA VEZ MENORES

Crece la ventaja competitiva de los costes salariales

Esto significaba, y significa, que los salarios son más bajos que los que se pagan en los países nuestro entorno, con los que se realiza la práctica totalidad de los intercambios comerciales.

Desde estas páginas hemos venido recalando esta realidad de manera machacona. Simplemente para recordar de qué valores o niveles estamos hablando, basta recordar el estudio elaborado por el prestigioso Instituto de la Economía Alemana de Colonia, que analizando los niveles salariales de los estados de la OCDE llegaba a la conclusión de que en el Estado español el coste salarial total por hora (incluyendo por tanto cotizaciones sociales) era de tan sólo el 54,6% del valor de Alemania (ver Landeia nº26, de octubre).

RECOMPONER BENEFICIOS

Estos datos, contrastados por todo el mundo, dejan en evidencia las afirmaciones que tanto desde el gobierno como desde las organizaciones empresariales se han venido realizando, en el sentido de que los salarios son uno de los principales problemas de la economía, por no decir el único.

En base a esta falsa premisa se han articulado políticas económicas de ajuste, cuyo único fin real ha sido la recomposición del excedente empresarial, o dicho de manera que se entienda, el aumento de los beneficios empresariales, a costa del salario de las personas trabajadoras.

Consecuencia de ello ha sido el agravamiento de la crisis económica, que tuvo su mayor exponente el año pasado. A ella le han acompañado sucesivas devaluaciones



de la peseta y una pérdida de poder adquisitivo de los salarios, junto a un incremento considerable del desempleo. Tanto la pérdida de poder adquisitivo como las devaluaciones han tenido una repercusión considerable en la evolución de los costes salariales en relación a los de los estados de nuestro entorno.

Los datos que aparecen en la Síntesis Mensual de Indicadores Económicos, publicada por el Ministerio de Economía y Hacienda, nos permiten realizar un análisis de estos efectos.

Los Costes Laborales Unitarios (CLU) del sector manufacturero, medidos según el tipo efectivo real han descendido en el primer trimestre de 1994 (último del que existen datos) un 16,5% frente a los estados de la OCDE (un 14,8% frente a los de la Unión Europea). Este descenso se tiene

que sumar al 13,7% añadido que se produjo en 1993.

Esto significa, ni más ni menos, que los costes salariales del Estado español, que ya partían en 1992 de niveles inferiores a los de los estados con los que compete, han visto incrementada su ventaja comparativa. De hecho, ya en el último trimestre de 1992 los CLU se redujeron frente a los de la OCDE en un 4,7% medido en términos anuales.

MIKEL NOVAL

COSTES LABORALES UNITARIOS FRENTE A LOS DE LA OCDE

	% de variación
IV trim. 92	-4,7
I trim. 93	-7,7
II trim. 93	-13,4
III trim. 93	-19,0
IV trim. 93	-14,9
I trim. 94	-16,5

FUENTE: Ministerio de Economía y Hacienda

“
Soldata-kostuak
inguruko
estatutakoak baino
ttikiagoak dira

“
Ekonomi politika
gogorraren
helburua irabaziak
haunditzea zen

El delicado momento de la industria vasca

La industria de Euskadi, pese al claro repunte de la demanda y de la actividad industriales, se encuentra ante un reto vital cara al futuro, como lo demuestra la caída tan brutal del empleo industrial en la última década y el hecho de que aun mejorando la coyuntura sigue perdiendo empleos, al encontrarse con serios problemas estructurales que limitan la capacidad competitiva del entramado industrial vasco.

En un buen número de empresas existen problemas estructurales que coartan o imposibilitan su capacidad de estar presente con fuerza en los mercados en la actualidad o en un futuro próximo. Sin ánimo de ser exhaustivo se pueden citar algunos de gran importancia, como por ejemplo:

–Escasa rotación de los activos totales, que encarece los productos e imposibilita las transformaciones industriales al ritmo que exigen los tiempos actuales, dado el nivel y el periodo de amortización que requieren, así como la mayor necesidad de recursos ajenos que exigen.

–Débil productividad de los recursos humanos, motivada por problemas de organización y tecnología de equipamiento y producto.

–Recursos propios que, pese a las revalorizaciones, no se corresponden con la inversión total, con el consiguiente recurso al endeudamiento exclusivo generalmente a corto plazo, por la carencia de un mercado de capitales adecuado.

–Poca atención al mercado y en consecuencia, una penetración insuficiente, sobre todo en los mercados exteriores, que se han venido utilizando como destino de excedentes.

–Resistencias a la cooperación entre empresas que permitan alcanzar economías de escala en aquellos productos que lo requieren, dado el tamaño de la industria vasca.

Ante esta realidad, parece que la Administración vasca debería dirigir sus esfuerzos y objetivos en una doble dirección: Ayudando a transformar la industria actual de Euskadi y sentando las bases para una reindustrialización que regenere la capacidad industrial vasca.

TRANSFORMACION DE LA INDUSTRIA ACTUAL

Ayudar a transformar la industria actual no requiere que se actúe como si alguien fuese un gerente de toda la industria vasca, sino adoptando medidas que ayuden a superar problemas estructurales como los citados. A título de ejemplo se pueden enumerar:

–Apoyos horizontales a proyectos de cooperación que deben ser reales, bajo ciertas condiciones. Tales apoyos deben adoptar la forma de participaciones temporales, con objeto de recuperar los medios aportados.

–Campaña general de mejora en la utilización de recursos para ampliación de mercados que debería contener primas en materia fiscal o de ayudas.

–Establecimiento de mercados financieros para las pymes con implicación de los entes financieros.

–Aplicación de recursos públicos al desarrollo comercial interno y externo, siempre que ello vaya acompañado de una base productiva industrial, promocionando agrupaciones comerciales.

–Exigencia de aumento de recursos propios en todas aquellas actuaciones que lo requieran, con anterioridad a los apoyos de la Administración.



–Impulso del cambio de la legislación concursal para adaptarla a la realidad y evitar chanchullos, fraudes y pelotazos, y permitir la preservación de los centros productivos.

–Recabar la competencia plena en materias de empleo y formación, y la gestión concertada, como mínimo, en materia de prestaciones sociales, para posibilitar una transformación realista de la industria vasca.

–Generar un modelo de formación continua que permita la adaptación realista a las necesidades de cada momento.

–No apostar por el apoyo generalizado a la inversión que, aparte de generar fraude en ocasiones, no es necesaria en todas las ocasiones dado el bajo nivel de rotación del capital.

IMPULSO A LA NUEVA INDUSTRIA

La decisión sobre localización industrial depende fundamentalmente de determinados factores de entorno y no de condiciones especiales para una determinada inversión, por muy grande que sea, ya que con éstas se entra en procesos de subasta mundial cuando la transferencia de tecnología y productos alcanza las actuales cotas.

En consecuencia, se deben estructurar y preparar adecuadamente tales factores para que la nueva localización resulte interesante, máxime teniendo en cuenta que disponemos de un entramado industrial que permite a cualquier industria una fuerte flexibilidad debido a las enormes posibilidades de subcontratación existentes en Euskadi. Aparte de determinadas ayudas que serán precisas en el actual estadio industrial y que debe alcanzar a todas las empresas, se pueden citar estas:

–Suelo industrial apropiado y económicamente viable. La actual política de polígonos industriales encarece el suelo y hace muchas veces inviable cualquier proyecto de inversión.

–Infraestructuras viarias adecuadas que hagan de Euskadi una región de fácil acceso a los mercados,

lo que requiere de un apoyo expreso de la Administración central, lejos de la cicatería de ésta y de la poca exigencia que ejercemos hoy.

–Mercados financieros comprometidos con la industria a medio plazo y acordes con las actuales exigencias.

–Infraestructura de servicios para la industria y medioambientales que posibilite la instalación de industrias de fuerte valor añadido, lo que exige la implicación de la universidad en el desarrollo de la investigación y los servicios.

–Relaciones laborales estables y que permitan la programación a medio plazo de los planes industriales.

–Entorno y apoyo adecuados a la investigación aplicada.

–Estructura formativa reglada y continua adaptada a la realidad y a la evolución de la industria vasca.

FINANCIACION DE ACTUACIONES

No cabe ninguna duda de que actuaciones como las indicadas anteriormente exigen la existencia de una fuerte capacidad de inversión en Euskadi, que requieren de una financiación estable y a largo plazo, habida cuenta que está comprobada la capacidad de ahorro en Euskadi para hacer frente a dichas necesidades de inversión, sin renunciar al mercado de capitales que hoy ofrecen los mercados financieros internacionales.

Las actuaciones que se deberían llevar a cabo, aunque quepan otras, podemos resumirlas en:

–Una correcta política fiscal que disminuya el nivel de fraude actual, aunque sea paulatinamente, y permita incrementar los ingresos fiscales o reducir la carga de los demás, lo que daría mayor capacidad de ahorro.

–Un presupuesto que responda a tales expectativas.

–Compromiso de las entidades financieras –en especial de las cajas de ahorro– en esta política, para destinar capitales a este objetivo, no como obra social, sino como actuación financiera experimentada en otras latitudes (como capital-riesgo, etc.), lo que exigirá cambios en la estructura, formación, y dedicación de sus recursos humanos, pero es ineludible.

–Impulsar la generación de EPSVs para complemento de las pensiones ya que, aparte de su principal papel social, suponen montantes de ahorro a largo plazo susceptibles de ser canalizados, en determinadas condiciones, al tipo de inversiones que se requieren. En Euskadi se dispone de la suficiente experiencia en materia de sociedades de garantía recíproca y mercado hipotecario para hacerlas factibles. La actuación del Gobierno Vasco congelando Eikarkidetzeta camina en la dirección opuesta.

–Fomentar y forzar un mercado de capitales a largo plazo para la industria, por parte de las entidades financieras.

Por último, hay que indicar que la creación de un ente financiero público en Euskadi resulta necesaria, no con el fin de disponer de recursos baratos para financiar la Administración, como se dice, sino para poder ser emisor de activos financieros a largo plazo y canalizador de recursos hacia la inversión productiva y de infraestructuras de todo tipo.

J. M. MENDOZA

El ascenso es el reconocimiento al trabajador de una categoría o grupo profesional superior. Puede producirse a través de las facultades de libre designación del empresario; o porque le corresponda al trabajador en aplicación de las reglas que establecen los convenios colectivos, reglas por las que se establecen criterios objetivos de ascenso, y se da intervención a los representantes de los trabajadores (ascensos por antigüedad y mediante concursos o pruebas).

Ascensos y trabajos de superior categoría

El desarrollo de la negociación colectiva supone limitar en este sentido las facultades de libre designación del empresario, que históricamente constituía el único medio de promoción profesional. En todo caso, la ley (art. 24 ET) establece que los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades del empresario de organizar la empresa. La ley prohíbe expresamente que se puedan establecer reglas diferentes para el ascenso según el sexo de los trabajadores. Del mismo modo la falta de reglas de ascenso convenidas puede favorecer la discriminación por motivos sindicales en este ámbito (la STS de 23-7-90 resuelve un caso muy demostrativo).

ASCENSOS Y REALIZACION DE TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Las cuestiones de ascensos y las de movilidad funcional que incluye la realización de trabajos de superior categoría (art. 39 ET) vienen a entremezclarse en la medida en que la mayor parte de los litigios de clasificación tienen su origen en reclamaciones por desempeño de funciones de categoría superior a la que se tiene reconocida.

En la realización de funciones superiores se pueden producir dos supuestos:

—Que el convenio *no* establezca reglas de ascenso: entonces, si la realización de funciones de categoría superior es por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador tiene derecho a consolidar la categoría superior y no sólo a las diferencias retributivas.

En efecto, se entiende entonces que concurre una triple presunción: que existe una vacante; que el trabajador tiene aptitud para cubrirla; y que el empresario le ha designado tácitamente para cubrirla.



Y en principio no se obstruyen los derechos de promoción de otros compañeros. La limitación a la consolidación de categoría superior puede venir de la exigencia de titulación profesional.

—Que el convenio contenga reglas de ascenso: entonces el trabajador únicamente tiene derecho a las diferencias retributivas, y a pedir que se desencadene el procedimiento para cubrir la vacante.

Se hace preciso aquí que el convenio contenga reglas claras sobre plantillas y vacantes, dentro de una política de contratación y empleo.

RECLAMACION DE LA CATEGORIA O RECLAMACION DE DIFERENCIAS

Hay que tener en cuenta que se trata de dos clases de recla-

mación, con un tratamiento de procedimiento distinto.

Las reclamaciones de ascenso o consolidación de categoría superior, lo mismo que las de clasificación profesional adecuada ya vistas, se tramitan por el procedimiento especial de clasificación profesional del art. 137 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. Es preciso acompañar a la demanda informe emitido por los representantes de los trabajadores, y contra la sentencia que recaiga no se da recurso alguno, aunque se acumule reclamación de diferencias salariales por cualquier cuantía.

En cambio las reclamaciones de diferencias salariales por realización de trabajos de superior categoría, al amparo del art. 39.4 ET, sin que se reclame el ascenso ni consolidación de categoría superior, se han de tramitar por las normas del proceso laboral ordinario de los arts. 80 y siguientes del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral; en cuyo caso puede proceder recurso de duplicación en función de la cuantía reclamada. (S. del TS de 15-7-92, A.5623, en unificación de doctrina, sobre las diferentes acciones reclamatorias ejercitables en materia de clasificación profesional).

El trabajador puede seleccionar en cada caso el procedimiento que considere adecuado. Ejercitada legítimamente una acción tendente al reconocimiento de una determinada categoría, el juez no la puede dejar imprejuicada, canalizando la controversia de modo injustificado hacia una exclusiva reclamación de cantidad (S 20/1993, de 18 de enero, del TC); y, al revés, planteada la demanda en términos de reclamación de diferencias por realización de funciones superiores, es incongruente la sentencia desestimatoria remitiendo a una reclamación de categoría (S 124/1992, de 18 de septiembre, del TC).

BIZENTE HARRIOLA

Prevalencia y preeminencia

El actual texto del Estatuto ha establecido que en caso de realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la clasificación se realizará “en virtud de las funciones que resulten prevalentes”. Se dijo aquí que se reconocía así el criterio de preeminencia o prevalencia de funciones que se utilizaba por la doctrina judicial, dando a ambos términos por equivalente.

Lo cierto es que la reforma ha consolidado expresamente sólo uno de los dos criterios jurisprudenciales, el menos favorable para el trabajador. La prevalencia supone que la clasificación se realiza por referencia a la categoría propia de las tareas que ocupen más tiempo; y la preeminencia, que la equiparación se hace respecto de la categoría que sea superior entre las correspondientes a las diversas funciones.

La reforma ha optado así por el criterio que introduce mayor flexibilidad (que aligera los costes salariales), a costa una vez más de perjudicar los derechos del trabajador.

Accidente de trabajo. Base reguladora de invalidez. Aplicación como multiplicador de la cifra de 290 en la fórmula legal.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de abril de 1994)

El demandante había formulado demanda con la pretensión de que la base reguladora de dicha prestación, fijada por el INSS en la cantidad de 179.797 pesetas al mes, se revisara y se fijase en 212.737 pesetas. Fundamenta su pronunciamiento en que el cálculo del salario base anual de la pensión reconocida ha de incluir los pluses y retribuciones complementarias computables en los términos que concreta el apartado f) del número de del artículo 60 del Decreto de 22 de junio 1956, aplicando como multiplicador 290 al cociente resultante de dividir las cantidades totales percibidas por los dichos conceptos por el número de días efectivamente trabajados.

(...) La norma cuestionada es clara y terminante al determinar como multiplicador 290, de suerte que no suscita duda alguna en cuanto a su alcance. Tampoco contiene motivación ninguna acreditativa de que tal cifra coincida con el número de jornadas máximas de trabajo previstas por la normativa laboral cuando fue promulgada. Y, finalmente, la de 273 –apodícticamente fijada por las sentencias en contraste y reclamada por el INSS– no se acomoda a las previsiones de los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores. Si, pese al tiempo transcurrido desde la vigencia de éstos, en su actual redacción se ha mantenido inalterada la del apartado f) del número 2 del artículo 60 del Decreto de 22 junio 1956, los principios de legalidad y seguridad jurídica obligan a que el juzgador haya de estar a lo que de dicha norma resulta.

Discriminación retributiva por razón de sexo. El criterio de esfuerzo físico como único justificante de la diferencia salarial debe ser considerado discriminatorio.

(Sentencia 58/1994, de 28 de febrero, del Tribunal Constitucional)

En los supuestos en que existan categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno u otro sexo, desigualmente retribuidas, y no exista transparencia en los criterios retributivos, corresponde plenamente al empleador la carga de poner de manifiesto los citados criterios, para excluir cualquier sospecha de que el sexo haya podido ser el factor determinante de dicha diferencia (Sentencia del T.J.C.C.EE., caso ENDERBY, de 27 de octubre de 1993).

Para entender cumplida la exigencia a que se acaba de hacer referencia no basta con poner de manifiesto la desigualdad de tareas realizadas. El parámetro de igualdad en este punto no es la identidad de tareas, sino la igualdad del valor del trabajo, único elemento que es relevante a estos efectos para captar la razonabilidad o no de una diferencia retributiva.

En el presente caso, los órganos judiciales han constatado la diferencia retributiva existente en el complemento de “de calidad y cantidad” por trabajo normal, entre las categorías de oficial 1ª y 2ª de actividades complementarias, reservadas para las mujeres conforme a una práctica empresarial sostenida, hasta que en fecha reciente se admitió en ellas a un cierto número minoritaria de hombres, y la de profesionales de industria de 1ª y 2ª, cuyo salario base es igual, respectivamente, a las anteriores, en las que la empresa contrata únicamente varones, al igual que en los de ayudantes y peón. El complemento tachado de discriminatorio es superior en las categorías reservadas a los hombres, incluso en las de salario base inferior, que en las de mayoritaria adscripción femenina.

Como el propio Tribunal de procedencia ha puesto de manifiesto, las alegaciones del empleador se han centrado en la diversidad de tareas, destacando el “mayor esfuerzo” requerido para desarrollar las encomendadas a los trabajadores varones. *El esfuerzo físico, en cuanto rasgo de la actividad humana que puede proyectarse sobre una determinada tarea, puede ser tomado en consideración, pero su clara falta de neutralidad, por el diverso impacto que produce en ambos sexos, requiere de los órganos judiciales un especial rigor al estimar las alegaciones y pruebas en este sentido por parte de quien pretenda defender su virtualidad para justificar una diferencia retributiva. En virtud de ese rigor, sólo sería posible la admisión de criterios de esta naturaleza si se acreditase de forma indubitada que el esfuerzo físico constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo de la tarea, o bien, que se trate de un elemento esencial en ésta, siendo preciso, aun en estos casos, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros desde el punto de vista que interesa considerar.*

Fuera de los supuestos citados, la prohibición de discriminación excluye el recurso a criterios de evaluación sexualmente caracterizados, imponiéndose el uso de criterios neutros, basados en atributos igualmente predicables de ambos géneros, sin cuya utilización real y efectiva la evaluación de tareas será ilegítima por obstaculizar el logro de la igualdad de trato en materia salarial (arts. 14 y 35.2 C.E.).

A la vista de lo anterior se pone de manifiesto que, en el presente caso, al haberse alegado por el empresario y aceptado por el órgano judicial el criterio del esfuerzo físico como único explícito y relevante para justificar la diferencia salarial, esta referencia –vacía, por no ir acompañada de la prueba cualificada de que se ha hablado– es irrelevante para justificar la diferencia de trato, que debe ser por tanto considerada discriminatoria.

Sindikalgintza

ENZO FRISO, CIOSL-EKO IDAZKARI NAGUSIA

“Elkartasunaren krisia dela medio mugimendu sindikala une txarrean dago”

Enzo Friso, Erakunde Sindikal Askeen Nazioarteko Konfederakundeko (CIOSL delakoa) idazkari nagusia, duela gutti Euskadin izan dugu Madrildik etorruta. Han Nazioarteko Diru Fondoa (erdaraz FMI) eta Munduko Bankuaren asanbladan izan zen, eta bi erakundeon demokrazia eza salatu zuen (“dirua jartzan duenak agintzen du elkarte anonimo horretan”). Gainera, bi erakunde monetarioek zuzentzen duten eraso neoliberalak “langileok mende bateko burrukaren buruan lortutako konkistak” kendu nahi dizkigula ere esan zuen, eta horri aurre egiteko “bat egin behar dugu mundu mailako erantzun bat eman dezagun”.

-Zergatik diozu eraso horrek mende bateko burruka hutsean utz dezakeela?

-FMIk Espainiari kaleratze librea legeztatu eta gizarte babesa murriztu dezala gomendatu berri dio adibidez. Ugazabek, neoliberalismoaren arabera agintzen duten gobernuak eta nazioarteko erakunde horiek lehiakortasuna soldata-kostua murriztuaz areagotu nahi dute. Hori “elkartasun ekintza” legez saldu nahi digute, lanik gabe daudenekiko betebeharrak bezala. Baina hori ez da egia, ekinbide neoliberalak, gauzatu diren tokietan, eskaera globala guttitu dute eta aberastasuna esku guttitan pilatu: EE BBetan gaur txirotasuna dago; soldata batz beste azken hamar urteotan %5a murriztu dira. Britainia Handian epe berean familia aberatsenen dirusarrerak %60a hazi dira, eta pobreenenak %20 jexi.

IPARRA-HEGOA

Eta hori ez da soilik herrien baitan gertatzen, baita nazioartean ere, Ipar eta Hegoaren artean. Inbertsioak iharduera ekonomiko haunditzen du, baina ez enplegua, teknologia berriek ekoizpen-denbora guttitzen dutelako; orduan, Barne Produktu Gordinak (BPG) guttienez %2,8ko hazkundera behar du enplegua sortuko



badu. Baina soldata murriztuta eskaera ere erori egiten da, eta herrialde pobreak txiroago direnez, merkatal harremanak beherantz egiten dute; hortik dator krisia.

-Zein izan daiteke sindikatuen jarrerara langabeziaren aurrean?

-Egun ekonomia bere onera etortzeak ez dakar enpleguaren hazkunderik politika neoliberalak langileen -kontsumitzailer gehienak alegia- eros-ahalmena jaten baitute. FMiren tesiak zapuztuaz, Nazio Batuetako Merkatalgo eta Garapenerako Konferentziak bide oke-

rretik goazela dio. 1994ko bere txostenean politikak eskaintzan oinarritu ordez ardatza legez eskaera izan behar dutela dio; gobernuak zabalkunde politika bat burutu beharko lukete.

Arazoa zera da, Fondoa ez dela erakunde demokratiko bat, gehien ordaintzen duenak esateko duen elkarte anonimoa baizik. Herri aberatsen mende dago FMIa -EE BBek botuen %20a dute-, eta beroiek guztien gainetik interes propioari begiratzen diote.

-Nola erantzun behar diote langileek eta mugimendu

sindikalak eraso honi?

-Lehenik ekonomia globalizatu batetan bizi garela onartu behar dugu: Nazioetako gobernuak garapena eta enpleguaren moduko fenomeno ekonomikoak gero eta guttiago kontrola ditzaketenez, mundu mailako erantzuna behar da, baina orain arte ez ditugu langile eta sindikatuak geureganatu, batez ere nazioarteko moneta erakundeetan zeresanik duen herrietakoak. Erizpide amankomunaz egin behar dugu borroka, batekin ez bada ere. Bestela soldata murriztearen lehiaren tranpan areago erortzeko arriskutan gaude.

Mende bateko borroka sindikal eta politikoen emaitzak galtzekotan daude. Kontutan izan EE BBetan gizarte babesik ez dago, pribatua da; Japonian ere Europar urtetako ahalgintaren ondorioz erdietsitako babes mailarik ez dute. Horren garesti izan diren lortuak deuseztu nahi dituzte nazioarteko erakunde horiek, inongo lotsik gabe.

LANGABEZIA

Langabeziarentzako irtenbidea oso epe luzera begira etorriko da, produktibitatea hobetuz, baina horretarako maila guztietako heziketa hobetu behar. Inork ez du miraririk egingo. Bestalde, hauteskondeak irabazteari begiratzen dioten politikariek lau urtetan fruitua emango ez duten ekinbideei ere heldu behar diete, arazoak konpontzeko ezinbestekoak baitira.

-Zein litzateke CIOSLeko zure ibilbidearen balantzea?

-Erakundeak dexente egin duela uste dut: eskubide sindikalen defentsa, Hirugarren Munduan batez ere, errejimendik diktatorialen aurka. Komunismoaren porrotaren osteko krisiaren aurrean arazoak non dauden adierazten saiatu naiz, baina agian elkartasuneko jarrerak nagusitzerik ez dut lortu. Mugimendu sindikala une kritikoa dago elkartasun krisia orokorra delako. Eta izatekotan, herri aberatsen arazoak txiroekiko elkartasunaren bidetik konponduko dira.

J. MENDIA

¿Mundialización a cualquier precio?

-¿Puede la mundialización de la economía continuar a cualquier precio? ¿Qué perspectivas hay de poder introducir una cláusula social en las relaciones comerciales mundiales?

-Por desgracia los gobiernos de los países en vías de desarrollo están en contra de esa cláusula. Nosotros estamos luchando para que los acuerdos de la nueva institución que va a dirigir el comercio mundial incluyan una cláusula social. No hablamos de un salario mínimo o de niveles salariales similares para todo el mundo, sino exclusivamente del derecho a organizarse, el derecho de negociación colectiva, que se debe realizar en función de la realidad local, en contra del trabajo forzado y el trabajo infantil. Esto es todo cuando hablamos de cláusula social. Espero que se pueda lograr.