



2.226 afiliatu gehiago lortu zituen ELAk 1994ean, han da, %2,6a gehiago. Datuok Jose Elorrieta idazkari nagusiak aurkeztu zizkion Komite Nazionalari joan den urtarrilaren 9an. Elorrietak hazkunde hau arrakastatzat jo zuen, krisi eta lanpostuen gainbeherakada garaiak bizi ditugula kontutan izanik. Idazkari nagusiak gainera emakumeen gorakada azpimarratu zuen: euren presentzia ELAn lan merkatukotik gero eta gertuago baitago. 1994 amaieran sindikatuan ia 88.000 lagun zenden afiliatuta.

LA AFILIACION HA CRECIDO UN 2,6% A LO LARGO DE 1994

87.866 trabajadores estamos en ELA

La afiliación a ELA ha aumentado en 2.226 personas a lo largo de 1994, según los datos del balance de afiliación que se presentó en la reunión del Comité Nacional del pasado 9 de enero. Este incremento neto de afiliación, que supone un crecimiento del 2,6%, fue considerado por el secretario general, José Elorrieta, como un éxito para ELA en una coyuntura fuertemente condicionada por la crisis económica y de empleo, la pérdida de puestos de trabajo y la precarización de los contratos.

Elorrieta destacó los incrementos habidos en las federaciones de servicios –Servicios Públicos, Enseñanza y FETA (Empleados, Técnicos, Alimentación y Hostele-

ría)–, así como el importante avance (446 afiliados más, un 8,2%) experimentado en Navarra. Elorrieta mencionó también la subida de las federaciones industriales en un año especialmente delicado para la industria vasca. Así, la Federación del Metal, la más importante del sindicato por el número de afiliados, ha crecido un 1,7% a lo largo de 1994.

El secretario general constató asimismo el aumento de la presencia de las mujeres, que se sitúa ya en un 27,58% de la afiliación, acercándose ya a su cuota de participación en el mercado de trabajo.

El número total de personas afiliadas a ELA al 31-12-94 asciende a 87.866, de las que 24.234 son mujeres.

■ ELA-REN NAGUSITASUN GERO ETA SENDOAGOA

Hauteskunde prozesua oso aurreratua doanean (1990ko ordezkari kopuru osoaren %73,7 aurreratua da dagoeneko EAEan eta %54,25, Nafarroan) ELAk EAEan duen nagusitasun garbia sendotu egiten du eta Nafarroan ere gorakada nabarmena ageri du, hautatutako ordezkarien %20tik gora lortu dituelarik.

1995 -1-12rako HAUTATUTAKO ORDEZKARIAK

	ELA	UGT	CC OO	LAB	BEST./OTROS	GUZTIRA
ARABA	701	490	308	245	363	2.106
%	33,29	23,27	14,62	11,63	17,19	
BIZKAIA	2.675	1.065	1.039	838	690	6.307
%	42,41	16,89	16,47	13,29	10,94	
GIPUZKOA	2.342	459	687	1.106	306	4.900
%	47,80	9,37	14,02	22,57	6,24	
EAE/CAPV	5.718	2.014	2.034	2.189	1.358	13.313
%	42,95	15,13	15,28	16,44	10,20	
NAFARROA	461	716	334	218	264	1.993
%	23,13	35,93	16,76	10,94	13,24	
EUSKADI	6.179	2.730	2.368	2.407	1.622	15.306
%	40,36	17,83	15,47	15,72	10,59	

DELEGADOS ELEGIDOS al 10 -1-1995

Balance de la negociación colectiva en 1994

En el momento de hacer balance de la negociación colectiva de 1994, hay que señalar que la **cobertura** en Euskal Herria es muy alta. Por lo que se refiere a la CAPV (*) la regulación de condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos (empresa, territoriales, de comunidad autónoma y estatales) alcanza al **96,93%** de la población asalariada. Este altísimo porcentaje destaca más comparado con los datos del Estado, que no rebasan el 75% de cobertura.

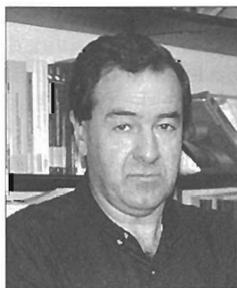
En segundo lugar, la negociación colectiva es **mayoritariamente sectorial**: el **78,50%** de los trabajadores de la CAPV están afectados por convenios sectoriales, frente al **21,50%** cubierto por convenios de empresa. En el conjunto del Estado esta relación es de **87,70%** / **12,30%**. Por tanto, en la CAPV, a pesar del claro predominio de la negociación sectorial, se produce una influencia notablemente mayor de los convenios de empresa que en el Estado.

En tercer lugar, y en relación a la distribución de la negociación colectiva entre ámbito de la CAPV y el estatal, hay que indicar que el **82,70%** de los trabajadores de la CAPV están afectados por convenios suscritos en este ámbito y el **17,30%**, por convenios estatales. El **predominio de la negociación colectiva propia** es evidente.

Representatividad sindical en las mesas de negociación sectorial: En las comisiones de negociación y sobre el total de trabajadores afectados por la negociación sectorial de la CAPV, hay que indicar que ELA es mayoritario en un **74,63%**, porcentaje que pone de manifiesto el importantísimo papel de nuestro sindicato en esta importante área de la acción sindical.

RESULTADOS

Respecto a la **negociación sectorial**, se han cerrado **98 convenios** en los cuatro territorios de Euskal Herria, que afectan a **270.000 trabajadores**. Otros **9 convenios** del personal al servicio de las administraciones públicas, que afectan a **73.000 trabajadores**, se encuentran en una situación singular como consecuencia del incumplimiento de lo pactado por las instituciones.



JOSEMI UNANUE
Secretario nacional
de Negociación Colectiva



Por último, **55 convenios** que afectan a **91.000 trabajadores** del sector privado no están concluidos y se encuentran en negociación o en una situación de ruptura de las negociaciones.

El **incremento salarial** medio ponderado de esta negociación sectorial ha sido del **4,13%**, y la **reducción de jornada**, de **2 horas y 12 minutos**. La **jornada anual media** resultante es de **1.705 horas y 49 minutos**.

Por lo que respecta a la **negociación de empresa**, según datos relativos a 169 empresas y 66.488 trabajadores, el **incremento salarial medio** ha sido del **3,72%**, y la reducción de jornada, de **3 horas y 52 minutos**.

CONCLUSIONES

1) **Los salarios han crecido menos que la inflación.**

En 1994 se ha producido una reducción del poder adquisitivo de los trabajadores vascos.

2) Se ha producido una **reducción de la jornada laboral media**, aunque concentrada en pocos convenios.

3) En general, la negociación de los aspectos derivados de la **reforma laboral** ha quedado para 1995. No obstante, parcialmente se ha abordado la regulación del **descuelgue salarial**, quedando vinculado al acuerdo en la empresa y a los procedimientos de resolución voluntaria de conflictos del Preco.

Por último, es preciso destacar el ya citado incumplimiento de los convenios pactados por parte de la Administración vasca, hecho grave y preocupante que, una vez más, tenemos que denunciar porque vulnera un derecho sindical fundamental de los trabajadores del sector público.

(*) Los datos citados proceden del estudio sobre la negociación colectiva del Consejo de Relaciones Laborales de la CAV. Carecemos de datos equivalentes de Nafarroa.

El pasado 19 de diciembre el Consejo Nacional, máximo órgano confederal entre congresos, celebró su tercera reunión anual. En dicha reunión, el secretario general, José Elorrieta, presentó un amplio informe, en el que se analizan diversos temas de actualidad e interés sindical. A continuación, extractamos y recogemos referencia resumida de los más importantes.

ELA sale de estas elecciones con más fuerza y más responsabilidad

(INFORME DEL SECRETARIO GENERAL AL CONSEJO NACIONAL, DE 19 DE DICIEMBRE DE 1994)

ELECCIONES SINDICALES

El porcentaje de realización de elecciones a que se ha llegado hasta la fecha nos permite hacernos una composición de lugar bastante aproximada de lo que estas elecciones pueden dar de sí y esbozar algunas conclusiones.

Aunque no quiero hablar de una posición hegemónica de ELA, es claro que el mapa sindical que se perfila en la CAV es muy asimétrico, con un sindicato claramente destacado, cuya representatividad no queda muy lejos de la representatividad conjunta de LAB, CCOO y UGT. Por otra parte no puede hablarse propiamente de un segundo sindicato, ya que estas tres organizaciones se sitúan a mucha distancia de ELA y en una situación que podríamos llamar de "empate técnico".

Hay que destacar la homogeneidad de la implantación electoral que viene acreditando ELA, que obtiene buenos resultados en todos los territorios y sectores, frente a la desigualdad de los resultados de las demás organizaciones.

En cuanto a éstas, UGT experimenta una pérdida de representatividad significativa y tampoco parece que CCOO esté cubriendo las expectativas fijadas para estas elecciones. LAB en cambio acredita una subida importante, que lo sitúa cómodamente por encima de la barrera del 15%, aunque adolezca de una presencia territorial y sectorial muy desequilibrada, con una implantación relativamente débil, salvo algunas comarcas, en Bizkaia y Araba.

IMPORTANTE AVANCE EN NAFARROA

Aún cuando el proceso vaya con retraso respecto del de la CAV, cuando se ha alcanzado casi la mitad de los representantes de 1990, vamos cumpliendo nuestros objetivos y mejorando sensiblemente nuestros resultados, hasta el punto de que somos el segundo sindicato de la comunidad foral. Por otra parte, estamos aumentando en proporción importante nuestros resultados en los comités de empresa, que constituirían quizás nuestro punto más



débil en Nafarroa. Hay por tanto margen para el optimismo.

SITUACION ECONOMICA

Todo parece indicar que en 1995 va a continuar la recuperación, aunque esté caracterizada por dos elementos a tener en cuenta: no existe una recuperación del empleo y, en el caso vasco, la reactivación está muy condicionada por el buen comportamiento de las exportaciones, sin que exista sin embargo una recuperación del consumo interno y la inversión, lo que añade interrogantes sobre la continuidad de esta relativa bonanza.

Para garantizar una recuperación sólida hay que dejar de centrar el discurso de la competitividad en temas como la reducción de los costes laborales y la desregulación del trabajo y tratar con mucho mayor rigor los déficits estructurales de las empresas (dimensión, producto, red comercial, formación, gestión, etc.).

HORAS EXTRAS

Quiero apuntar un tema que es necesario abordar, el del aumento de horas extras que se está produciendo, porque puede ocurrir que con la relativa reactivación económica en vez de avanzar

hacia el reparto del trabajo vayamos caminando justo en sentido contrario.

REFORMA LABORAL

Es necesario centrar nuestras prioridades y articular un plan de acción ante la reforma laboral: contratos-basura, ETTs, derogación de las ordenanzas y cláusulas de desenganche salarial de los convenios, etc. No podemos estar mínimamente tranquilos mientras en este tema no seamos capaces de pasar a una fase más operativa. He ahí una de las prioridades de la negociación colectiva para 1995.

FORMACION CONTINUA

Con el realismo necesario pero también con la máxima firmeza vamos a seguir defendiendo un modelo de formación continua que realmente funcione, con la plena garantía de que los recursos financieros vayan en su totalidad a la capacitación de los trabajadores y trabajadoras.

NUEVO GOBIERNO VASCO

Es decepcionante que en ninguna de las hipótesis de composición del nuevo gobierno haya aparecido como un elemento importante el impulso de un marco vasco de relaciones laborales. En cualquier caso vamos a presentar

nuestras propuestas sobre los temas que a nuestro juicio debe incorporar la acción de gobierno en la próxima legislatura: realización de las transferencias pendientes en materia socio-laboral (empleo, formación y seguridad social), un sistema eficaz de empleo y formación, política industrial, lucha contra el fraude fiscal, mejora de la participación institucional de los sindicatos, re-forma de la función pública...

PARTICIPACION INSTITUCIONAL EN NAFARROA

Existe un compromiso del Presidente del Gobierno de dar entrada a ELA en el CES navarro, compromiso que no se termina de cumplir por el veto al parecer del PSN-PSOE. En un contexto político con fuertes incertidumbres la mejor garantía de nuestra presencia institucional es el seguir mejorando nuestra representación como lo estamos haciendo en estas elecciones.

RELACIONES INTERSINDICALES

Partiendo de que debemos buscar el máximo entendimiento intersindical y de que ello requiere flexibilizar posturas, la unidad de acción debe tener en cuenta la realidad sindical vasca e incorporar unos contenidos mínimos entre los cuales es necesario un mayor protagonismo y autonomía de la acción sindical en Euskadi (convenios colectivos, acuerdos sobre materias concretas, participación institucional, etc.).

Hay signos suficientes de que las confederaciones de UGT y CCOO no aceptan la reforma del art. 84 y su actitud en el tema de la formación continua es una prueba de ello. Lo que no tenemos que aceptar es que estos sindicatos reserven el discurso de colaboración intersindical para aquel ámbito (CAV) en el que están en franca minoría mientras que en los ámbitos en los que la relación de fuerzas les es más favorable (Estado o Nafarroa) desconocen la realidad del sindicalismo vasco.

Ante este tipo de actuaciones no tenemos que tener ningún complejo de responder con el mismo talante. Porque la unidad sindical no puede ser en una única dirección.

Los próximos meses y en concreto la actitud ante el acuerdo de formación continua van a ser clarificadores.

LAB

De entrada LAB puede ser un aliado para alcanzar mayorías en la acción sindical, mayorías necesarias ante la persistencia del modelo centralizado y ante la propia patronal ante la que necesitamos sumar fuerzas. Indudablemente el marco vasco de relaciones laborales tendrá mejores perspectivas en la medida en que seamos capaces de mantener algún grado de entendimiento entre ambas organizaciones.

Pero LAB va a ser al mismo tiempo un competidor, que va a intentar aprovechar nuestros fallos y lagunas, con un estilo de acción sindical no siempre "homologable". Tenemos que presentar la batalla, sin concesiones, en la propia base, en cada centro de trabajo.

No hay que olvidar por otra parte que la falta de autonomía de LAB como proyecto sindical y las exigencias que le plantea su pertenencia al bloque KAS condicionan las posibilidades de avance y desarrollo de una colaboración que desde las coincidencias en cuanto a determinados componentes del marco vasco de relaciones laborales debiera ser más amplia. En todo caso cabe pensar que el final de la lucha armada abriría una situación mucho más favorable para esta colaboración.

CONFEBASK

Cuando se trata de comprometerse con un modelo de país y de relaciones laborales la patronal vasca está manteniendo una actitud de calculada ambigüedad, sin iniciativa, actuando a remolque y sin hacer otros movimientos que los indispensables para no quedar en evidencia, actitud, de la que, hay que señalarlo, se ha desmarcado Adegí en alguna ocasión.

Hay indicios de que Confebask, en la línea de los peores vicios de la CEOE, no tiene otro objeto que el de constituirse en grupo de presión ante el gobierno y las instituciones vascas, al tiempo que desarrolla actividades diversas (representación, asesoría o formación), a poder ser financiadas con fondos públicos.

FUSIONES DE COMARCALES

Durante 1995 tenemos que seguir con el plan de fusión de uniones comarcales trazado en el VIII Congreso. El objeto de este plan es llegar a un número de doce comarcales, que tengan presencia en el Comité Nacional y puedan contar con medios de acción sindical suficientes.

FEDERACIONES PROFESIONALES

El enorme desafío que tenemos ante la negociación colectiva, entendiéndolo en su sentido más amplio (capacidad de propuesta, participación de los afiliados, mejora de la correlación de fuerzas, consolidar y ganar ámbitos...) exige que nuestras federaciones den un salto importante y tenemos que ser todo lo exigentes que podamos ante este reto.

SERVICIOS

La reforma laboral ha incrementado las necesidades de atención jurídica y económica, tanto en el plano individual como colectivo.

Tenemos medios humanos muy importantes dedicados a este tarea, pero tenemos que mejorar su coordinación, con una correcta asignación territorial y funcional de estos medios, y garantizar su formación permanente. Se trata en definitiva de mejorar un servicio al que las personas afiliadas son tan sensibles.

CONTINUAR CON LAS ELECCIONES SINDICALES

Si bien la fase más intensa de elecciones sindicales ha finalizado, no podemos descuidar esta tarea que en los primeros meses del año 1995 va a tener todavía una cierta importancia.

En adelante, como consecuencia del cambio del sistema de cómputo, tendremos que integrar la promoción y el seguimiento de las elecciones en las empresas en nuestro trabajo diario. Esta integración en la actividad normal de las organizaciones y los militantes tenemos que estudiarla y llevarla a cabo lo antes posible.



Transporte

Jornadas sobre el sector marítimo y portuario

La federación del Transporte reunió a 25 militantes, trabajadores marinos y portuarios, en un curso de formación organizado con la colaboración de la Fundación Manu Robles-Arangiz y el apoyo de la Federación Internacional del Transporte (ITF), los pasados día 20 y 21 de diciembre.

El curso resultó de gran interés según los participantes. El amplio espectro de temas tratados permitió que los participantes debatieran diferentes puntos de vista, que sirvieran para ampliar la percepción de la problemática sindical, más concretamente de la relacionada con el mundo del mar. Y en este sentido hay que destacar la aportación de Aintzane del Olmo, miembro del departamento especial de Marinos de la ITF, sobre la campaña de dicha internacional en los barcos de bandera de conveniencia.

El desarrollo del mercado internacional y las zonas de influencia a nivel mundial, expuestas por Jose Mari Aranbarri, sirvieron para centrar las coordenadas en las que se mueve el sindicalismo actual. Esta exposición fue pormenorizada en la intervención de Gonzalo Arrieta.

Resultó muy interesante la charla que sobre seguridad e higiene a nivel general y de puertos en particular realizó Rubén Díaz; esta intervención creó cierto nivel de preocupación y compromiso sobre la necesidad de actuar sindicalmente en un tema al que desgraciadamente no se da la importancia que debe tener.

La reforma laboral y la negociación colectiva constituyeron el eje de la segunda jornada. El análisis del ataque a los derechos individuales que ha supuesto la modificación del título I del Estatuto de los Trabajadores, por parte de Bizente Harriola, dio paso al debate sobre la necesidad de extender y dar contenido a la negociación colectiva y las perspectivas que la modificación del artículo 84

del Estatuto de los Trabajadores supone para este desarrollo.

La necesidad de romper moldes tradicionales en la negociación de los convenios fue asimismo una de las conclusiones de la exposición que corrió a cargo del secretario nacional de Negociación Colectiva, Josemi Unanue.

Tal como se ha indicado más arriba, la intervención de la ITF, posterior a la de Esteban Pereda, miembro de nuestra Federación e inspector de la ITF, sobre la realidad de la marina mercante internacional y del Estado, así como el análisis de los puertos vascos, concluyeron los dos días de este interesante curso.

J.C. LOPEZ



Metal

Obligados a dar prioridad a la negociación colectiva

El análisis de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, el balance de afiliación de 1994 y el Plan de Actividades para 1995, con una especial atención a la negociación colectiva, fueron algunos de los temas abordados en la primera reunión del año de la Secretaría de ELA-Metal.

La Federación ha alcanzado a 31 de diciembre la cifra de 28.737 afiliados, con un incremento del 1,77%, considerado por su secretario general, Juan Olaskoaga, como "muy positivo, teniendo en cuenta la crisis económica y la pérdida de empleo que ha sufrido el sector".

La Secretaría de ELA-Metal ha analizado también los resultados de las elecciones, en las que ha logrado 1.789 delegados hasta el pasado día 4, el 39,6%, más que la suma de UGT y CC.OO. ELA ha ganado claramente en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, y se ha situado en segunda posición en Nafarroa. Según Juan Olaskoaga, secretario general del Metal, "unido esto al incremento de la tasa de afiliación, nos sentimos más obligados si cabe a priorizar y mejorar la negociación colectiva".

F.I.

ESKUALDEAK / COMARCALES

Oarso-Bidasoa

Jornada de organización

El comité comarcal de Oarso-Bidasoa ha convocado para el próximo día 13 de enero una jornada de organización con el objetivo de analizar la actividad sindical, una vez chequeadas las deficiencias organizativas. En esta jornada prevemos una asistencia de unos 80 delegados y militantes pertenecientes a la estructura interprofesional y de federaciones.

Otro de los temas que se pone en cuestión es el aspecto de coordinación y de la eficacia organizativa, aspecto de vital importancia de cara a dar respuestas a situaciones de *mobilización, atención a empresas, precariedad, conocimiento de la realidad*, etc. Para ello planteamos desde el comité comarcal dos mesas de trabajo y coordinación con una periodicidad mensual y con compromiso de trabajo. Estas dos mesas estarían compuestas básicamente por un lado por las federaciones industriales -Metal, Ikegaf, Construcción y Madera-, y por el otro, por las de servicios -Servicios Públicos, Enseñanza, Transporte y Feta-. La responsabilidad de la coordinación y dinamización de estas mesas correspondería al comité comarcal.

Esta cuestión, al ser un planteamiento nuevo, será analizada en la jornada

de organización. Con la opinión y la reflexión de las estructuras profesionales adoptaremos la decisión más oportuna de cara a mejorar nuestra respuesta a las necesidades sociales de la comarca.

BITTOR LEKUONA

Deba Garaia/Alto Deba

Reflexiones en momentos importantes

En primera instancia hay que felicitar a toda la militancia, que una vez más ha hecho posible que ELA siga siendo el primer sindicato, con gran diferencia sobre el resto, e inclusive el avance cuantitativo que en nuestra zona hemos experimentado, en torno a 4 puntos en relación con las elecciones sindicales del 90, al pasar del 42,36% al 46,5% de representación.

Pero al margen de estos datos, en ELA siempre nos hemos caracterizado por superar lo hecho y analizar cuáles son las cotas de futuro y objetivos a alcanzar. En este contexto, hay tres aspectos fundamentales que me gustaría analizar:

a) La situación sociolaboral del Alto Deba no puede ser más desoladora. En localidades como Arrasate, con 27.000 empresas, al margen de las numerosas empresas que se cerraron en los años 80, las de relevancia actual están cayendo en picado. Podríamos enumerar la mayoría de las his-

tóricas, que se encuentran en una situación gravísima: Grupo Ucem, Roneo, Aranzabal, Gelma, Gamei, Uribealzo, etc. En Bergara, uno de los sectores más importantes, el textil, atraviesa momentos de incertidumbre, porque no está claro si la apuesta de futuro en cuanto a inversión pasa por Bergara, Valencia o el Magreb.

Es pues claro que en la medida de lo posible, pero desde nuestra responsabilidad, los sindicatos tenemos un gran reto para intentar paliar esta realidad.

b) Con respecto a la relación sindical, hay que destacar la caída de las centrales estatales, que sólo suman un 26% de representación en el valle, contra un 73% entre ELA y LAB, cuando históricamente UGT y CC OO tenían unas importantes bases de penetración. Es pues evidente que en consecuencia con el sentir de los trabajadores desde ELA nos tengamos que adaptar a las estrategias sindicales, pero teniendo muy en cuenta los datos.

c) Objetivos estratégicos. No podemos forjar un sindicalismo en el aire. Los dos datos anteriores nos deben obligar a enriquecer nuestro quehacer sindical.

Pero lejos de la resignación o la falta de visión que haga actuar miméticamente a una organización, tenemos que situarnos en el terreno de siem-

pre: -En programar el estar al lado de los trabajadores, jóvenes, mujeres y desatendidos y marginados por esta sociedad cada vez más egoísta.

-Retomar las estructuras de organización, formación.

-Incorporar a los cuadros nuevos delegados, nuevas gentes.

Sólo así estaremos en condiciones de afiliar, algo de lo que hablamos tan poco últimamente, y seremos fieles a los problemas de los trabajadores y a nuestros principios sindicales, lejos de los peligros de la funcionarización, como está ocurriendo lamentablemente en otras organizaciones, riesgo del que tampoco ELA está exenta.

HUITI

Derio

DERIOKO egoitzaren helbide berria hau izango da aurrerantzean:

Euskalerría 2, 1.a.

Teléfonoak: 454 30 93 /

454 10 83

ELA dispone de un nuevo local en DERIO, cuya dirección es:

Euskalerría 2, 1º

Teléfonos: 454 30 93 /

454 10 83

CONGRESO DE LA CES

Inquietud entre los trabajadores y sindicatos

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) enfila ya con el 95 la última recta hacia el VIII Congreso, que tendrá lugar en Bruselas entre el 9 y el 19 de mayo. La CES camina lentamente, demasiado lentamente, en la vía de llegar a convertirse en la organización sindical que necesitamos los trabajadores en la Europa unida.

El congreso de la CES debe elaborar, en una doble vertiente, nuevas respuestas *estratégicas* y *orgánicas* de ámbito europeo respetando, a la vez, las competencias a otros niveles sindicales. El congreso debe realizar su trabajo teniendo como telón de fondo el proceso de reforma y de puesta a punto que están llevando a cabo los sindicatos europeos.

Los comités sindicales (federaciones profesionales) deben ser reforzados e integrados en la Confederación. Si no se hace eso, existe el peligro de fragmentación como consecuencia de la puesta en marcha de los comités de empresas europeos.

El Comité Ejecutivo de la CES que se reunió los pasados 15 y 16 de diciembre dio el visto bueno al texto del Documento base del Congreso que se somete al debate de que será objeto en las organizaciones afiliadas de la CES a lo largo de enero, febrero, y marzo. El Documento base, notablemente mejorado en su versión actual, lleva el título de "Situación del empleo y la solidaridad en el corazón de Euro-



Algún signo positivo, pero poco compromiso real en materia de empleo

La cumbre de Essen cerró los seis meses de presidencia alemana de la Unión Europea (UE). La valoración sindical de dicha cumbre no quiso ser decepcionante, pero tampoco logró ser satisfactoria. Es positivo que en adelante la política sobre el empleo se convierta en objeto de una iniciativa conjunta de los ministros de empleo y de finanzas, y también de la Comisión. Lo pedíamos los sindicatos. Pero en Essen limitan su campo al funcionamiento del mercado de trabajo –también la política social–, sin tocar las orientaciones macroeconómicas, que siguen inspirándose en criterios de convergencia nominal y no de convergencia real. Es muy dudoso que, en estas condiciones, la recuperación económica actual genere un crecimiento duradero creador de empleo.

En materia de competitividad, Essen ha dado luz verde a un grupo de alto nivel: sería un error que, como parece ser la intención, dicho grupo sea integrado únicamente por personalidades del mundo industrial. De acuerdo con el Libro Blanco este grupo debiera incluir también miembros procedentes del movimiento sindical.

En la revisión del Tratado de la Unión prevista para 1995, el sindicalismo se ve ante un desafío histórico. En el mundo del trabajo, en el sindicalismo, existe un clima fundado de inquietud respecto a las orientaciones y rumbo de la futura Europa en cuanto al contenido social, a la eficacia en la creación de empleo y a la eficacia democrática de su cercanía al ciudadano y a los colectivos sociales y culturales.

pa". En el número de diciembre de Sindikalginza se dieron más detalles sobre el VIII Congreso.

PROGRAMA DE ACCION SOCIAL

En la Unión Europea ha sido adoptado el Libro Blanco de "Política Social Europea", que pretende responder a esta pregunta: ¿Qué clase de sociedad quieren los europeos? Este Libro Blanco para el que, con desigual fortuna, hicieron sus sugerencias estados, sindicatos, patronales y diversas instituciones de la UE, requiere ahora de un desarrollo programático de acción social. El último Comité Ejecutivo de la CES aprobó un esquema de propuesta sindical como programa de acción social. Los 5 capítulos de esta propuesta son:

- ✓ Evaluación de la política social practicada hasta el presente y de las leyes adoptadas
- ✓ En pro de una nueva concepción en materia de política social
- ✓ Completar y ampliar el Programa de Acción Social de 1989
- ✓ El papel y las responsabilidades de los diferentes actores
- ✓ La revisión del Tratado y las leyes sociales fundamentales.

Es este un tema sobre el que, por su importancia, será conveniente volver para hacer un seguimiento detallado.

V. BENGUA

Iaz bezala aurten ere, Nafarroako Foru Administrazioako 16.000 langileak gure frustrazioa eta amorrua ezin atxikirik gaude 95.eko hitzarmenaren negoziatioek porrot egin dutela eta.

Behin eta berriz izoztuak

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

Ez liteke bertzela izan, gure soldatak behin berriz izoztuak ikustean eta bertze errebindikazio batzuetan aitzinapauso bakarrik ere ez delarik eman (lanorduak, larunbatak, lekualdaketak, homologazioak, erabilera berezia), irrika berarekin espero bagenituen ere.

Hasieran, Administrazioan geunden sindikatu guztiak bat heldu ginela eta, bazirudien joan den urtean ez bezala bukatuko zirela gauzak. Foru Parlamentuko talde nagusiek, ordea, jarrera aldagaitza erakutsi dute berriz. Epeak akitzen zirela ikusirik, hiru sindikaturen ordezkariak baturik, negoziatio mahai nagusian geure arteko berezitasunak leundu eta proposamen bateratua aurkeztu genuen, akordio baten bidez negoziatio kolektiboa salbatu nahirik.

ELAren iritziz, negoziatiorako ahalgin horrek bere apurra eginen zukeen Nafarroako Administrazioako lan harremanak duinago bilakatzeotan, baina UPNren Gobernuak ez du halaberean erantzun. Gure eskariak ontzat hartuko zirela adierazi ondoan, zer eta ezetza azken momentuan.

NEGOZIATZEKO ESKUBIDEA

Hertsikeria hori zurrizko hainbat argudio erabili dira, baina bakarrak ere ez du izkututzen hitzarmenaren negoziatioa UPNren baitako liskarraren elementu bat gehiago bihurtua zela. Gainera, negoziaketarako politikoen jarrera une bakoitzean agertzen zen pertsonak ordezkatzeko zuen joeraren arabera izan da, batzutan irekiagoa eta bestetan itxiagoa.

Era berean, alderdi honetan jarrera neoliberalak nagusitu direla argi ge-



ratu da. Honen adibide ditugu buruzagiek behin eta berriz prozesu honetan indibidualismoaren alde eta sindikatuen aurka egindako adierazpenak.

Funtzio publikoari eraso etengabeak (privatizazioak, mozketak) egiten ari zaizkion une hautean eta negoziatioak hautsi ondotik zer gertatuko den ez dakigula, uste dugu inoiz baino garrantzitsuagoa dela langileak erakundetzea eta sindikatuak indartzea, izan ere hori baita bide bakarra Nafarroako funtzio publikoko behar-

gintzat gero eta jasangaitzako den egoera hau zuzenduko bada.

Nabaria da aurtengo negoziaketak arazo asko eta asko izango duela eta sindikatuak indartzea beste biderik ez dela izango egoera honi aurre egiteko. Horrela ez bada, hitzarmenean jasotzen diren beste hainbat gai kolokan egon daitezkeela bistakoa da.

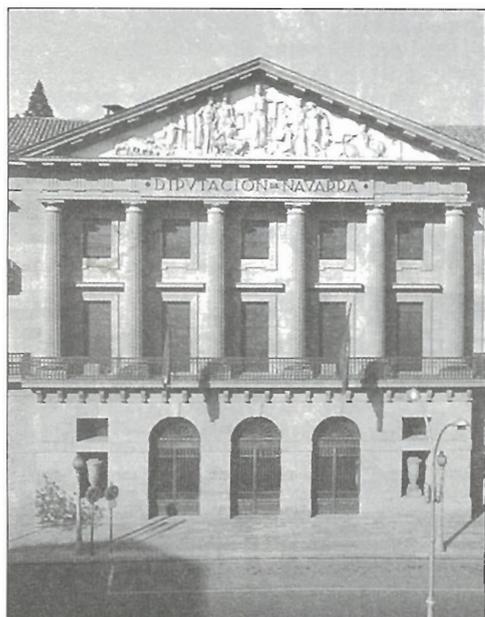
GURUTZ GORRAIZ

(Nafarroako Zerbitzu Publiko Federakundeko idazkari federala)

“
A pesar de la ajustada propuesta sindical, la posición neoliberal se ha impuesto una vez más en UPN

“
En estos momentos de incertidumbre la organización de los trabajadores resulta decisiva

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



SERVICIOS PUBLICOS

Congelación en Nafarroa

Por segundo año consecutivo los trabajadores de la Administración Foral Navarra tendrán congelados sus sueldos, aunque muchas nóminas se verán aumentadas por efecto de la aplicación de los acuerdos adoptados en años anteriores. El acuerdo fue adoptado en el Parlamento de Navarra con el voto favorable de UPN, la abstención de PSN y EA y la oposición de HB e IU.

La Federación de Servicios Públicos de ELA en Navarra ha criticado la actitud del Gobierno Foral, que "tras manifestar en un principio su disposición favorable a acoger nuestras propuestas acabó rechazándolas en el último momento". En opinión de ELA, "los argumentos que se han dado para justificar esta cerrazón apenas ocultan el hecho de que la negociación del convenio se había convertido en un elemento más dentro de la batalla política interna de UPN y de este partido con el PSOE".

ERTZAINITZA

Acuerdo en el calendario laboral

Los sindicatos de la Ertzaintza ELA y ERNE alcanzaron, a última hora del pasado día 30 de diciembre, un acuerdo con el

departamento de Interior del Gobierno Vasco en relación al calendario laboral que entraba en vigor el 1 de enero, por lo que ambos sindicatos acordaron desconvocar las movilizaciones previstas en demanda de un calendario negociado con los representantes de los trabajadores.

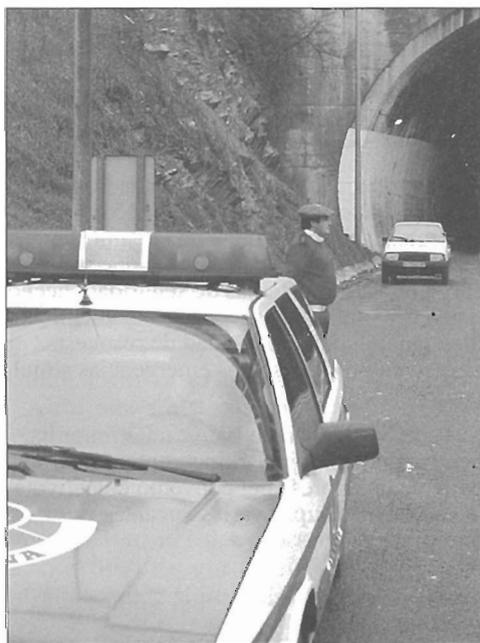
En el transcurso de esta reunión con los sindicatos ELA y ERNE, el departamento de Interior se comprometió a mantener las modificaciones del calendario laboral que verbalmente habían sido admitidas durante los dos meses de negociaciones que ambas partes han mantenido, y retiró la propuesta presentada de forma unilateral en el Consejo de la Ertzaintza el pasado 22 de diciembre, en contra de la opinión de los sindicatos.

ELA-Ertzaintza considera que "este acuerdo imposibilita al departamento de Interior para cambiar arbitrariamente los horarios y vacaciones de los ertzainas, algo a lo que nos tenía acostumbrados últimamente".

METAL

Aprobado el convenio de Sidenor

Las asambleas de trabajadores de las plantas de Sidenor en Basauri y Vitoria refrendaron el preacuerdo alcanzado por los sindicatos ELA, UGT y USO con la dirección de la empresa en la negociación del Acuerdo Marco de este grupo para los años 1994, 1995 y 1996. El acuerdo, al que se opusieron CC OO y LAB, prevé un incremento salarial del 2% para el primer año, del 2,5% para 1995 y del 3,5% para



1996. Se contemplan asimismo cláusulas de revisión en función del incremento del IPC.

El convenio de Sidenor recoge también otros aspectos referidos a incentivos, jornada, formación profesional, seguridad y salud laboral, horas extraordinarias, clasificación profesional, movilidad funcional y procedimientos de resolución de conflictos.

IRAKASKUNTZA

Gipuzkoako autoeskolen hitzarmena sinatu da

ELAk sektoreko ordezkartzaren %100a duen Autoeskoletako Elkartearekin Gipuzkoarako hitzarmena sinatu berria du. Hitzarmenak 1994 eta 1995rako izango du balioa. Lehen urterako soldata igoera %3koa izango da eta 1995koa, %4,5koa.

Gainera, hitzarmenak ILT baja egoeran daudenezako babesa sei hilabetetatik hamabira hedatzen du eta 64 urterekin erretiratzeko posible egiten du, besteak beste.

COORDINACION:
JUAN ANTONIO KORTA

CAF

■ Langileek enpresako kapitalaren %18a lor dezakete

Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles (CAF) enpresak partehartze egitamu bati ekin dio. Berorren bidez, bertako langileek kapital sozialaren %18a lor dezakete, 1.700 milioi pezetako balioaz. Horrela, enpresako banako akzionistari nagusia langileen taldeak osatuko du. CAFek proiektua finantzatzen laguntzeko 1.583 milioi pezeta jarriko ditu. Plana pentsio-fondo moduan pentsatuta dago; enpresaren asmoen arabera, Cartera Social delako elkarteak izango ditu langileen akzioak bere eskutan; CAFetik ateratzen direnek akzioen jabego zuzena eskuratuko dute. Langileko finkoaren %78a akzio proiektu honi atxikitzea aurrakusi da; horretarako eskubideak ordainduko dituzte, zazpi urtetan nominatik egindako kenketa bidez. Langileek 1.800 pezetatan guttienez 205 eta gehienez 232 titulu erosi ahal izango dituzte; boltsan titulu bakoitzaren prezioa egun 7.000 pezetatan dago. CAFeko ELAren atal sindikalaren arabera, egitama langileentzako oso onuragarria da, eta enpresari aldi berean egonkortasuna emango dio. Langilegoa honela CAFeko akzionista multzorik nagusia bihurtzen da.

EBARA EMICA (GALLARTA)

■ Movilizaciones en contra de una reducción de plantilla

Los trabajadores de Ebara Emica S.A., filial de la multinacional Ebara Corporation S. A., situada en Gallarta, están llevando a cabo diversas acciones de protesta y movilización en contra de la decisión de la dirección de la empresa de despedir a 11 de los 100 empleados que componen la plantilla. En opinión de ELA, "los nuevos despidos son consecuencia de la política especulativa que viene fomentando la multinacional Ebara Corporación desde que se hizo cargo de la gestión de la empresa hace cinco años".

Desde entonces, la empresa ha reducido la actividad productiva (Ebara Emica se dedica a la fabricación de bombas centrífugas, domésticas e industriales) y ha fomentado la venta de activos fijos y la segregación de unidades de producción, lo que ha influido negativamente en la evolución de la empresa, que ha reducido considerablemente su plantilla en este periodo.

UNION EXPLOSIVOS

■ Los trabajadores, contra el expediente de regulación

Los trabajadores de UEE están llevando a cabo diversas movilizaciones contra el expediente de regulación de empleo presenta-



do el pasado 27 de diciembre por la empresa y que afectará a unos 130 trabajadores de sus plantas vascas.

En opinión del secretario federal de la Federación de Información, Química, Artes Gráficas y Energía de ELA (Ikegaf), Andoni Sanz, el expediente no tiene justificación porque acaba de finalizar un proceso de ajuste que ha supuesto la reducción en 417 trabajadores de la plantilla en cuatro años, 318 de ellos en las factorías de Zuazo y Gurtubay. Para Sanz la causa de la mala gestión de la empresa es la falta de gestión.

Desde Ikegaf se ha indicado, también, que los ajustes de plantilla en UEE han sido siempre pactados entre dirección y sindicatos, y que una regulación de empleo sin acuerdo, basada en la reforma laboral, supondría romper con una línea de actuación.

PETRONOR

■ Huelga en defensa de una mayor seguridad en el trabajo

Los trabajadores de Petronor fueron a la huelga los pasados 13, 14 y 15 de enero en protesta por el anuncio de la empresa de rebajar la estructura de personal que se hace cargo de varios sistemas de seguridad, hecho que, en su opinión, provoca directamente la disminución de la capacidad de respuesta "en el caso de producirse dos emergencias simultáneas".

La sección sindical de ELA en Petronor ha denunciado, también, el incumplimiento por parte de la empresa del convenio colectivo al negarse ésta a suplir varias vacantes en el puesto de tanques.

EDICIONES DEUSTO

■ Acuerdo para que continúe en Bilbao al menos por 5 años

La empresa editorial Ediciones Deusto mantendrá su sede social en Bilbao durante al menos cinco años, así como la actual plantilla de trabajadores fijos. Estos son los principales puntos del acuerdo alcanzado entre la empresa y el comité, después de que el grupo Planeta Agostini comunicara su decisión de trasladar Ediciones Deusto a Barcelona.

Andoni Sanz, secretario federal de Ikegaf, valora positivamente el acuerdo por la ausencia de bajas traumáticas y el mantenimiento en Bilbao de Ediciones Deusto como empresa integral.

En la capital vizcaína permanecerá la sección de regalos y todas las actividades relacionadas con ella; la división de edición de libros, la administración de la empresa y la propia delegación. Se trasladará a Barcelona la sección de marketing directo, pedidos, logística, nuevos productos, productos informáticos, y la administración y contabilidad de estas actividades.

El acuerdo ha evitado, al menos durante cinco años, el traslado de Ediciones Deusto de Bilbao, tal como quería la empresa, lo que para Ikegaf, constituye un importante paso adelante. El acuerdo contempla también una ampliación de capital de 200 millones de pesetas, que se realizará a finales de febrero.

Siempre al finalizar el año se regula el valor que va a alcanzar el salario mínimo Interprofesional (SMI) en el año entrante y a más de uno se le ocurre replantear la existencia del mismo. Recientemente apareció en prensa un artículo que planteaba si el salario mínimo es un obstáculo para el empleo o si, por el contrario, no tiene nada que ver. En dicho artículo se dice que hay quienes abogan por su eliminación ya que supone una rémora a la hora de crear empleo, y que si se suprime se flexibilizará el mercado de trabajo (como dicen siempre). Sin embargo, no lo deben de tener tan claro ya que de haber sido así lo habrían puesto en práctica.

El salario mínimo a debate

En este sentido, a lo largo de este siglo y sobre todo después de la II Guerra Mundial se alzaron las voces de economistas famosos que eran contrarios al salario mínimo y de quienes lo defendían. Por esta razón en Estados Unidos se realizaron trabajos que estudiaban los efectos del S.M.I., para saber si afectaban al empleo o no. Los resultados sacaron a la luz que los efectos eran de poca importancia, aunque sí influían más en las trabajadoras y los trabajadores jóvenes. En otro estudio se constataba que el salario mínimo podía generar mayor desempleo entre jóvenes menores de 20 años y entre la franja de edad de 20 a 24 años.

No obstante, en esta década se volvieron a hacer otros estudios que demostraban que las consecuencias de una subida del salario mínimo (SM) han sido positivas porque en vez de disminuir el empleo lo han aumentado. Ahora bien si en Estados Unidos la cuantía del SM no es muy alta (teniendo en cuenta que los salarios medios tampoco lo son), ¿qué ocurrirá en un estado europeo donde los salarios y las coberturas sociales son mayores?

Para poder contestar tenemos un estudio realizado en Francia, similar a los de Estados Unidos, en el que se resalta el hecho de que el SM no tiene malas influencias sobre el empleo. La única constatación es que puede ser negativo con jóvenes sin cualificar, pero en conjunto no figura entre las causas principales de agravamiento del paro.

ELEMENTO 'SUPERFLUO'

Por lo tanto, que los entendidos (o que dicen ser entendidos) en la materia quieran que desaparezca el SM es porque es otro elemento más del sistema que para ellos es 'superfluo' y no hace más que obstaculizar la llegada de un sistema en el que impera la ley de la selva.

Desde los sindicatos y desde otros sectores afines en la defen-



sa de una justicia social, el salario mínimo supone una cuota de solidaridad, puesto que entre otros beneficios reduce la desigualdad económica.

DESIGUALDAD DE MINIMOS

Sin embargo, y aunque todos estamos de acuerdo en lo anterior,

existe un punto que sigue siendo una espina clavada: dentro del salario mínimo existen desigualdades. Nos estamos refiriendo a que exista una cuantía distinta por cuestión de edad. La ley marca que los jóvenes de 16 y 17 años tengan un salario mínimo inferior a los de 18 años.

ELA reivindica que esas desigualdades desaparezcan porque para nosotros no debe haber una distinción en base a la edad. Si se está realizando un trabajo igual al de otra persona de 18 años, ¿por qué debe existir esa diferenciación? La razón que se da desde el derecho es que no es una discriminación el establecer esta distinción del salario mínimo entre estas edades porque en estos casos se presupone que no se realiza un trabajo igual, ya que los jóvenes de 16 y 17 años no disponen la experiencia y cualificación que poseen los trabajadores de más edad. Es más, se apoya en la realidad propia de los convenios, en los que se recogen diferencias salariales en estas edades, bien por la categoría profesional bien por las concretas modalidades de contratación (aprendizaje y en prácticas).

Aunque hay sentencias y argumentaciones que intentan justificar esta desigualdad salarial no se puede recurrir a lo que hay para mantenerlo, sino ir más allá e intentar cambiar esta realidad. En este punto se tendrá que hacer un esfuerzo para mejorar ciertos aspectos como este y así mitigar los efectos que puedan tener en algunos tipos de contratos, como es el caso del de aprendizaje. En él se estipula que el salario no podrá ser inferior al SMI que corresponda a cada edad, con lo que debemos poner nuestro empeño en mejorar este aspecto y hacer desaparecer las diferencias.

LUTXI ARRIBAS

GAZTEDIAREN NAZIOARTEKO URTEA

1995ean ospakizun asko izango da. Duela hamar urte Nazio Batuek "Gaztediaren Nazioarteko Urtea" ospatu zuten. Aurten berriz ere ONUk eta bere Idazkari Nagusiak, Butros Gali, 1995ko azaroan New Yorken ospatuko den Batzarre Nagusiaren ordezkaritza nazionaletan gazteok parte hartzea nahi du.

Bere asmoa egun oso bat gazte gaiet eskaintzea da, gazte egoera munduan zehar aztertu eta bere eboluzioa ikustea. Dena den, Gazte Ekintza programa 2000 urterantz, Gazte Eskubideen deklarazioa eta espero da "gazteentzako osoko bilkurak" arazo garrantzitsuak kontutan hartzea, adibidez: enplegua, heziketa, osasuna, alfabetizazioa, etab.

Zentzu honetan, CIOSLeK ONUko nazio eta organizazio guztien aurrean egiten ari den Gazte Enpleguaren aldeko Plangintza aurkeztuko du eta Gaztediaren egunean "enbaxadoreak" moduan gazte sindikalista batzuk bidaliko ditu.

Calendario laboral 1995 Lan Egutegia

JAIEGUN ORDAINDU ETA BERRESKURAEZINAK / FIESTAS DE CARACTER RETRIBUIDO Y NO RECUPERABLE

✓ Urtarrilak 6 de enero:	Errege eguna / Epifanía del Señor
✓ Apirilak 13 de abril:	Ostegun Santua / Jueves Santo
✓ Apirilak 14 de abril:	Ostiral Santua / Viernes Santo
✓ Apirilak 17 de abril:	Bazko-Astelehena / Lunes de Pascua
✓ Maiatzak 1 de mayo:	Langileen eguna / Fiesta del Trabajo
✓ Uztailak 25 de julio:	Done Jakue Apostolua / Santiago Apóstol
✓ Abuztuak 15 de agosto:	Andra Mariaren Jasokundea / La Asunción de Nuestra Señora
✓ Urriak 12 de octubre:	Estatuko jaia / Festividad de la Virgen del Pilar
✓ Azaroak 1 de noviembre:	Domu Santu eguna / Todos los Santos
✓ Abenduak 6 de diciembre:	Konstituzioaren eguna / Día de la Constitución
✓ Abenduak 8 de diciembre:	Andra Maria Sortzez Garbiaren eguna / Festividad de la Inmaculada
✓ Abenduak 25 de diciembre:	Eguberri eguna / Natividad del Señor

LURRALDEETAKO JAIEGUNAK /FIESTAS LOCALES

- **Apirilak 28 de abril: Araba.** San Prudentzio eguna / Festividad de San Prudencio
- **Uztailak 31 de julio: Gipuzkoa eta Bizkaia.** Loiolako San Inazio / San Ignacio de Loyola
- **Abenduak 2 de diciembre: Xabierko San Frantzisko, Nafarroako egunari** (abenduak 3) dagokion atsedena / Descanso correspondiente a San Francisco Javier, **día de Navarra** (3 de diciembre)

TABLA DE RETENCIONES DEL IRPF EN NAVARRA(*)

Ingresos brutos anuales	Número de hijos						
	0	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.138.500	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.138.500	1	0	0	0	0	0	0
Más de 1.242.000	2	0	0	0	0	0	0
Más de 1.345.500	4	2	0	0	0	0	0
Más de 1.449.000	6	4	2	0	0	0	0
Más de 1.656.000	8	7	4	2	0	0	0
Más de 1.863.000	10	9	7	4	1	0	0
Más de 2.070.000	12	10	8	6	4	0	0
Más de 2.277.000	13	12	10	9	6	3	0
Más de 2.587.500	15	14	12	11	9	6	3
Más de 2.898.000	16	15	14	12	10	8	6
Más de 3.312.000	17	16	15	14	12	10	8
Más de 3.726.000	18	17	16	15	14	12	10
Más de 4.140.000	19	18	18	17	15	14	12
Más de 4.761.000	20	20	19	18	17	15	14
Más de 5.382.000	22	21	21	20	19	18	16
Más de 6.210.000	23	23	23	22	21	20	19

TABLA DE RETENCIONES DEL IRPF EN LA CAPV (*)

Importe rendimiento anual	Número de hijos y otros descendientes						
	0	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.035.000	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.035.000	2	0	0	0	0	0	0
Más de 1.138.500	3	1	1	0	0	0	0
Más de 1.242.000	6	4	3	1	0	0	0
Más de 1.345.500	7	6	4	3	1	1	1
Más de 1.449.500	8	7	5	3	3	2	1
Más de 1.656.000	10	9	7	6	5	4	3
Más de 1.863.000	12	11	10	9	8	6	5
Más de 2.070.000	14	13	12	11	10	8	7
Más de 2.277.000	15	14	13	12	11	10	8
Más de 2.587.500	17	15	15	14	13	12	11
Más de 2.898.000	18	17	16	15	14	13	13
Más de 3.312.000	19	18	17	17	16	15	14
Más de 3.726.000	20	19	19	18	17	17	16
Más de 4.140.000	21	20	20	20	19	19	18
Más de 4.761.000	23	22	22	21	21	20	19
Más de 5.382.000	25	24	24	23	23	22	21
Más de 6.210.000	26	25	25	24	24	24	23

(*) Para cuantías y número de hijos que superen las citadas en estas tablas, ver B.O. de Navarra de 30-12-94 y B.O.E. de 31-12-94

CUANTIA MINIMA DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

CLASE DE PENSION	Titulares	
	Con cónyuges a cargo pts/año	Sin cónyuges a cargo pts/año
■ Jubilación:		
-Titular con 65 años	843.080	716.520
-Titular menor de 65 años	737.800	625.380
■ Invalidez permanente:		
-Gran invalidez con incremento del 50%	1.264.620	1.074.780
-Absoluta	843.080	716.520
-Total: Titular con 65 años	843.080	716.520
-Parcial del régimen de accidentes de trabajo: titular con 65 años	843.080	716.520
■ Viudedad:		
-Titular con 65 años:	-	716.520
-Titular de entre 60 y 64 años	-	625.380
-Titular con menos de 60 años	-	477.050
■ Orfandad:		
Por beneficiario:	-	211.890
<i>En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 477.050 ptas. distribuidas, en su caso, entre los beneficiarios</i>		
■ En favor de familiares:		
-Por beneficiario:	-	211.890
-Si no existe viudo/a ni huérfano pensionistas:		
-Un sólo beneficiario, con 65 años:	-	545.930
-Un sólo beneficiario, menor de 65 años:	-	477.050
<i>Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno en el importe que resulte de prorratear 265.160 ptas. entre el número de beneficiarios</i>		
-Subsidio de invalidez provisional y larga enfermedad	532.500	455.760



SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

CUANTIA	DESDE 18 AÑOS	MENORES DE 18 AÑOS
Ptas./día:	2.090	1.381
Ptas./mes:	62.700	41.430
Ptas./año:	877.800	580.020

RETENCIONES SOBRE PRESTACIONES DE DESEMPLEO PARA IRPF EN LA CAPV (*)

IMPORTE PRESTACION ANUAL	PORCENTAJE
Hasta 1.138.500	0
Más de 1.138.500	1
Más de 1.242.000	4
Más de 1.345.500	6
Más de 1.449.000	7
Más de 1.656.000	9
Más de 1.863.000	11

(*) En Nafarroa desaparece la tabla específica y las retenciones sobre prestaciones de desempleo se asimilan a la tabla general (ver pág.12)

TIPOS DE COTIZACION A LA S.S. A CARGO DEL TRABAJADOR (% SOBRE BASES DE COTIZACION)

Contingencias comunes:	4,7
Desempleo	1,6
Formación Profesional	0,1
Contratos de aprendizaje:	
Contingencias comunes:	580 ptas./mes
Formación Profesional:	21 ptas./mes

Entre los artículos modificados en el Estatuto de los Trabajadores, se encuentra el art. 28, "Sobre igualdad de retribución por razón de sexo". A partir de ahora el principio de igualdad se refiere a trabajos de igual valor y no sólo a trabajos iguales.

Mujer y desigualdades salariales

El concepto actual del Estatuto de los Trabajadores es diferente al que se ha utilizado hasta hace poco tiempo. Se empezó utilizando el concepto de igualdad de retribución partiendo de la base de que todas las personas eran iguales y que debían ser tratadas como iguales, pero ahora se trata de lograr la igualdad real; por tanto habrá que ver las situaciones reales en que se encuentran determinados individuos.

No podemos olvidar nunca dos conceptos:

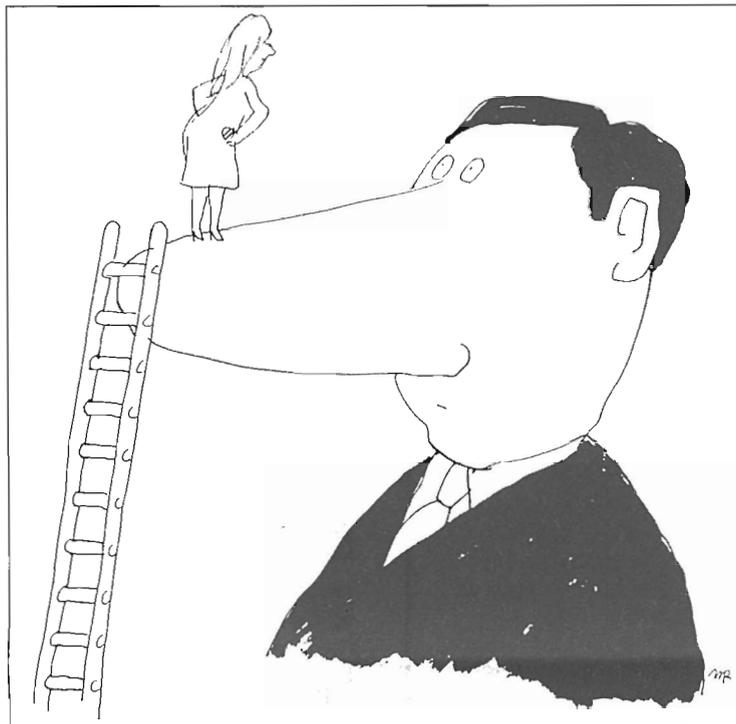
-*Discriminación directa*, que son actos u omisiones cuya única causa o razón es la pertenencia al grupo social discriminado (sexo, raza, ideología, etc.). Se distinguen fácilmente: por ejemplo, un convenio que contenga la categoría profesional de mujer de la limpieza

-*Discriminación indirecta*: son disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutras que perjudican de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo, y no están objetivamente justificadas por ninguna razón u otra condición necesaria, no vinculada al sexo de las personas. Son difíciles de detectar.

La redacción anterior a la reforma del E.T. suponía un desajuste ya que incluso en las sentencias del Tribunal Constitucional se venía aplicando ya el concepto de trabajos de igual valor.

CLASIFICACION Y PROMOCION PROFESIONAL

Las modificaciones introducidas en el E.T. sobre clasificación profesional y promoción en el trabajo son punto de referencia obligado en el art. 28. Para evitar que un sistema de clasificación profesional sea discriminatorio y se tenga en cuenta el principio de igualdad de retribución, se deberán tener en cuenta criterios para los que tanto trabajadores como trabajadoras puedan presentar aptitudes particulares. Es decir, la discriminación salarial a través del sistema de clasificación profesional no sólo se puede apoyar en el establecimiento de una retribución menor a las categorías compuestas exclusivamente o mayoritariamente por mujeres, sino que es a través de los criterios mismos de clasificación (y de valoración de trabajo), como se debe garantizar la inexistencia de un tratamiento



discriminatorio. Por tanto, para concluir que el tratamiento que se cuestiona no encierra una discriminación basada en el sexo de los trabajadores, se ha de determinar si los trabajos que realizan hombres y mujeres resultan o no equivalentes.

No sólo para asegurar la ausencia de discriminación hay que utilizar criterios de clasificación y promoción profesionales "comunes" para trabajadores y trabajadoras. Es necesario que dichos criterios no sean en sí mismos discriminatorios por implicar una infravaloración de cualidades, aptitudes o características de la prestación de trabajo de las que son especialmente susceptibles los trabajadores de un determinado sexo, quienes resultarán perjudicados por la aplicación de dichos criterios en la valoración del trabajo que realizan.

ESTRUCTURA DEL SALARIO

La Ley 11/94 deroga las normas que venían regulando la estructura del salario. El art. 26 del E.T.

dice que se determinará mediante la negociación colectiva o en su defecto el contrato individual, si bien como mínimo deberá comprender el salario base como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y en su caso, complementos fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

La estructura de la negociación colectiva hace pensar que la corrección y la prevención de las discriminaciones retributivas por razón de sexo deberían introducirse en los convenios. La negociación colectiva está llamada a jugar un papel importante de cara a eliminar prácticas retributivas discriminatorias.

La estrecha conexión entre la clasificación profesional y la determinación de la retribución hace necesario ver las modificaciones

introducidas en la determinación y en el concepto de categorías profesionales, ya que muchas de las discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de retribución se producen a través de sistemas de clasificación profesional.

CATEGORIAS EQUIVALENTES

Este es un nuevo concepto que aparece en la reforma del ET. Se podría pensar que tiene que ver con lo previsto en el art. 28 cuando menciona trabajo de igual valor, pero hay que tener en cuenta que cuando el ET habla de categoría equivalente se hace mención a algo que está dentro de la movilidad funcional del trabajo.

La equivalencia de categorías se contempla desde el punto de vista de aptitud o capacitación del trabajador para desempeñar funciones propias de ella, pero los trabajos de igual valor no se contemplan desde esta perspectiva, sino que para determinar el valor de uno u otro, se deberá tener en cuenta las condiciones en que se debe realizar la prestación, la importancia para el proceso productivo.

Se deberá evitar el error de identificar trabajos iguales con los de la misma categoría. Es posible que el valor de los trabajos de ciertas categorías equivalentes resulte ser el mismo, pero no siempre tiene por qué ser así, ni el que los trabajos correspondan a categorías "no equivalentes" impide que tales trabajos sean equivalentes desde el punto de vista de aplicación del principio de igualdad de retribución.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

El memorandum sobre este tema realizado por la Unión Europea y previsto para 1992, la complejidad del tema ha supuesto que no esté todavía preparado, pero hay que tener en cuenta que será un referente fundamental cuando hablemos del tema

Para concluir hay que señalar que tenemos que ser conscientes del instrumento fundamental que tenemos (negociación colectiva), que en la práctica nos puede permitir, a partir de la modificación operada en el art. 28, que no se produzcan discriminaciones directas o indirectas amparadas por los convenios colectivos.

CRISTINA ARENAL

”

Diskriminazioaren aurkako borroka hitzarmenetara ere eramán behar da

”

Berdintasuna bermatzeko lan motari ezezik bere balioari begiratzea komeni da

CRISIS DE LA INDUSTRIA:

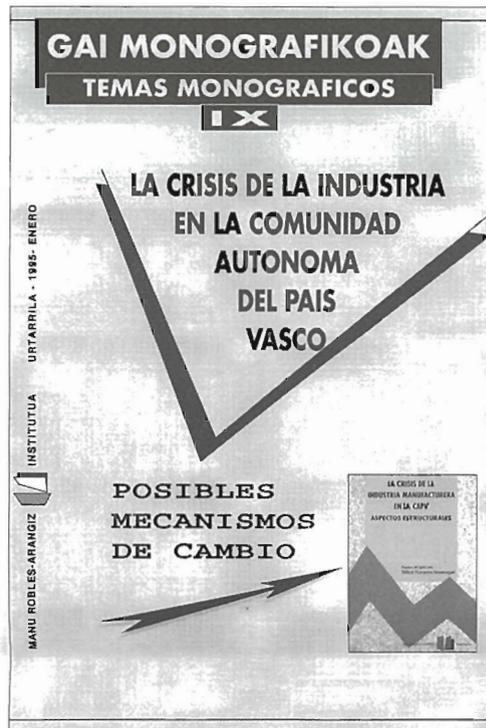
Qué y cómo cambiar

Asumimos en ELA que la política de empleo debe pasar, en primer lugar, por el desarrollo de una política industrial adecuada. Consideramos que la evolución del empleo está condicionada muy directamente por la evolución del sector industrial. Es por tanto la industria el sector clave para el desarrollo económico y social de nuestro país.

Sobre este eje, hoy en serias dificultades, gira una gran parte del quehacer sindical. En distintos planos, con derivaciones muy diversas, en escenarios bien diferentes, desarrollan su labor los cuadros y la militancia sindical. Muy pegados a la concreta realidad de cada caso y con una experiencia que acumula esfuerzos y desafíos con todo tipo de resultados, siempre buscados en la mejor defensa de los intereses de las personas trabajadoras.

En este contexto, el documento Gai Monografikoak -IX- titulado "La crisis de la industria en la CAPV: Mecanismos de cambio" pretende ser una aportación para facilitar el análisis, la reflexión y el debate en torno a distintos factores relacionados con este tema de permanente actualidad.

Este trabajo es un extracto elaborado y publicado por la Fundación Manu Robles-Arangiz a partir de uno de los estu-



dios realizados por un equipo de la ESTE-Universidad de Deusto bajo la dirección del catedrático de Economía Mikel Navarro Arancegui. Está recogido de un libro editado y distribuido por la Fundación y que ha tenido un amplio eco en distintos sectores.

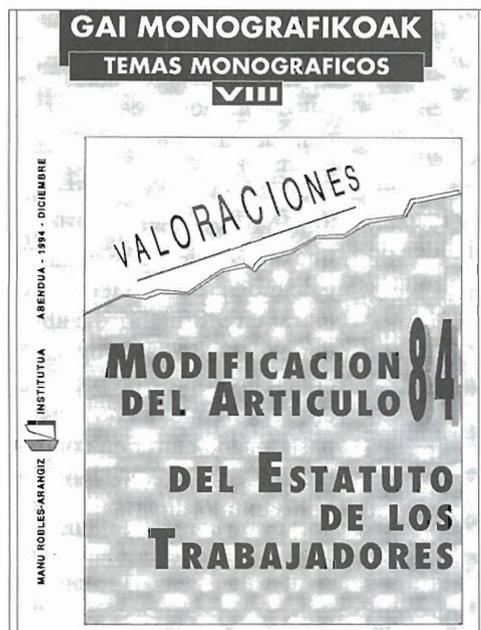
En un resumido índice, el contenido de este documento podemos reseñarlo de esta manera:

- ✓ Problemas de gestión y cultura empresarial.
- ✓ Especialización, concentración y tamaño.
- ✓ Marco general en que se desenvuelven las empresas: Política económica / Sistema financiero / Sistema educativo / Clima y valores sociales / Mercado de trabajo: Costes laborales / Ajustes de empleo / Movilidad / Tiempo de trabajo
- ✓ Fuerzas que podrían colaborar en la corrección de los factores de crisis: La banca / Grupo Mondragón (MCC) / Capital extranjero / Trabajadores y sindicatos / La administración pública.

Las parcelas referidas al mercado de trabajo y al de trabajadores y sindicatos resaltan por su manifiesta relación con el trabajo sindical. Cabe pensar, sin embargo, que la lectura de este documento supone una aproximación a un conjunto de factores que no es posible valorar aisladamente.

Sus autores manifiestan su cualificada visión desde la universidad. A nosotros, como sindicalistas, nos corresponde analizarlo y extraer las conclusiones que sean más eficaces para nuestro proyecto sindical. ¡Animo y a desmenuzarlo!

M.A.



El nuevo marco de negociación

La modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores ha supuesto la superación de una importante traba legal para la Negociación Colectiva en Euskadi. En la nueva etapa recae sobre el sindicalismo vasco la responsabilidad de hacer frente al reto de la Negociación en unas condiciones muy difíciles que van a seguir exigiendo esfuerzo organizativo y tesón sindical.

Las implicaciones y repercusiones de la citada modificación son muy variadas y la Fundación Manu Robles-Arangiz ha publicado el GAI MONOGRAFIKOAK -VIII- "Valoraciones: Modificación del artículo 84 del E.T." donde se recogen las opiniones e interpretaciones que realizan algunos especialistas del derecho del Trabajo.

En su preámbulo Josemi Unanue, Secretario Nacional de Negociación Colectiva, realiza algunas reflexiones del proceso llevado a cabo y analiza el contexto en que se ha producido el cambio. Bizente Harriola, técnico del Gabinete Jurídico, sitúa el marco de algunas referencias cronológicas.

La reducción de jornada crea empleo

A partir de un trabajo elaborado por Mikel Noval, responsable del área de Estudios de ELA, hemos preparado estos apuntes.

El debate sobre el reparto del trabajo no ha logrado ir más allá de la fijación de posiciones antes la opinión pública. En el mismo, las posturas de cada parte han sido meramente testimoniales.

Los sindicatos hemos abogado por el reparto del empleo mediante la reducción de la jornada y los empresarios han mostrado su oposición a ello, alegando que lo que hay que hacer es "trabajar más (se supone que más tiempo) y mejor".

ARGUMENTOS PODEROSOS

A pesar de la superficialidad del debate, los argumentos para apoyar la necesidad del reparto del trabajo mediante la reducción de la jornada son poderosos, pudiéndose distinguir dos planos diferentes:

Plano 1. La necesidad de fomentar una sociedad distinta a la actual, que preste más atención a la personas y a su enriquecimiento mediante el ocio.

Es un hecho cierto que cada vez es necesario trabajar menos tiempo para producir lo mismo o más, por lo que tomar esa decisión es factible.

Plano 2. El análisis de la situación actual del empleo en Euskadi adquiere especial gravedad: la tasa de paro alcanza el 22%.

Una constatación admitida por todo el mundo, independientemente de su ideología, es que el desempleo existente tiene una importante componente estructural. No es pensable que se logre reducir el

HORA	1000	1100	1200	TOTAL
11	16			27
8	14			22, 49
8	11			19, 68
6	9			15, 83

paro mediante la mera recuperación estructural.

REDUCCION DE JORNADA O PARO

La conclusión es que, o se camina en la dirección de la reducción de la jornada, o un porcentaje cada vez más amplio de la población estará condenada al desempleo.

Las nefastas consecuencias que ello tiene, tanto desde el punto de vista económico como del social, son evidentes.

Desde la óptica señalada anteriormente de que cada vez hace falta menos tiempo para producir lo mismo, resulta

claro que una reducción de la jornada tendrá repercusiones positivas sobre el empleo.

EFFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD

Distintos estudios sobre la reducción de la jornada laboral apuntan a que, normalmente, implica un aumento de la productividad del tiempo de trabajo.

No se puede pretender que el aumento del empleo que se puede producir reduciendo la jornada laboral sea proporcional a dicha reducción. Esto nos lleva a rechazar la idea de que la disminución de jornada debe ir acompañada de

una disminución equivalente de los salarios.

ANALISIS Y ESTUDIOS

En Alemania, con posterioridad a la conquista de las 35 horas semanales en algunos sectores, se han realizado estudios rigurosos, tanto por parte de organizaciones empresariales como sindicales o instituciones independientes.

Dichos estudios coinciden en un dato relevante: en todos ellos, incluidos los de los empresarios, se considera que los efectos sobre el empleo son de signo positivo. Esto con respecto a todos los convenios colectivos, ramas de actividad económica y períodos de referencia analizados. Los valores asignados varían entre el 35% y el 80% del valor máximo teórico.

APUESTA POR LA REDUCCION

Por tanto, y como conclusión, se puede afirmar que la reducción de jornada es uno de los objetivos más importantes a conseguir si se quiere reducir de modo significativo el inadmisibles nivel de paro que soportamos.

Para ello es importante que las diversas administraciones competentes adopten medidas que impulsen dicha reducción, pero también los sindicatos tenemos que apostar con fuerza por esa vía.

RETO SINDICAL

Tenemos la convicción de que antes o después, el sindicalismo vasco va a tener que entrar en profundidad a abordar el debate y las propuestas concretas sobre el reparto del empleo, lo que, dicho sea de paso, puede entrar en contradicción con la realización de horas extraordinarias.

“
Lanorduak ez murrizteak gero eta langabetu gehiago dakar

“
Ordu murrizketak enpleguarengan eragin onak izan ditu beti

■ Por una Europa con protección social

Estamos ya analizando el documento base de debate del VIII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que se celebrará el próximo mes de mayo en Bruselas.

ELA, como Confederación Sindical miembro de pleno derecho, participa en el mismo con cuatro delegados.

Reflejo de la importancia y relieve que se pretende dar a este Congreso de la CES, es la visita a Euskadi de su secretario general adjunto Jean Lapeyre, su sesión de trabajo con el Comité Ejecutivo y su participación en un seminario con la participación de 150 cuadros sindicales de ELA.

Los militantes interesados, muy pronto tendrán ocasión de disponer un extracto de la ponencia base. Como un adelanto recogemos estos apuntes de uno de sus capítulos.

NUESTRO MODELO SOCIAL: UNA BAZA PARA EL DESARROLLO

La integración entre la economía y lo social, garantizada por el modelo europeo, debe ser preservada, haciendo fracasar una lógica de mercado libre enfocado a la exclusiva búsqueda de una competitividad a cualquier precio. La competitividad debe permitir el desarrollo de una dinámica económica adaptada a la demanda, que responda a las necesidades existentes y creadora de empleo.

Dentro de esta óptica, nuestro modelo puede representar una baza para la renovación europea.

Este modelo, definido por un alto nivel de protección social solidaria, por el papel central de los servicios públicos y por el lugar que ocupa la negociación colectiva, se basa en el compromiso indispensable entre las fuerzas del mercado y el Estado democrático.

Por su naturaleza y sus realizaciones, responde mejor que otros, tales como el modelo americano y japonés, a la necesidad cada vez más urgente de situar a las personas en el punto clave del proceso de desarrollo,

PROTECCION SOCIAL SOLIDARIA

Los sistemas de protección y de seguridad social de nuestros países, son elementos fundamentales del modelo europeo. Corresponden a una elección de sociedad en la que los miembros sociales tienen un papel responsable.



La defensa de estos sistemas solidarios, la garantías de prestaciones y de una renta mínima decente para todos los ciudadanos, que todavía habría que generalizar, y el derecho directo a una pensión ligada a la evolución del coste de la vida deben ser objetivos perseguidos por la Unión Europea.

Es esencial, preservar la calidad de la protección social europea. Esto supone encontrar modos de financiación, por la vía fiscal, para aligerar donde sea necesario el coste del trabajo sin debilitar los medios de una protección social solidaria.

La crisis económica y del empleo provoca fracturas graves en el entramado social. Para preservar nuestro modelo, se debe situar la lucha contra la exclusión social, como una prioridad política, económica y social de la Unión Europea.

SERVICIOS PUBLICOS EFICACES

La CES considera los servicios públicos como la piedra angular de nuestro modelo europeo y se opone a la ola de privatizaciones de todo tipo que no tienen justificación económica, pero que vienen motivadas, exclusivamente, por razones de orden político, reflejando una visión inaceptable de la sociedad.

Todos los ciudadanos deben disfrutar de una igualdad de acceso a unos servicios públicos eficaces y de calidad que deben responder a

las necesidades individuales y colectivas. Es un derecho esencial en una sociedad democrática.

Los servicios públicos fuertes son elementos motores para asegurar a todos los ciudadanos una calidad de vida mejor y para garantizar la estabilidad de la sociedad. Uno buenos servicios públicos son la condición del desarrollo de una Europa más equitativa desde el punto de vista social y con mayores prestaciones a nivel económico.

Por otra parte, el papel del sector público en el desarrollo de la economía y del empleo es central y se valora por las prácticas de asociación público-privado. Instrumento de la política industrial en manos de la colectividad, y muro frente a la hegemonía de lo privado en la conducta de los negocios, el sector público puede reforzar la competitividad europea.

Hay reformas que son indudablemente necesarias, pero su introducción negociada no puede dejar de lado el mantenimiento del equilibrio entre la eficacia económica y la solidaridad social, entre las necesidades de la empresa y los derechos de los trabajadores, de las trabajadoras y de los ciudadanos.

Este acercamiento positivo y moderno no tiene nada que ver con las políticas conservadoras que un gran número de Gobiernos, y en general, la patronal intentan imponer de forma unilateral.

La verdadera solución no es la desreglamentación sino más bien la definición de las nuevas reglas que respondan a la situación actual de la organización del trabajo y de la estructura social.

UNOS MIEMBROS SOCIALES INFLUYENTES

Esto implica que el papel de participación de los sindicatos y su poder de negociación sean reconocidos y reforzados.

La CES se inquieta y se opone a las tentativas que pretenden destruir este papel y este poder, a poner en tela de juicio la legitimidad de la acción social y a desestructurar los sistemas de negociación colectiva. Un sindicalismo libre y representativo es una componente irreversible del progreso económico y social y representa un pilar de la democracia.

Teniendo en cuenta la integración europea, el proceso de adaptación y de reforma del modelo social no puede ser llevado a buen término únicamente dentro de un marco nacional.

La CES reclama la armonización dentro del progreso de las condiciones de vida y de trabajo así como el establecimiento de nuevos derechos, dando así vida a un espacio integrado igualmente en el plano social.

La difícil evolución del sindicalismo en Rusia



Durante decenios, los sindicatos fueron en Rusia parte del aparato del estado. En 1978 comienza a aparecer un brote de sindicalismo independiente: la Asociación Interprofesional Libre de Trabajadores (SMOT). Centenares de militantes de esta organización acabaron en prisión.

vez, esta confederación pierde su razón de ser con la desaparición de la URSS en 1991.

La Federación de los Sindicatos Independientes, dirigida por la antigua Nomenklatura, se esforzó por recuperar la gestión de los fondos del sistema de protección social como lo hacía en el régimen anterior la Central Única sindical. En 1993 Yeltsin retira la gestión de estos fondos a los sindicatos.

La Federación de los Sindicatos Independientes llamó a la huelga general de apoyo a los

ocupantes del Parlamento en octubre de 1993. Yeltsin aplastó la protesta y el secretario general de la Federación de los Sindicatos Independientes, I. Klochkov, fue sustituido por Shmakov, menos definido políticamente.

NUEVA GENERACION

Shmakov —que tiene 45 años de edad—, es un representante típico de una nueva generación de líderes que llegaron a sus puestos entre 1989 y 1992. Todos ellos han mostrado especial interés en romper con el pasado de los sindicatos ‘oficiales’. Aportan un nuevo estilo y nuevas ideas. Pero cuando Shmakov llega a la secretaría federal, las perspectivas para el movimiento sindical no son nada halagüeñas. La nueva dirección trata de evitar choques con la administración e insiste en la moderación, mientras trata de poner bajo control la situación y reconstruir el movimiento sindical. Yeltsin y sus ministros no ofrecen facilidades: sus ataques al empleo y al nivel de vida de los trabajadores provocan el distanciamiento de varios sindicatos poderosos (energía, minas...) respecto del poder político.

Un serio problema con el que tropiezan hoy los sindicatos en la CEI es la pasividad en la que se va sumiendo la masa trabajadora: cae la participación y la combatividad. Pero hasta los sindicatos libres son hoy víctimas de lo mismo que reprochaban al viejo sindicalismo ‘oficial’: una tendencia a la burocratización que les distancia de los trabajadores. Coste profundizado por algunas incomprensibles aventuras políticas de determinados dirigentes sindicales.

ITURRIAGA

Con la perestroika (1988-89) aparecen decenas de sindicatos alternativos, en su mayoría de pequeña dimensión y que tratan de agruparse: la Confederación del Trabajo, la Asociación de Sindicatos Independientes de la URSS, que en 1991 agrupaba a 300 organizaciones. La gran huelga de mineros, en verano de 1989, promueve la creación de sindicatos autónomos de sector. Los principales fueron el de mineros y el de marinos, que se extienden a gran parte de la Comunidad de Estados Independientes (CEI, la antigua Unión Soviética excepto los países bálticos).

SINDICATOS OFICIALES

Los sindicatos ‘oficiales’ no son absorbidos, sino que se reforman. Así aparece la Federación de los Sindicatos Independientes (1990), que seis meses más tarde se transforma en la Confederación General de Sindicatos. A su

Peligroso coste

Un reciente informe titulado “Estrategias del sindicalismo ruso: el complejo de Tzherepovets” termina con esta observación general: “Los sindicatos prefieren presionar sobre el poder económico y político de forma variada. A nivel gubernamental por la participación en la Comisión Trilateral que agrupa a los directores de los grandes complejos industriales, de los bancos y de las pymes, a los representantes del Estado y a los dirigentes sindicales.

A nivel local tienen lugar las negociaciones para la fijación cada año del “pacto colectivo”; del contrato de trabajo, y de la participación en el consejo de administración. Pero el corte entre el centro sindical y las organizaciones sindicales es cada vez mayor. Los dirigentes de todas las organizaciones sindicales a nivel nacional colaboran con el gobierno y dan su aprobación a una política a la que los trabajadores achacan la difícil situación en que se encuentran.

Así, las organizaciones locales, con frecuencia, organizan huelgas sin tener en cuenta las consignas de los dirigentes, de los que se alejan progresivamente, prefiriendo estrechar relaciones entre sí”.

100 millones de niños trabajan

El trabajo infantil ha sido un punto de preocupación desde 1919, cuando la OIT adoptó los 14 años como edad mínima para trabajar en la industria. Esta preocupación por el trabajo infantil ha ido creciendo con la adopción por parte de la OIT de varias convenciones, tales como la número 138, en relación con la edad mínima para el empleo. El trabajo infantil se refiere en general a los niños y niñas que llevan prematuramente una vida adulta, trabajando largas horas por míseros salarios y en condiciones pésimas, que tienen graves repercusiones sobre su desarrollo tanto físico como psíquico. En ocasiones separados de sus familias, frecuentemente desprovistos de cualquier tipo de posibilidad de educación y de formación que pudiera depararles un mejor futuro. Esta definición aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1983 no excluye a los niños que trabajan bajo condiciones permitidas por modelos nacionales e internacionales.

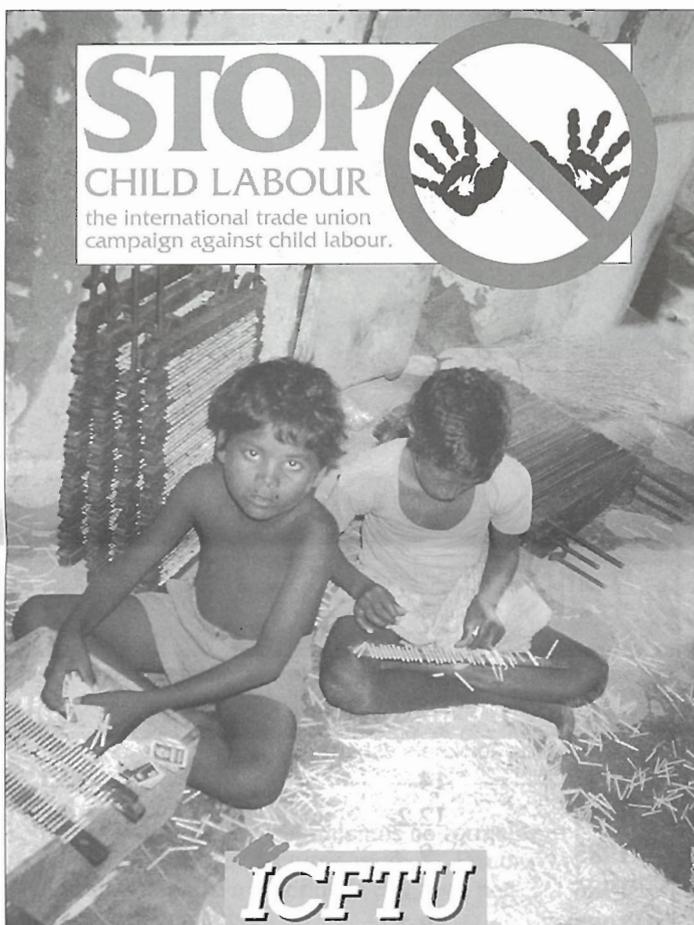
Aunque se ha argumentado que una de las razones para emplear a niños es que con ellos son capaces de llevar a cabo tareas más fácilmente o mejor que los adultos, estos argumentos no tienen ningún soporte. En las fábricas de alfombras, así como en otras industrias que emplean a niñas y niños, los adultos y aquellos trabajan codo con codo.

BARATOS Y SUMISOS

Los empresarios prefieren emplear a niños y niñas por ser más fácil disciplinarlos y forzarlos a aceptar difíciles condiciones de trabajo; además no queda ninguna duda de que emplear a niños es más barato que emplear a adultos. En muchas ocasiones los empresarios sólo pagan la manutención del niño y una especie de fianza a los padres cuando estos son reclutados en áreas rurales y llevados a algún centro urbano para trabajar.

Al ser los costes laborales sólo una parte de los costes de producción, la OIT ha estimado que reemplazar a los niños por trabajadores adultos supondría, en un país como la India, sólo un aumento del 8% del coste total de producción. El trabajo infantil no añade nada a la riqueza de un país, ni significa un progreso en las condiciones de vida de las generaciones futuras. Lo único que verdaderamente se "perderá" será la falta de escolaridad y de una salud básica necesaria para el desarrollo de las personas.

Son 'sólo' entre 100 y 200 millones los niños y niñas que en todo el mundo trabajan en minas, en fábricas de cerillas, cocinando, lavando ropa, como servicio doméstico, haciendo alfombras, en campos y plantaciones... Aunque el trabajo infantil se da en todo el mundo, tanto en los países industrializados como en los subdesarrollados, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que en los países en vías de desarrollo más del 18% de los niños y niñas entre 10 y 14 años están trabajando. Al mismo tiempo y en esos mismos países el número de adultos desempleados supera el número de niños trabajadores.



CERILLAS Y PIROTECNIA

En algunos países como la India, uno de cada cuatro niños de edades comprendidas entre los 5 y los 15 años está trabajando, estimándose un total de 17,5 millones según cifras oficiales y 44 millones según estimaciones extraoficiales. En este país son sobre todo las pequeñas fábricas de cerillas y de fuegos de artificio las que emplean a niños de edades inferiores a los 14 años, trabajando de 10 a 12 horas diarias, siete días por semana. Si bien en países tan pobres como Bangladesh se han realizado diversos in-

tentos para controlar el trabajo infantil, han resultado infructuosos, en parte porque ese trabajo constituye un importante ingreso para las familias. Bangladesh, afectado de forma regular por inundaciones que destruyen las casas y propagan la malaria y otras enfermedades, considera casi inevitable que los niños sigan trabajando en la industria textil mientras el nivel de pobreza siga como ahora.

RELACIONES ENCUBIERTAS

Existen otros países, como Perú, en donde además de vivir en ambientes hostiles carentes de todo

servicio básico, los niños han sufrido los efectos de la violencia política, tanto directamente (muertos en enfrentamientos entre los grupos subversivos y las fuerzas armadas, utilizados en acciones especiales...), como indirectamente (familias desplazadas, psicosis colectiva por las continuas acciones violentas, etc.).

ZAMBIA

Aunque la mayoría de los países, por lo menos de forma oficial, consideran el trabajo infantil como un problema, en otros como Zambia se permite que niños y niñas trabajen en actividades industriales familiares sin tener en consideración el desarrollo físico y mental del niño.

Sin duda es imposible eliminar de golpe y porrazo el trabajo infantil, pero ello no es excusa para no emprender acciones contra la explotación cruel de los niños y niñas que actualmente se da en distintos sectores y países.

El número de niños trabajadores aumenta progresivamente. Se estima que cada día 80.000 niños y niñas empiezan a trabajar, por lo que ya sólo impedir que otros empiecen a trabajar se podría considerar un triunfo.

Es sin duda la educación primaria la baza a jugar en esta lucha contra el trabajo infantil. Los gobiernos deberían tener como propósito principal el aseguramiento de una educación de calidad, así como la asistencia continuada de los niños. Estos gobiernos, además de ratificar la convención 138 de la OIT sobre edad mínima, deberían hacer especial hincapié en legislaciones nacionales especialmente respetuosas del desarrollo tanto físico como psíquico de las generaciones futuras.

Anteriormente hemos indicado que muchos de los niños trabajadores contribuyen con sus salarios a la subsistencia de la economía familiar. Una recolocación de los adultos de las mismas familias de los niños y niñas trabajadores permitiría garantizar la subsistencia de estas familias, aunque ignoramos si tal propuesta contaría con el beneplácito de los empresarios.

Es inconcebible que ante los más de cien millones de niñas y niños que trabajan en condiciones inhumanas, ante las futuras generaciones privadas de un desarrollo físico y psíquico equilibrado, ante las empresas que se enriquecen a través de esta práctica, esta sociedad no muestre su más absoluto rechazo.

AMAIA BETELU

”
Haurrak langile merkeago eta otzanagoak dira esplotatzaileentzat

”
Lotsagarria da ehun milioi haur lan egitera behartuak izatea

Con la entrada de 1995 se han producido una serie de modificaciones en los impuestos (subida del IVA, tabaco, alcohol, etc.), incrementos de la tarifa eléctrica, del butano, así como otra larga serie de productos. Todos estos cambios van a repercutir en que la inflación de 1995 vaya a ser, casi con total seguridad, superior a la de 1994.

Sube el IRPF y el salario mínimo pierde poder adquisitivo

En este artículo no nos vamos a centrar en las repercusiones que sobre el IPC van a tener los distintos incrementos de precios, sino que vamos a tratar dos cuestiones concretas que tienen una relevancia considerable para los trabajadores y trabajadoras. Nos referimos a los cambios introducidos en el Impuesto sobre la Renta (tarifa y retenciones) y en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Respecto al Impuesto sobre la Renta, la tarifa se ha reducido en un 3,5%, porcentaje igual al que han descendido las retenciones a cuenta que se practican a las personas asalariadas.

El Gobierno ha intentado hacer creer que con esta medida se bajan los impuestos y se favorece el consumo, lo que es totalmente falso. El 3,5% es el aumento de la inflación que el Gobierno estima se producirá en 1995; por tanto, la reducción de la tarifa en ese porcentaje no supone que bajen los impuestos, sino que se mantiene la presión fiscal en términos reales en el mismo valor que hasta ahora. La reducción de las retenciones supone, simplemente, que Hacienda deberá devolver menos dinero a la hora de presentar las declaraciones de la renta.

NO BAJA LA PRESION FISCAL

Pero, en la práctica, no sólo no baja el IRPF, sino que nos encontramos ante una subida de la presión fiscal en dicho impuesto, que es sufragado casi en exclusiva por las personas asalariadas. Esto es debido a que la inflación real superará, como ocurre siempre, las previsiones del Gobierno, por lo que el descenso de la tarifa del impuesto será insuficiente para compensar la inflación.

Por tanto, la modificación de la tarifa y de las retenciones del IRPF no supone que baje la presión fiscal en dicho impuesto, sino que en términos reales se pagará más, ya que la subida del IPC será mayor que la reducción de la tarifa.

Respecto al salario mínimo, el Gobierno ha decidido subirlo en un 3,5%, lo que supone continuar



IPC histórico		SMI
1983	14	13,1
1984	12,2	8
1985	9	7
1986	8,2	8
1987	8,3	5
1988	4,6	4,5
1989	5,8	6
1990	6,9	7,1
1991	6,5	6,5
1992	5,5	5,7
1993	5,3	4
1994	4,9	3,5
1983-1994	91,2	78,4

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

la pérdida de poder adquisitivo que dicho salario ha tenido en los últimos años. Como se observa en la tabla adjunta, desde 1983 el poder adquisitivo del SMI ha sufrido una pérdida de casi un 13%.

La pérdida de poder adquisitivo del SMI afecta en mayor medida a aquellas personas que pertenecen a los grupos más desfavorecidos:

- ✓ Quienes trabajan y no tienen la protección de un convenio. En este apartado habría que hacer una mención especial a quienes están trabajando con un contrato de aprendizaje, que pueden percibir salarios inferiores a los del SMI.

- ✓ Quienes no tienen empleo, ya que sirve para calcular determinadas prestaciones o subsidios por desempleo, etc.

- ✓ Los pensionistas que perciben las cuantías mínimas legales.

Con todo lo anterior se puede concluir que las medidas adoptadas suponen una continuación de la política económica antisocial que el Gobierno viene aplicando en los últimos tiempos.

MIKEL NOVAL

”
Errenta-zerga kopuru errealetan ez da jetxiko, igo baizik

”
Guttiengo soldatak 1983az gero eros-ahalmenaren %13a galdu du

EL BALANCE DE SITUACION

Estructura del activo (I)

El activo de un balance muestra el conjunto de bienes y derechos que la empresa posee en un determinado momento expresado en unidades monetarias. También muestra, desde otro punto de vista, la utilización que la empresa ha dado en ese momento a la totalidad de sus recursos. Los recursos obtenidos por la empresa se invierten en comprar los bienes necesarios para la consecución de sus fines específicos: inmuebles, maquinaria, materias primas, etc. Al activo del balance se le suele denominar también "inversión", "estructura económica" y "capital de funcionamiento" o "económico".

Las diversas partidas que integran el activo se suelen agrupar según diferentes criterios. La ordenación más común y tradicional y, a la vez, una de las más lógicas, es la que divide al activo según el grado de liquidez (esto es, según la capacidad de conversión en dinero, medio de pago y cambio de todos los bienes) en: activo circulante y activo fijo o inmovilizado. En este artículo explicaremos los elementos que integran el activo circulante.

ACTIVO CIRCULANTE

El activo circulante está compuesto por los elementos que se estima que van a ser convertidos en dinero en un plazo inferior a un año. Este se divide a su vez en:

a) Disponible: comprende los elementos completamente líquidos y automáticamente utilizables como medio de pago. Incluye las siguientes cuentas típicas, entre otras:

–Caja: existencias de moneda y billetes de curso legal, propiedad de la empresa.

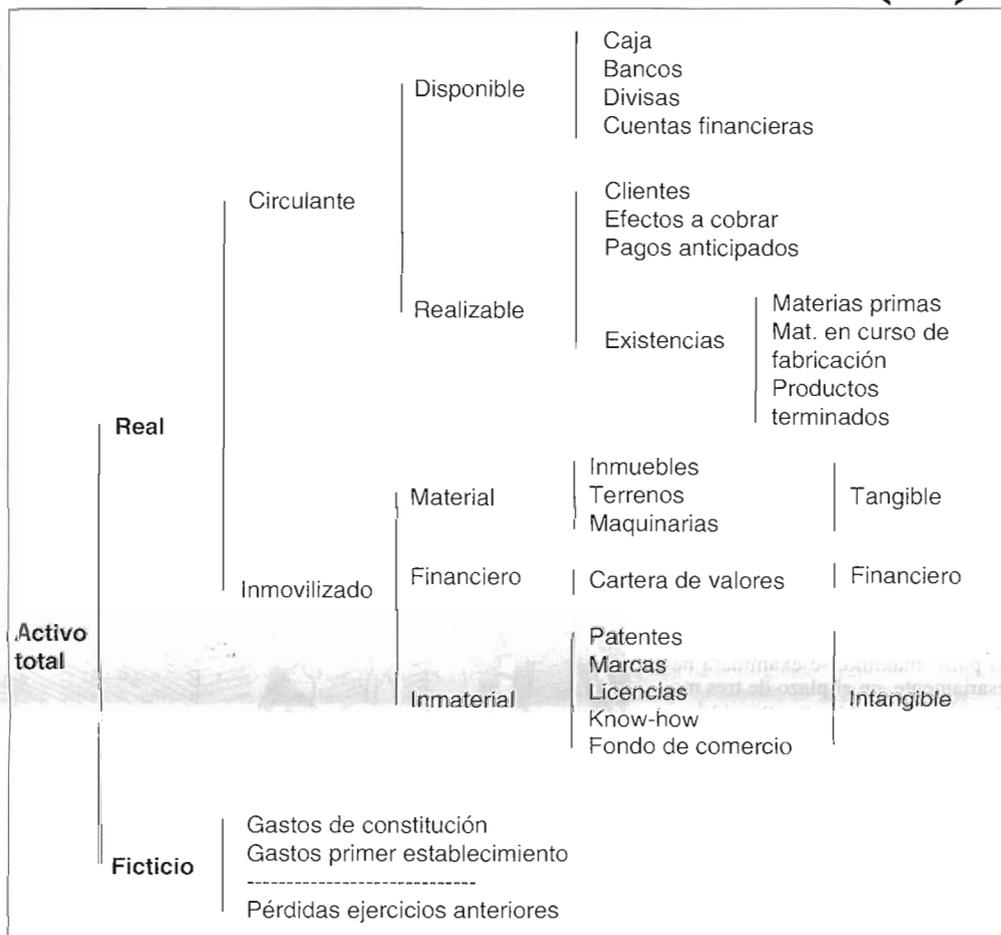
–Bancos: existencias de moneda en cuenta corriente o depósitos bancarios a la vista.

–Divisas: existencias de moneda extranjera.

–Cuentas financieras: títulos de renta fija o variable que la empresa posee con el fin de obtener una rentabilidad a corto plazo de sus excedentes de tesorería.

b) Realizable: elementos que pueden ser convertidos en liquidez en un plazo inferior a un año:

–Clientes y deudores (cuentas a cobrar): derechos de cobro a favor de la empresa



respaldados por instrumentos no formales de pago (vales, facturas, recibos). Deudas a corto plazo a favor de la empresa, pendientes de cobro.

–Efectos a cobrar: derechos de cobro a favor de la empresa respaldados por instrumentos formales de pago (letras de cambio, pagarés).

–Existencias: mercancías, productos, subproductos y residuos, materias primas y auxiliares, etc., propiedad de la empresa destinadas a la venta sin transformación. Principalmente pueden ser, según el Plan General de Contabilidad:

–Comerciales: mercancías adquiridas por la empresa y destinadas a la venta sin transformación.

–Productos terminados: fabricados por la empresa y destinados al consumo final o a su utilización por otras empresas.

–Productos subterminados: fabricados por la empresa y no destinados normalmente a su venta hasta tanto sean objeto de elaboración, incorporación o transformación posterior.

–Materias primas auxiliares: destinadas a formar parte, tras elaboración o transformación, de los productos terminados.

Además, puede haber subproductos y residuos; productos y trabajos en curso de transformación; elementos y conjuntos incorporables, fabricados fuera de la empresa para incorporarlos a su producción sin someterlos a transformación; materiales para consumo y reposición, como combustibles y repuestos; y embalajes y envases.

–Participaciones financieras (con fines especulativos): se contabilizan en esta partida los valores (acciones, obligaciones y títulos) en que la empresa ha invertido temporalmente sus excedentes de tesorería.

–Pagos anticipados: son pagos realizados en el ejercicio que se cierra, correspondientes a gastos del siguiente ejercicio.

–Ingresos o cobros diferidos: ingresos imputables al ejercicio que se cierra cuyo cobro se efectuará en el siguiente.

A. ALDASORO / J. A. LLABORI

La ley 42/1994, de 30 de diciembre, "de Medidas fiscales, administrativas y de orden social" (BOE del 31 de diciembre), denominada también "de acompañamiento de la Ley de Presupuestos" por adoptar medidas de ejecución de la política económica plasmada en dicha ley, y cuya entrada en vigor es a partir del 1 de enero de 1995, contiene las siguientes medidas de orden social:

MEDIDAS DE ORDEN SOCIAL ADOPTADAS POR LA LEY 42/1994, DE 30 DE DICIEMBRE

Prórroga de la vigencia de diversas ordenanzas

I. UNIFICACION DE LA ILT Y DE LA INVALIDEZ PROVISIONAL EN LA DENOMINADA PRESTACION DE "INCAPACIDAD TEMPORAL"

-Duración: Constituye incapacidad temporal la situación debida a enfermedad o accidente, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda ser dado de alta médica por curación. Durante este periodo continúa la obligación de cotizar.

-Extinción: Cuando la incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo máximo, se examinará necesariamente, en el plazo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación como inválido permanente.

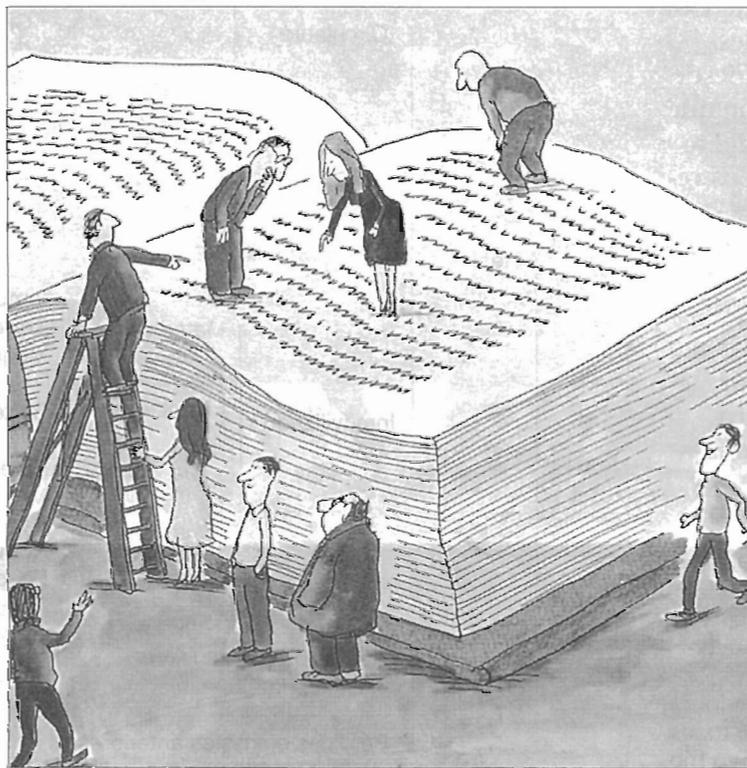
Cuando continúe la necesidad de tratamiento médico, la calificación puede demorarse por el periodo preciso, que en ningún caso puede rebasar los treinta meses desde el inicio de la incapacidad temporal. En este periodo deja de subsistir la obligación de cotizar.

-Reserva de puesto de trabajo: Extinguida la incapacidad temporal por declaración de invalidez permanente en grado total o superior, cuando a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

-Situaciones transitorias: Los que a la entrada en vigor de la ley se hallen en situación de ILT o invalidez provisional, continuarán en dicha situación de acuerdo con la legislación anterior hasta su extinción.

Pero la extinción de la ILT por el transcurso del plazo máximo de duración no dará lugar a la situación de invalidez provisional, sino que pasará a aplicarse la nueva ley.

-Complementos de prestaciones: La Ley establece que, hasta la revisión y celebración de nuevos convenios colectivos, los complementos pactados para las situaciones de ILT o invalidez provisional se aplicarán a las situaciones que según la presente



ley se declaren como de incapacidad temporal.

En el supuesto de que los complementos pactados fueran distintos para las situaciones de ILT e invalidez provisional, se aplicarán a las situaciones de incapacidad temporal, los previstos para la incapacidad laboral transitoria durante el tiempo al que ésta se podría haber extendido de acuerdo con la legislación vigente en la fecha de conclusión del convenio.

2. MODIFICACION DE LA PROTECCION POR MATERNIDAD

La protección por maternidad deja de constituir un supuesto de incapacidad laboral, pasando a ser objeto de una prestación diferenciada.

-Situaciones protegidas: Se protegen tanto la maternidad como la adopción o el acogimiento previo, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten de acuerdo con las leyes.

-Beneficiarios: Son los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos referidos, acreditando un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la

resolución judicial por la que se constituya la adopción.

-Prestación económica: Esta constituirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

3. CORRECCIONES AL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En este apartado se introducen dos correcciones:

-por una parte, se suprime la referencia a que se trate de horas "efectivamente" trabajadas, a la hora de determinar que la protección social guardará proporción con las horas trabajadas, garantizándose la inclusión de los periodos de descanso en el cómputo de jornada.

-y por otra, se tiene en cuenta la acumulación de servicios prestados a más de un empleador, a la hora de computar el número de horas mínimo para acceder a la protección social ordinaria.

4. AMPLIACION DE LA CONTRATACION DE FOMENTO DE EMPLEO

Con esta medida se contradice una pretendida política de recuperar progresivamente fórmulas de contrata-

ción más estables, recuperando en su lugar en gran medida el derogado contrato temporal de fomento de empleo.

Durante 1995 se mantiene la posibilidad de celebrar estos contratos con los desempleados mayores de 45 años, y con los minusválidos; y se amplía la posibilidad de celebrarlos con los perceptores de prestaciones de desempleo: en el año 1994 este colectivo se limitaba a los mayores de 45 años, o menores de 45 años inscritos al menos un año en la Oficina de Empleo y contratados por empresas de hasta 25 trabajadores; ahora se amplía la posibilidad a todas las empresas y a todos los perceptores de prestaciones de desempleo que lleven al menos un año inscritos.

5. MAYOR FLEXIBILIDAD EN EL DESPIDO OBJETIVO

Se establece que, cuando en el despido objetivo por amortización de puesto de trabajo se alegue causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización legal simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

PRORROGA DURANTE EL AÑO 1995 DE LA VIGENCIA DE DIVERSAS ORDENANZAS

Las ordenanzas todavía en vigor como derecho dispositivo quedaban derogadas el 31 de diciembre de 1994, de acuerdo con la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto, sin perjuicio de la facultad reconocida al Gobierno de derogarlas anticipadamente o de prorrogar su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995.

El gobierno, mediante orden 28-12-94 (BOE del 29) lo que ha hecho ha sido prorrogar íntegramente la vigencia de 61 Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo hasta el 31-12-95, y parcialmente otras 9, declarándose derogadas todas las demás.

J. B. HARRIOLA

Desempleo. Las irregularidades en la contratación temporal que determinarían la calificación del cese como despido no pueden hacerse recaer sobre el trabajador.

(Sentencia del TSJ del País Vasco de 9 de May. de 1994)

La ley 31/1984 consagra el derecho a la prestación por desempleo de quien, estando en alta y reuniendo un período mínimo de cotización (lo que aquí no se discute que concurra), estén en situación legal de desempleo, entendiéndose por tal la situación del trabajador cuya relación laboral se extingue por expiración del tiempo convenido, siempre que dicha causa no haya operado a instancias del trabajador.

De otra parte, el art.6.2 dos de la misma Ley dispone que no se considerará en tal situación a un trabajador cuando haya sido despedido y no reclame en tiempo y forma oportunos contra la decisión empresarial, salvo que el despido esté basado en causas objetivas.

Doble mandato que deja la duda de conocer en cuál de los dos supuestos encajan los casos en que la relación laboral se extingue a instancias del empresario e invocando la llegada a término de un contrato temporal concertado que el trabajador no impugna pese a que, en realidad, esa decisión encubra un verdadero despido.

Pues bien, a juicio de esta Sala ha de estimarse que esta circunstancia no obsta para que se entienda que el trabajador ha quedado en situación legal de desempleo, tal como ya ha resuelto con valor jurisprudencial la Sala de lo Social del TS en su S 2 Abr. 1984, al resolver un recurso en interés de la ley y sentar que el examen de lo dispuesto en esa regla (a la sazón contenida en el art. 5.2 a RD 920/1981 de 24 Abr.) no puede conducir a presumir que, si la relación laboral tiene apariencia de naturaleza temporal y se da por extinguida por el transcurso del tiempo pactado, a denuncia empresarial, sin que el trabajador la impugne, éste ha quedado voluntariamente sin empleo.

Conclusión que resulta de advertir que la excepción prevista en el art. 6.2 L 31/1984 está partiendo, en todo momento, de que la decisión empresarial se ha exteriorizado al trabajador como un despido, y así lo revela en forma inconcusa no sólo que no se aplique esa regla cuando el despido sea por causas objetivas, como que, según su art.7.1, la solicitud de la prestación deba realizarse dentro de los 15 días siguientes al de quedar en situación legal de desempleo, so pena de pérdida de parte de la misma. Pugna al más elemental sentido común que el trabajador deba tener un conocimiento tan profundo de las normas como para saber con precisión la calificación jurídica que merece la decisión empresarial —cuando muchas veces ofrece serias dudas a los propios órganos judiciales y da lugar a pronunciamientos discrepantes—, so pena de no causar derecho a la prestación (si fuese despido, no creyéndolo así), o perder parte de la misma (si pensase que lo era y su demanda finalmente se desestimase, dando lugar a una tardía petición de la prestación).

Despido nulo. Se equipara a él el incumplimiento de un pacto entre las partes para la reincorporación futura de un trabajador despedido, entendiéndose que equivale a un despido con el contrato en suspenso.

(Sentencia del TSJ del País Vasco de 8 Jun. 1994)

Al objeto de analizar la denuncia del trabajador debe partirse de los hechos declarados probados en autos, siendo de destacar los siguientes: 1) El trabajador recurrente era trabajador fijo en la empresa, ostentando la condición de delegado de personal de los trabajadores; 2) Por problemas de drogodependencia fue despedido y readmitido a su trabajo en una cuestión anterior a la que motivan los presentes autos, ambas partes se conciliaron el día 26 May. 1992, ante el Juez de lo Social, reconociendo la empresa la improcedencia del despido pactando una indemnización de 600.000 pesetas; a) Que ambas partes, y en esa misma fecha del 26 May. 1992, llegaron a un pacto privado que, entre múltiples extremos, contenía una cláusula consistente en que una vez rehabilitado el trabajador sería readmitido inmediatamente por la empresa en las fechas que se determinan en el pacto, siendo una de ellas cuando hubieran transcurrido 1 año y 3 meses desde el día 30 Abr. 1992, y caso de coincidir con un festivo, el siguiente día hábil, que concretamente fue el día 2 Ago. 1993; y 5) Que el trabajador requirió notarialmente a la empresa en fecha 29 Jul. 1993, para ser readmitido el siguiente día 2 Ago. 1993, ya que había sido dado de alta médica el anterior día 20 de julio, no teniendo lugar dicha readmisión hasta el siguiente día 2 Nov. 1993.

Con independencia del juicio que pueda merecer a esta Sala el hecho de que las partes se concilien en un sentido ante el Juez de lo Social y privadamente pacten otra cosa bien distinta, más favorablemente para el trabajador, lo cierto es, que en contra de lo razonado por el Magistrado de instancia, las obligaciones que nacen del indicado pacto o contrato privado suscrito el día 26 May. 1992 tienen fuerza de ley entre las partes, y deben cumplir el tenor de los mismos, tal como al efecto dispone el art. 1091 CC, de modo que una vez rehabilitado el trabajador de su drogodependencia, y requerida fehacientemente la empresa para su readmisión, teniendo lugar todo ello en una de las fechas previstas al efecto, la no readmisión del trabajador ha de ser equiparada necesariamente a un despido nulo, tanto por ser la única declaración que garantiza la readmisión del trabajador y por tanto el cumplimiento del pacto, como por tener éste el contrato de trabajo suspendido, motivo por el que la sentencia recurrida debió efectuar tal declaración, y dado que el trabajador ya había sido voluntariamente readmitido por la empresa antes de la celebración del juicio oral, debió ser condenada al abono de los salarios que el trabajador dejó de percibir entre los días 2 Ago. y 2 Nov. 1993.

Intereses de cantidades reconocidas en resolución judicial. Derecho a percibir las incluso si el condenado ha consignado en vía de recurso.

(Sentencia del TSJ del País Vasco de 14 Sep. 1994)

La tesis recurrente postula la aplicación de intereses (del art. 921 LEC) desde el momento en que la sentencia es dictada hasta el de su total ejecución, sin que para ello sea óbice la facultad o posibilidad de instar su ejecución provisional. La resolución judicial recurrida entiende que la aplicación exige la inexistencia de norma expresa adjetiva laboral, por lo que al existir la facultad de ejecución provisional prima ésta sobre la norma general del art. 921 LEC.

Lo cierto es que la existencia de un recurso de suplicación contra una sentencia dictada en la instancia, estimatoria de demanda en solicitud de cantidad alzada, en materia de S.S., impone la consignación del importe de la condena como requisito para recurrir, generándose así dos intereses contrapuestos: el del beneficiario a percibir las cantidades objeto de condena, sin depreciación por eventual incidencia de inflación, y los de quien ha consignado —máxime si lo hace en metálico— el importe de la condena y por tanto no resulta receptor de los intereses de tal capital —que lo sería de no verse impelido legalmente a consignarlo—.

En tal pugna de intereses contrapuestos la jurisprudencia (TS S 9 Dic. 1992 y la de 4 Dic. 1989, que en ella se cita) se ha pronunciado en sentido favorable a la tesis recurrente, razonando que la consignación propia de la norma adjetiva laboral, como medio de aseguramiento del cumplimiento del fallo, es de naturaleza jurídica diversa a la consignación civil por mora del acreedor o *mora accipiendi* y que, por ello, no produce los efectos liberatorios del pago del interés del dinero, lo que conduce a la aplicabilidad del art. 921 LEC, haya mediado o no el ejercicio de la facultad de ejecución provisional de la sentencia.

En suma, en el conflicto de intereses da prevalencia a los del trabajador a percibir, sin depreciación alguna, el importe de la condena tal como si no hubiera mediado recurso contra la sentencia por parte alguna.

Sindikalgintza

AMAIA BETELU, ELA-REN ORDEZKARIA EUROPAKO KOMITE EKONOMIKO ETA SOZIALEAN

“Gure nahia enplegua ugaltzea da, baina langileen eskubideak hobetuaz”

Amaia Betelu dugu ELAren ordezkari berria Europar Batasuneko (EB) Komite Ekonomiko eta Sozialan (KES). Berau Europar Batzordearen aholkularia da lege proposamenei dago kienez, eta bere baitan langile, enpresari zein ‘talde ezberdinen’ (nekazari elkarteak, kooperatibak, kontsumitzaileak, etab.) ordezkaritza biltzen ditu. Amaia Beteluk elkarriketa honetan Komite horren lanak eta EB mailako zenbait gai azaldu dizkigu.

–Zein da Komite Ekonomiko eta Sozialaren eginkizuna?

–Komitea Europar Batzorde edo Komisionaren aurrean eragile sozial eta ekonomikoek duten kontsultarako organua da. Batzordeak lege eta direktiba proposamenak egiterakoan gai ezberdinei buruzko diktamenak eskatzen dizkio Komiteari, edo bestela interes berezia badu, Komiteak berak erabakitzen du gai jakin baten azterketari ekitea.

Berez, diktamen baten inguruko erabakia hartzeko kontsentsua behar da, baina horren interes anitzak bat etortzea batzutan ezinezko gertatzen da tajuzko erabakiak hartzeko.

–Komitea nola dago antolatuta?

–Komitea hiru taldek osatzen dute: Lehenean enpresariak daude, bigarrenan, langileak, eta hirugarrenean, ‘iharduera ezberdinetako’ ordezkariak (kooperatibak, merkatariak, enpresa tiki eta ertainak, kontsumitzaileak, nekazari elkarteak, etab.).



Komiteak osoko bilkura hilerio izaten du.

Komitearen baitan, berriz, bederatzi atal daude, eta horiek lantaldeak izendatzen dituzte gaiak jorrazteko. Ni horietako hirutan nago, ‘kanpo harreman’, ‘gizarte arazo’ eta ‘erregio-garapen’ ataletan alegia. Atal bakoitzak Komiteko hiru taldeetako ordezkariak biltzen ditu.

–Zenbateko oihartzuna izaten du Komitearen ahotsak?

–Alde batera, kasu batzutan Komiteak esandakoak Bata-sunaren erabakietan ez du eragin gehiegirik izan, baina aurrerantzean bereziki saiatuko gara diktamen onak egiten, adituen ekarpenaz aberastutako diktamenak, pisu gehiago izan dezaten.

ALGUNOS DATOS

–¿Qué es el Comité Económico y Social?
–Es el órgano consultivo de la Comisión Europea en el que están integrados los agentes económicos y sociales. Consta de tres grupos: “Empresarios”, “Trabajadores” y “Actividades Diversas”, que aglutina a cooperativas, organizaciones agrarias, pymes, comerciantes, consumidores, etc. Las decisiones y dictámenes que aprueba el Comité son relativas a asuntos propuestos por la Comisión o abordados por iniciativa propia. El mayor problema suele ser la necesidad del consenso: Dado que las decisiones deben contentar a todos, a menudo se elaboran dictámenes descafeinados, consecuencia de compromisos muy enrevesados entre los tres grupos, que a su vez son muy heterogéneos.

Bestalde argi utzi nahi dut diktamenak, Komitearen erabakiak alegia, ez direla beti langileentzako egokiak. Azkena Essen-go Gobernuburu Kontseilurako prestatu den deklarazioan izan zen: Langileen taldeak Komitetik atera zen eritzia ez zuen ontzat eman, enpleguaren malgutasun osoa aldarrikatzen baitzuen.

Komitearen eginkizunak arrisku bat du, hitz ederretan agortzea. Gainera, zailtasun handia da talde berean ere horrenbeste estatutako eta egoera hain desberdinetako ordezkariak bat etortzea: Alemania eta Greziako ekonomiak eta langileen egoerak ez daukate inongo zerikusirik, baina diktamena edo eritzia bakarra izaten da.

ENPLEGUA HELBURU

–Zein helburu nagusi du Komiteak esku artean?

–Adibididez, Maastrichteko Itunaren berrikuspena, hiritarren Europa eta gizarte segurantzaren sistema egokien beharra. Baina Europako langabezia maila ikusita –17 milioi lagun dago lana aurkitu ezinik–, sindikatuon ikuspegitik helbururik behinena orain enplegua sortzea da. Noski, enpresariak proposaturiko bideak eta langileok bultzatzea nahi ditugunak bat ere antzik ez dute. Lehiakortasuna beharrezkoa da, baina ez edozein moduz.

Enpresariak desregulazio gero eta haundiagoa bilatzen dute. Gure nahia aldiz enplegua indartzea, ugaltzea da, baina aldi berean langileen eskubideak hobetuaz. Delors Batzordeburu ohiak zioen moduan, Europak ezin du eraikuntza ekonomiko hutsa izan, bere alderdi soziala da guretzat helbururik behinena.

G. ZEBERIO