

Juan Olaskoaga

José Mari Larrañaga

Patxi Agirrezabala

Aldaketak federazio nagusietan

Martxoaren hasierak garrantzi handiko aldaketak ekarri ditu ELAren Federazio nagusi diren Metal eta Zerbitzu Publikoetakoetan. Orain arte Metaleko idazkari nagusi izan den Juan Olaskoagak Konfederazioko esparru instituzionalera pasatzean utzitako lekua Jose Mari Larrañagak bete du.

Honek Zerbitzu Publikoetan utzitako idazkaritza nagusirako, berriz, Patxi Agirrezabala izan da aukeratua. Aipatze-koak dira, baita ere, Luis Manuel Agirre Metaleko idazkaritzara pasatu dela eta Jose Anjel Ulazia FETAkora.

Ardura aldaketa hauek orainari baino geroari gehiago begiratura egin dira eta, ditugun koadroen ahal den erabi-

lera onenarekin batera, organizazioetako arduradunen pausuz pausuko berrikuntza izan dute kontuan.

Izan ere, Nazio batzordean idazkari nagusiak esan zuen bezala, aldaketak gauzak ondo doazenean egin behar dira, geroago ere ondo joan daitezten.

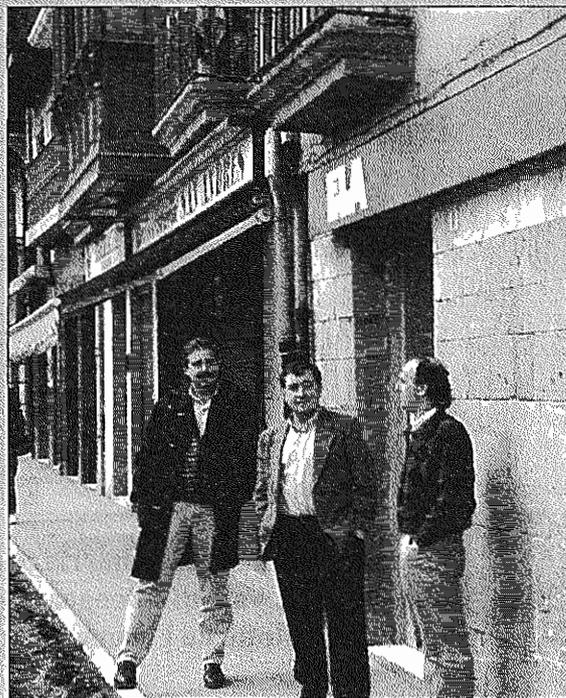
(3., 4., 5. eta 6. orrialdeak)

Inaugurado el local de Estella

El pasado 2 de marzo se inauguró en Lizarra/Estella el nuevo local de ELA. Junto con los afiliados y militantes estellesses, asistieron al acto Ricardo Adrián, nuevo responsable de Lizarra; José Mari Otaegi, responsable de Navarra, y José Elorrieta, secretario general. En opinión de Elorrieta, la evolución de ELA en la zona de Estella, donde ha pasado del 5 al 18% de representación, es una muestra más del importante ascenso obtenido en la Comunidad Foral.

Además, los responsables sindicales se mostraron muy satisfechos con la aprobación de la reforma del Consejo Económico y Social, que permitirá la entrada de ELA, a pesar de los continuos intentos de UGT y CC OO para obstaculizar este paso. La iniciativa del Ejecutivo navarro pone fin a una larga etapa en que el sindicato ha estado excluido de las instituciones navarras.

En la misma jornada Elorrieta y Otaegi visitaron la fábrica de Volkswagen, en Landaben, y la empresa Bordonabe, en Ayegui, en las que mantuvieron sendas reuniones con las secciones sindicales de ELA.



ELA SINDIKALGINTZA



Aldaketak federazio nagusietan

Martxoaren hasieran gertatu zen aldaketa nagusia ELAren Federazio Nagusien alderdiaren berria izan zen. Aldaketa hori ELAren Federazio Nagusien alderdiaren berria izan zen. Aldaketa hori ELAren Federazio Nagusien alderdiaren berria izan zen.

Inaugurado el local de Estella

Estella hirian inauguratu da ELAren bulego berria. Inaugurazioa Estella hirian inauguratu da ELAren bulego berria. Inaugurazioa Estella hirian inauguratu da ELAren bulego berria.



3 LA FIRMA DEL MES
Eusebio Alberdi

4 CONFEDERACION:
Intervención de Elorrieta en el
Comité Nacional del 27-2-95

5-6 FEDERAKUNDEAK
7 ESKUALDEAK

8 CIOSL

9 GAZTEAK

10 LAN MUNDUA /
MUNDO LABORAL

11. CHARLA DE MARIA
EMILIA CASAS

La nueva estructura de la
negociación colectiva

12-14 SEMINARIO:
"Los servicios públicos en una
economía mundializada"

15 EMAKUMEAK / MUJER

16-17 NEGOZIAKETA
KOLEKTIBOA

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA

20 EKONOMIA

21. INFORMACION
FINANCIERA

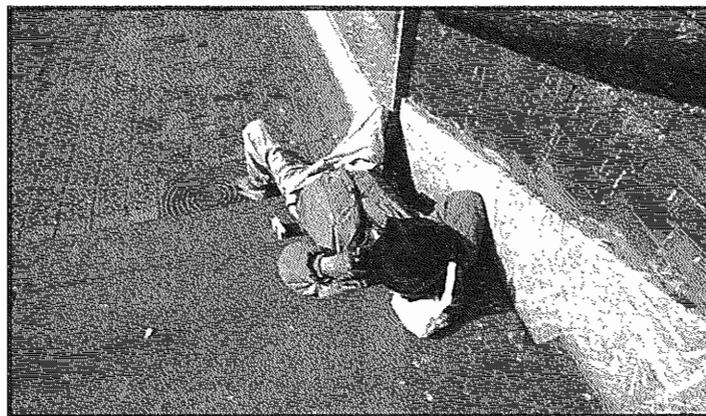
Estructura del pasivo (I)

22 GUIA LABORAL

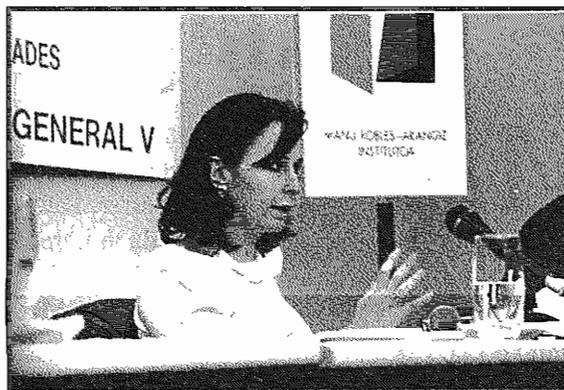
23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:
Juan Olaskoaga

8-9-19



CUMBRE SOBRE EL DESARROLLO SOCIAL (COPENHAGUE)

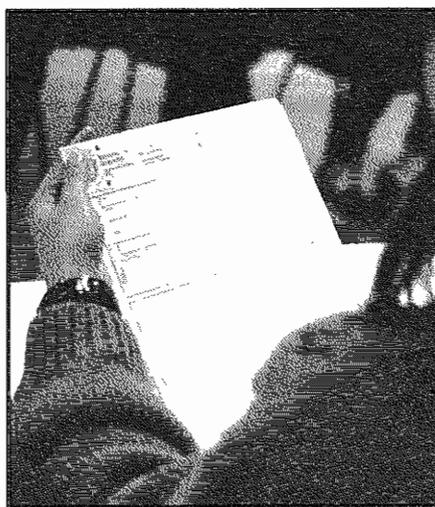


LA NUEVA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

11

12-13-14

LOS SERVICIOS PUBLICOS EN UNA ECONOMIA MUNDIALIZADA



20

LA SITUACION FISCAL, CADA VEZ PEOR

(INFORME)

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

ELAk proiektu bakarria izaten darrai

Orrialdeotan ematen dizuegu ELAren baitan izan diren aldaketa garantzitsuen berri. Mugimenduak funtsezkoak izan arren, ordea, inor ez da galdu, aldatzen diren lagun horiek sindikatuan beharrezko gertatu diren beste eginkizunei helduko dietelako.

ELA kapitalizatu egin da aldaketa hauen ondorioz, alde batetik gazte jendea goi mailako ardura postutara iritsi delako, eta bestetik, aldaketen ondorioz sortutako hutsuneak jende berriz betetzen joango direlako. Azpimarratzekoa da prozesu guztia kontsentsu haundiz burutu dela, eta hori ez zen hain erraza, berrantolaketak hainbat pertsona eta erakunderen egoeran eragiten baitzuen.

PROIEKTU BATEKO MILITANTE

Batek baino gehiagok galdetuko dio bere buruari nola litekeen arduradunak federakunde batetik bestera, federakunde batetik eskualde batura batera edota federakunde batetik zerbitzu konfederala horrenbesteko naturaltasunez igarotzea. Hain zuzen ere, aldaketaok beste erakunde batetan ez bailirateke posible. Arrazoia oso sinplea da: ELAren III. Kongresuan ELA proiektu orokor bakarria izan zedila erabaki genuen. Horixe izan zen funtsezko erabakietako bat Euba eta Eibarren burutu zen kongresu hartan.

Bestalde, erabakia logikoa zen, III. Kongresuan bildutako militanteok sektore bat edo besteko, eskualde hau edo hartako baino euskal sindikatuaren proiektu osoko militante ginen-eta. Hori da berrantolaketa hau inongo arazorik gabe egin ahal izatearen arrazoia.



Gerora organizazioak, bai sektore edo federakunde, bai eskualdeka eratu eta sendotzen joan dira, gorputza hartzen, beren arautegi eta egitura propioekin. Baina garapenean zehar zorionez ez da galdu proiektu bakar horren partaide garenaren zentzu hori: Duela bi urte VIII. Kongresuan onartutako estatutu berrikuntzak eta bertan izan zen sakoneko hausnarketak pentsamolde hori sendotu egin zuen.

Ukatu ezinekoa da berez organizazio batetako organu berrikuntza berorren kongresuan erabaki beharra legokeela, eta hori dela medio aldaketek zer esana sor dezakete. Baina bestalde, kontutan izan behar da gurean koadroak federakunde edo eskualde batetakoak baino ELAkoak direnez, mugimenduek organu asko ikutu ditzaketela eta zenbait kasutan, oraingoan gerta den bezala, administra ezina litzatekeela organizazio bakoitzaren kongresu bidez egitea. Hori izan da oraingoan erabakiak, legitimitate estatutario osoz, komite federalek hartu izanaren arrazoia.



EUSEBIO ALBERDI

Idazkari nazionala.

Federakundeko Koordinatzailea

JAUREGUI PRESENTA SU "CONTRATO SOCIAL"

El pasado 2 de marzo, Ramón Jáuregui, titular del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de la CAPV, mantuvo una reunión con los cuatro sindicatos para exponer su plan de cara a conseguir lo que ha llamado un "nuevo contrato social".

Por nuestra parte se ha expuesto con toda claridad a Jáuregui cuál es nuestra visión del procedimiento y los objetivos que debe perseguir esta fase de diálogo que se pretende impulsar.

-No debe interferir en la política de rentas.

-Debe dejar a un lado la obsesión por el gran acuerdo y trabajar sobre aquellos temas concretos que se consideren prioritarios.

-Se debe utilizar aquél método de trabajo que mejor pueda garantizar los resultados; a nuestro juicio en la fase actual se debe trabajar fundamentalmente de forma bilateral.

-Debe existir voluntad de concluir acuerdos que tengan un contenido real; acuerdos sin otra pretensión de la de dar una buena imagen ante la opinión pública no conducen a nada.

Hay que reconocer que la iniciativa de Jáuregui ha rectificado errores de planteamiento de iniciativas anteriores y que, al menos en un primer acercamiento, podemos constatar importantes coincidencias sobre todo en cuanto al método de trabajo a seguir.

PLAN DE TRABAJO

Por nuestra parte hemos propuesto al Departamento elaborar un plan de trabajo y establecer un método que fije prioridades y ritmos. Consideramos prioritarios temas como: Empleo y Formación, con sus contenidos de gestión del empleo y formación ocupacional, por un lado, y el campo de la formación continua, por otro; la potenciación de la participación institucional, que requiere, además de la entrada en funcionamiento de instituciones ya aprobadas, como el CES y OSALAN, el planteamiento de determinadas modificaciones normativas que permitan una mayor autenticidad en la representación; establecimiento de criterios objetivos y proporcionales a la representatividad de los distintos sindicatos para las asignaciones de distinto tipo que desde las administraciones se produzcan. Consideramos asimismo necesario que en las materias de índole socio-laboral que se encuentran pendientes de transferencia se formulen desde el Departamento y el Gobierno en su conjunto posiciones políticas firmes que exijan el cumplimiento de una vez por todas de las previsiones estatutarias en esta materia.

G.K.

EXTRACTO DE LA INTERVENCION DE JOSÉ ELORRIETA ANTE EL COMITÉ NACIONAL, EL 27-2-95

"Hay que recuperar cuanto antes la velocidad de crucero"

Estamos atravesando un buen momento. El grueso de las elecciones sindicales se ha cubierto con un resultado francamente bueno para nuestro sindicato, que ha conseguido superar holgadamente los niveles de representatividad previos, ya de por sí muy elevados. Esta bonanza de los resultados se ha manifestado, además, en los distintos sectores profesionales y en los distintos territorios.

Sin embargo no tenemos que dormirmos en los laureles. El sindicalismo en general y nuestra organización en particular se enfrenta a una situación difícil y tenemos que ser capaces de afrontar el futuro con previsión y sentido de la anticipación.

En ELA contamos con una ventaja muy importante: el gran consenso existente, la fluidez de la relación entre las organizaciones y entre las personas responsables y el sentido de que los cuadros de ELA trabajan para el conjunto del proyecto, lo que permite traveses de cuadros entre organizaciones que de otra forma no serían posibles.

Este buen estado de la organización y el consenso existente hacen que nos podamos plantear cómo ir avanzando en diversos campos. Hay tres temas sobre los que tenemos que reflexionar y dar pasos:

-Potenciar el referente nacional en el funcionamiento de las federaciones profesionales.

-Ir completando el proceso de fusión de Uniones Comarcales.

-Conseguir la máxima eficacia de los servicios confederales.

PRODUCTO DE LA REFLEXION

Es en el contexto de estas reflexiones, en el que se insertan los cambios de responsabilidades que se plantean estos días.



Hay que tener en cuenta, además, que tenemos la obligación de procurar que se vaya renovando gradualmente la dirección de las organizaciones de ELA. Tenemos que escalear en cabeza ajena y ver las funestas consecuencias que trae la no renovación generacional.

Es esperanzador, en este sentido, ver cómo la Federación de Servicios Públicos va a contar con una dirección joven, sin presencia de líderes históricos.

En cuanto a la Federación del Metal, un hombre de consenso como Jose Mari Larrañaga deberá cubrir el hueco que deja el liderazgo histórico de Juan Olaskoaga.

Por otra parte, la incorporación de Juan Olaskoaga a tareas de carácter institucional va a permitir reforzar un área que

va a adquirir mucha importancia con la próxima entrada en funcionamiento de diversas instancias de participación.

Hay que destacar la amplitud de miras y la disposición que han mostrado tanto las personas como las organizaciones en este proceso, siempre en la búsqueda de las soluciones mejores para el conjunto de ELA.

MANOS A LA OBRA

Ahora es el momento de ponerse nuevamente a trabajar, a demostrar que estos cambios han merecido la pena. El conjunto de ELA y cada una de las organizaciones, superado el trabajo principal de las elecciones sindicales, tiene que alcanzar cuanto antes la velocidad de crucero en la negociación, en la organización, en la afiliación, en los servicios...

Quedan pendientes y deberán ser abordados sin demora los temas de la culminación de los procesos de fusiones de Uniones comarcales y el debate sobre la descentralización de los servicios jurídicos.

Pongámonos manos a la obra.

”
Etorkizunari
erantzuteko
aurrerapenez
jokatu beharra
daukagu

CRONICA DEL COMITE NACIONAL

Metal

JUAN OLASKOAGA PASA AL AREA INSTITUCIONAL DE LA CONFEDERACION

José Mari Larrañaga, nuevo secretario general

El Comité federal, en reunión extraordinaria celebrada el 3 de marzo, ha hecho una profunda reflexión sobre las propuestas que desde el Comité Nacional se habían trasladado a la Federación. Una vez superado el grueso de las elecciones con resultados verdaderamente satisfactorios para ELA, tanto a nivel global como de la propia Federación del Metal, se considera que es el momento adecuado para abordar una serie de cambios organizativos importantes de cara a los retos y desafíos de futuro del conjunto de las estructuras del sindicato.

Derivado de este análisis, habiendo aceptado Juan Olaskoaga incorporarse al área institucional de la Confederación, el Comité Federal del Metal adoptó los siguientes acuerdos:

- Elegir secretario general de la Federación a Jose Mari Larrañaga.
- Elegir a Luis Manuel Agirre miembro de la Secretaría federal.
- Nombrar representantes de la Federación en el Comité Nacional a José Mari Larrañaga, Koldo Zelaia y Luis Manuel Agirre.



CONSEJO FEDERAL DEL METAL

Emotiva despedida de Olaskoaga

La reunión del Consejo federal del 3 de marzo aprobó el informe de gestión de 1994 presentado por la Secretaría. El informe, presentado por Juan Olaskoaga, comprendía, entre otros temas, el análisis de la situación económica, industrial y social del pasado año, el balance de las elecciones sindicales, la organización interna, la negociación colectiva y la reconversión industrial.

Con todo, como no podía ser de otro modo, el relevo en la Secretaría general fue el gran tema de este Consejo federal.

SEGUIR TRABAJANDO

Juan Olaskoaga se "despidió" de sus compañeros y compañeras indicando que "esto no es ningún adiós. Desde mi nueva función en el área institucional, vamos a seguir encontrándonos, tratando los temas conjunta-



mente; vamos a seguir colaborando".

Diversas intervenciones agradecieron a Juan su dedicación y su ejemplo a lo largo de tantos años. Fueron momentos de gran emotividad.

El nuevo secretario general, Jose Mari Larrañaga, señaló que continuará en la línea sindical de su predecesor para seguir manteniendo la Federación del Metal como la primera y más importante de Euskadi, con un tercio de la afiliación total de ELA. Recabó la colaboración del equipo de cuadros del Metal y del conjunto de la militancia para profundizar y avanzar en temas tan fundamentales como la organización y la negociación colectiva.

”

*Hau ez da agurra,
aurrerantzean ere
lana elkarrekin
egingo dugu*

”

*Lehengo lanari
eutsiko diogu
Metalak bere pisua
manten dezan*

M.ASTIGARRAGA

Servicios Públicos

Patxi Agirrezabala, nuevo secretario general de Servicios Públicos

Patxi Agirrezabala ha sido elegido por el Comité Federal para sustituir en la Secretaría general de la Federación a Jose Mari Larrañaga, que pasa a ocupar la máxima responsabilidad de la Federación del Metal.

En su intervención de despedida Jose Mari Larrañaga tuvo palabras emotivas para los miembros del Comité federal y para el conjunto de militantes y personas afiliadas.

Agradeció la ayuda de todos y todas "que había hecho -



Patxi Agirrezabala, con José Mari Larrañaga

declaró- que su responsabilidad al frente de la Federación haya sido cómoda".

Larrañaga pidió esa misma colaboración para el nuevo Secretario general en la tarea de consolidar y desarrollar el sindicalismo en los servicios públicos.

Patxi Agirrezabala, el nuevo secretario de la Federación de Servicios Públicos, es un joven enseñante de 36 años, casado y con un hijo y con una amplia experiencia sindical, a pesar de su juventud.

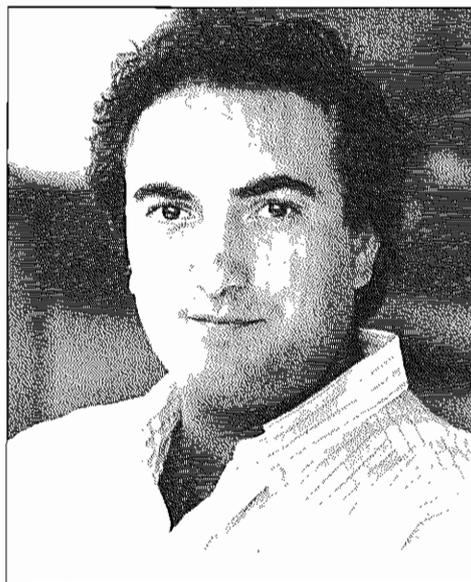
FETA-ETEF

J. Angel Ulazia sustituye a Luis Manuel Agirre en la Secretaría de la Federación

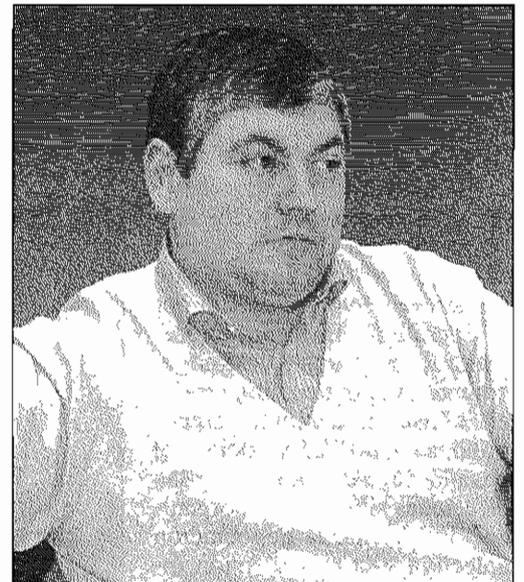
El Comité Federal ha acordado la incorporación a la secretaría de la FETA de José Angel Ulazia, hasta ahora secretario comarcal del Bajo Deba, en sustitución de Luis Manuel Agirre, que se incorpora a la Secretaría Permanente del Metal. Estos cambios se producen como consecuencia de un planteamiento de conjunto que ha afectado a distintas organizaciones de ELA.

El Comité federal ha valorado positivamente la apuesta estratégica a la que responden estos cambios. Ha querido, asimismo, destacar el trabajo desempeñado por Luis Manuel Agirre, no sólo en Gipuzkoa, sino como dirigente destacado del conjunto de la Federación.

En cuanto a la incorporación de Ulazia, el Comité federal expresó su confianza de que servirá para consolidar los avances de la Federación y para impulsar nuevas dinámicas.



José Angel Ulazia



Luis Manuel Agirre

”

Larrañagaren arabera, denen laguntzari esker bere erantzukizuna erosoan izan zaio

”

Patxi Agirrezabala da goi mailako kargu batetara iritsi den lehen militante ez historikoa

”

ETEF aldaketaok federakundearen aurrerapenak finkatzeko izango delakoan dago

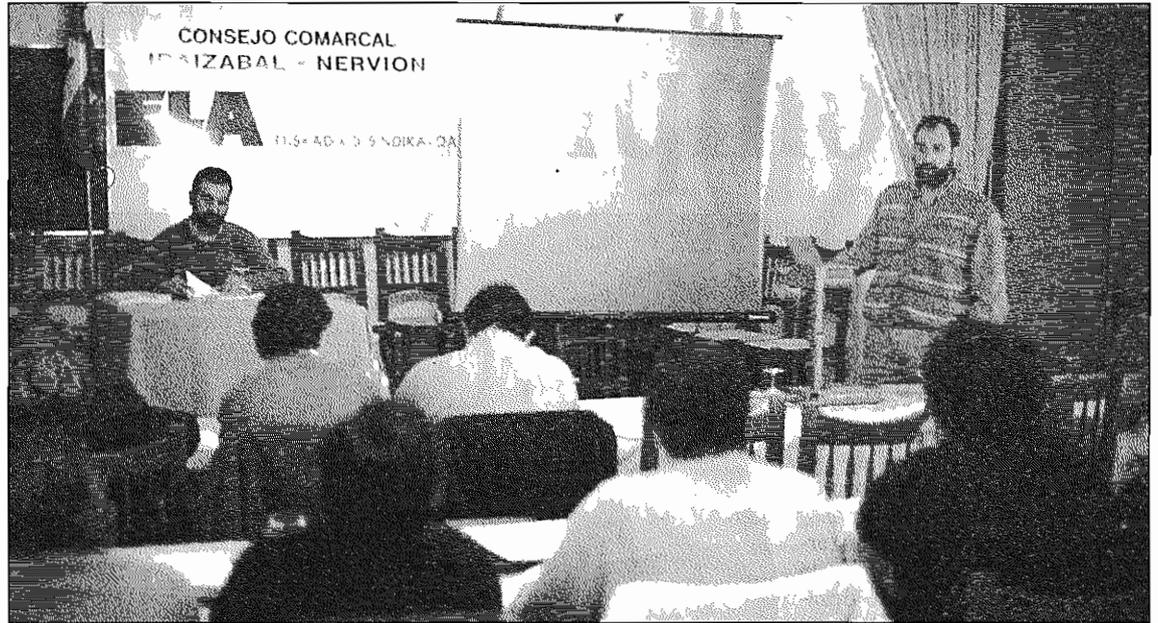
Ibaizabal-Nervi3n

El Consejo comarcal aprueba el nuevo reglamento

La unificaci3n de las anteriores comarcas de Basauri-Galdakao y Aiala se formaliz3 el pasado 3 de marzo en Igorre, con la celebraci3n del Consejo comarcal de Ibaizabal-Nervi3n. Para ello, los 53 militantes que asistieron aprobaron por unanimidad la unificaci3n de reglamentos de la uni3n comarcal. El debate sobre el informe de gesti3n de 1994 y el plan de actividades para 1995 complet3 el orden del d3a del Consejo comarcal.

En la introducci3n del Consejo, Donato Caballero, secretario comarcal, destac3 la importancia de los y las militantes en la din3mica de las comarcas. Caballero habl3 del plan de actividades diciendo que la comarcal debe plantearse ante todo "objetivos reales, porque no es posible limitarse a aprobar una serie de puntos y esperar a que el responsable los lleve a la pr3ctica", y a3adi3 que "el trabajo o es de todos, o no es posible". Por eso, "hay que creer que lo aprobado est3 bien y ponerlo en pr3ctica".

"No vale decir que existe una uni3n local y que ir3 cuando pueda", remach3 el secretario comarcal. Puso el ejemplo de las visitas a empresas: "no debemos quedarnos en un planteamiento general, sino que debemos ir a lo concreto, designar las personas que las llevar3n a cabo, qu3 d3as y de qu3 manera".



AFILIACION

Otro punto destacado por Donato Caballero fue la necesidad de centrar el trabajo en la afiliaci3n, una vez concluido el grueso del proceso electoral: "Todas las uniones locales deber3n hacer un seguimiento permanente de la afiliaci3n, de las altas y bajas que se van produciendo".

Eustakio Uranga, responsable confederal de la Interprofesional, insisti3 en la importancia de la afiliaci3n. Uranga afirm3 que est3 debe ser un punto fijo en las reuniones de todas las uniones locales y comarcas, "porque este tema es vital, no hay sindicato fuerte sin independencia econ3mica y sin militantes".

Tras hacer una valoraci3n muy positiva de los resultados electorales, "somos claramente mayoritarios" - Uranga record3 que el proceso a3n no ha terminado y hay que mantenerse en guardia para seguir sumando delegados.

El responsable de la Interprofesional habl3 de diversos aspectos organizativos de importancia: "Los locales tienen que abrirse de forma regular y organizarlos para que est3n correctamente atendidos; las uniones locales deben colaborar con las federaciones en las visitas a empresas, porque aquellas no llegan a todas partes". Tambi3n habl3 de la formaci3n, "fundamental en las uniones comar-

cales para que el sindicalista no pierda capacidad de adaptaci3n", y de la apertura del sindicato a los j3venes, "que debe contrarrestar la presi3n del paro y la precariedad laboral, y el mensaje antisindical predominante hoy".

INFORME DEL 94

Koldo Gabi3a, responsable de Laudio, present3 el Informe de Gesti3n de 1994 elaborado por la Secretar3a comarcal. Gabi3a se centr3 por un lado en la unificaci3n de la comarcal, y explic3 los l3gicos problemas de coordinaci3n que ha supuesto en principio.

El responsable de Laudio destac3 tambi3n el gran resultado del cap3tulo de la formaci3n, cuyas previsiones se cumplieron al 100% en 1994, con una intensa programaci3n de cursos. Respecto de las diversas 3reas (igualdad, ELA-Gazteak, Empleo, Jubilados...), el ponente apunt3 su puesta en funcionamiento.

Sobre las elecciones sindicales, Gabi3a coment3 el 3xito obtenido en Ibaizabal-Nervi3n, donde hasta el momento se ha llegado al 48% de representaci3n, superando todos los objetivos, incluido el de quedar por delante de LAB en Laudio (meta cumplida con creces).

PLAN DE ACTIVIDADES

El Consejo comarcal estudi3 el Plan de Actividades preparado para 1995, en el que adem3s de la actividad de cada 3rea y uni3n local destacan la importancia de una organizaci3n sistem3tica y la atenci3n de los locales, as3 como la renovada atenci3n al tema de la afiliaci3n.

Gernika

Reuni3n de liberados

El pasado d3a 7 de febrero tuvo lugar una reuni3n de liberados con el objeto de fijar unas l3neas b3sicas de funcionamiento y coordinaci3n en el 3mbito de la comarcal. Los asistentes acordaron mantener reuniones mensualmente y hacer un seguimiento de las decisiones adoptadas en ellas. Los puntos fundamentales que se tratar3n en todas las reuniones son los siguientes:

- Altas y bajas mensuales.
- Cobros y seguimiento de cuotas.
- Estancias y apertura de locales.
- Visitas a empresas y elecciones sindicales.

Estos puntos son prioritarios para hacer un an3lisis de la situaci3n comarcal, interesarse por el motivo de las bajas e intentar recuperar

algunas de ellas, ya que son la principal causa del estancamiento de la afiliaci3n. Las visitas a las empresas, adem3s de servir como camp3a de afiliaci3n, nos servir3n como referente continuo para no descuidar nuestra situaci3n actual en el nuevo y abierto proceso electoral.

Tambi3n se abordaron otros puntos de car3cter confederal, como la formaci3n, el 1 de Mayo, informaci3n sobre el Comit3 Nacional, etc.

Debemos asumir que estos planteamientos m3nimos son fundamentales para el desarrollo de las tareas de organizaci3n, para un servicio m3s eficaz y una mejor atenci3n a todos los afiliados de la comarcal.

J.F. RODRIGUEZ

J.M.

La Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social (que está teniendo lugar del 6 al 12 de marzo en Copenhague) ha sido un momento importante de balance sobre estos “últimos años en los que se ha creado un mercado global que ya está haciendo sentir su impacto dramático sobre el desarrollo social” (declaración de la CIOSL a la Cumbre). Más pobre que el balance ha sido el programa de actuación. Los sindicatos temíamos, con razón, que la fuerza de intereses minoritarios se resistiría a los cambios necesarios. “Es la solidaridad la que cambiará el funcionamiento del mundo y contrarrestará la influencia de los ya ricos y poderosos”

CUMBRE SOBRE EL DESARROLLO SOCIAL

El compromiso sindical

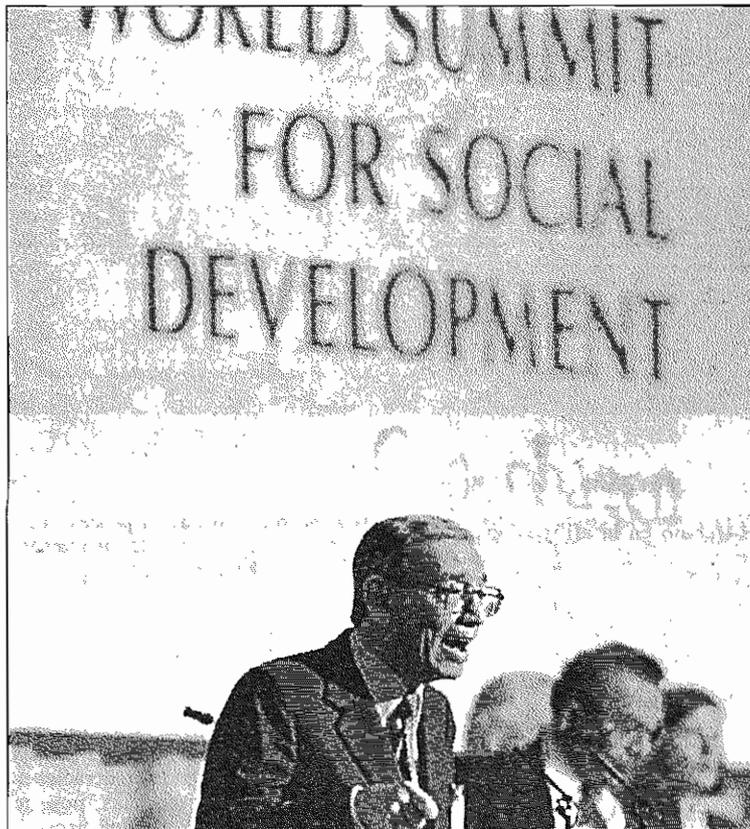
La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) –125,6 millones de miembros de 188 organizaciones afiliadas en 134 países– presentó a la Cumbre una declaración, algunas de cuyas ideas básicas resumiremos aquí. Siendo la libertad de asociación, el derecho a organizarse, el respeto a la dignidad y la justicia principios de todo desarrollo deseable, la CIOSL se muestra preocupada porque se “subestime e infravalore la importancia de hacer de la justicia en el lugar de trabajo en todo el mundo una acción verdaderamente global para el desarrollo social”.

EL MERCADO, INCAPAZ

“Se ha demostrado –afirma la Declaración– que los mercados, librados a sí mismos, no asegurarán que los desfavorecidos y excluidos tengan los recursos para trabajar y salir de la pobreza. Los mecanismos básicos siguen siendo un sistema impositivo equitativo y de amplia base que recaude ingresos suficientes a fin de financiar los servicios públicos esenciales para los necesitados”. “Son los gobiernos a nivel nacional e internacional quienes deben establecer el marco para la redistribución de los recursos”. Y ahora en concreto urge “la acción internacional para mejorar la transferencia de recursos a los ciudadanos más pobres del mundo”. Y hay que advertir que “la corrupción prospera cuando las disensiones sobre la asignación de recursos públicos tiene lugar a puerta cerrada. Y entonces decae también la solidaridad”.

NO TODO VALE EN LA COMPETITIVIDAD

“La competencia es un poderoso incentivo para un uso más eficiente de los recursos, inclusive el trabajo, pero es arbitraria y a



menudo cruel en su impacto sobre aquellos que carecen de poder en el mercado. Los gobiernos tienen la obligación de asegurar que los mercados favorezcan contratos que sean justos y que se cumplan”.

“El mercado laboral, en particular, requiere reglas y regulaciones especiales a los efectos de asegurar que los seres humanos no sean tratados como una mercancía. Muchas de estas reglas pueden ser definidas por sindi-

catos y empleadores a través de la negociación colectiva, pero deben ser apuntaladas por normas mínimas legales. A medida que los mercados de productos y servicios se hacen cada vez más globales, es esencial que se establezca y aplique un repertorio de normas que rijan el más fundamental de todos estos intercambios: el contrato de empleo. Ya se ha convenido ampliamente que el aumento de la competencia no debe basarse en la represión, la explotación y la dis-

crimación en el puesto de trabajo”.

NO IGNORAR LOS DERECHOS BÁSICOS

“En un momento en el que la comunidad internacional está entablando acuerdos de largo alcance sobre los principios a aplicar en las transacciones comerciales y financieras, los derechos básicos de las personas trabajadoras no pueden permanecer ignorados. El desarrollo social y económico a nivel global no avanzará si el doble imperativo de la flexibilidad económica y la seguridad social no se equilibran en el lugar de trabajo”.

“Las metas globales no tienen sentido a menos que lo tengan en el lugar de trabajo. La creación de empleo y la protección del medio ambiente son mutuamente compatibles si los empleadores y sindicatos pueden encontrar nuevos carriles para trabajar con el movimiento ecologista y con los gobiernos”.

DESARROLLO INTEGRAL

La CIOSL ve con agrado que la Cumbre haya abordado el tema del desarrollo social desde el amplio abanico de factores que lo integran: la sostenibilidad, incluyendo la dimensión ecológica; la generalización, eliminando la exclusión del mismo de colectivos sociales amenazados; la necesidad de un trabajo coordinado, etc.

La CIOSL afirma que el movimiento sindical debe asumir un protagonismo central en esta materia del desarrollo social porque el mundo del trabajo es, en sí mismo, un punto central de actuación sobre el empleo y también sobre la pobreza y la integración social.

ITURRIAGA

”

*Elkartasunak
gaindituko du
aberatsen
boterea*

”

*Helburu orokorrek
zentzua lantoki
bakoitzean
dute*

Al hilo del anterior artículo sobre la Cumbre de Desarrollo Social, ELA-Gazteak se ha planteado el llevar a cabo una serie de acciones encuadradas dentro de los temas que se van a tratar en esta cumbre que se celebra del 6 al 12 de Marzo en Copenhague, como ya dijimos.

ELA-Gazteak y Garapena, por la solidaridad

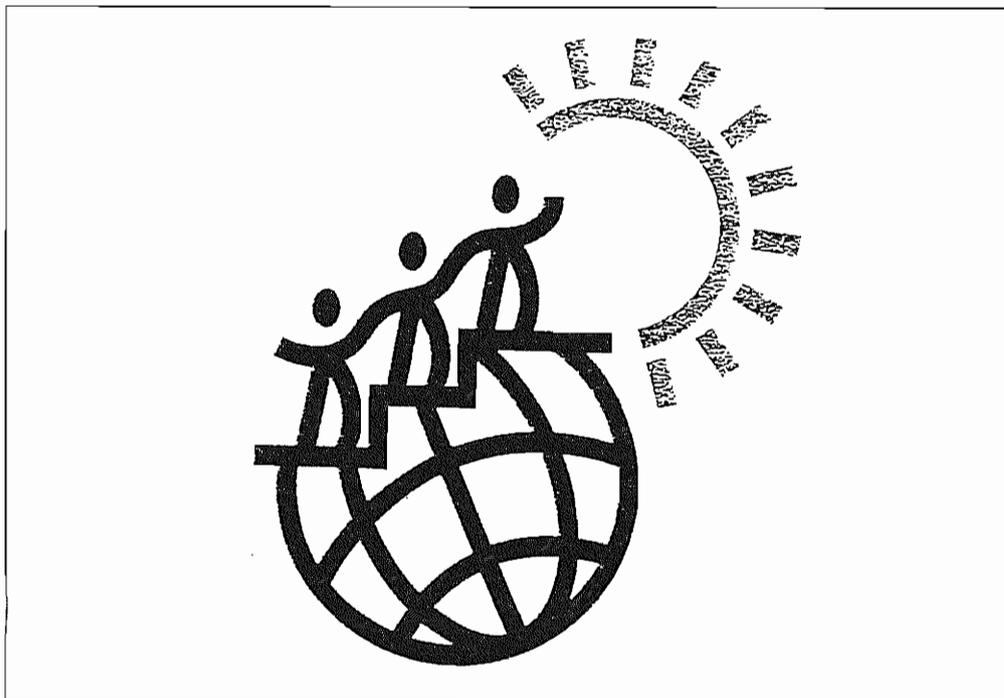
Nos planteamos el realizar algún tipo de actividad vinculada a este acontecimiento por los temas a debatir: la pobreza, el desempleo y la desintegración social. Nadie puede quedar indiferente, y menos quienes estamos dentro de una organización sindical y trabajamos por mejorar las condiciones de trabajadoras y trabajadores. Por esta razón decidimos preocuparnos del contenido de la Cumbre y darlo a conocer entre los grupos para que se debatiera y se extrajesen conclusiones sobre el mismo. En este sentido no ha habido problemas de información, ya que nos ha llegado constantemente, de variado origen (sindical, institucional, etc.) y con una cierta calidad.

Después de haber hablado sobre estos problemas (desempleo...), no sólo a nivel mundial sino también a nivel de Euskadi, hay que sacar el debate a la calle. En este sentido nos hemos propuesto que, aparte de realizar una acción como ELA-Gazteak de elaborar un manifiesto, cada grupo se haga cargo de hacer una actividad en su propia comarca. El manifiesto se saca en prensa y los grupos van a realizar video-forums, estudios de la pobreza en su entorno, etc...

REFORZAR NUESTRAS ACCIONES

Sin embargo, queremos reforzar nuestras acciones con alguna actividad que nos haga trabajar con otros grupos u organizaciones que, teniendo una especial sensibilidad hacia las problemáticas sociales, trabajan en ámbitos diferentes. En este sentido, vamos a realizar una Jornada de Trabajo sobre estos mismos temas de la Cumbre social, para lo cual hemos invitado a distintas ONGs, asociaciones juveniles y a otros sindicatos para debatir sobre desempleo, pobreza y marginación social. La jornada de trabajo está organizada por Garapena y por ELA-Gazteak, en Gasteiz, y al término de la misma sacaríamos un comunicado de las conclusiones a las que lleguemos.

Creemos que con este tipo de actividades no sólo conoces lo que piensan otras organizaciones y lo que están haciendo, sino que también ellos te conocen, además de divulgar a la opinión pública lo que pensamos sobre cuestiones de esta envergadura, así como la implicación de las organizaciones sindicales en problemas que están ahí y que no son los que estrictamente ocurren en el mundo de la empresa.



Logotipo de la Cumbre de Desarrollo Social.

Creemos que esta clase de acciones tienen un alcance muy limitado, pero es con pequeños pasos como se consiguen logros; ahí tenemos los del movimiento obrero y las organizaciones sindicales. Tanto para ELA-Gazteak como para Garapena, la solidaridad y la

justicia social son los fines que nos mueven a luchar y a trabajar. Así seguiremos hasta ir logrando mayores mejoras para las personas trabajadoras de Euskal Herria y del mundo.

LUTXI ARRIBAS

Gazteontzako erantzuna

Hamarkada honetako egoera soziolaboralaren ezaugarri garrantzitsuenetako bat gazteon lanaren prekarizazioa eta honek ekarri digun etorkizun ezegonkor eta beltza da. Hau dela-ta, gaurko gizartearen eta euskal sindikalgintzaren apostu garrantzitsuena, ELA eta ELA-Gazteak buru, arazo larri hauentzako gazteoi irtenbide bat erakustea da. Herrialde bateko sektore batentzat egindako hitzarmenak enpresa itunak ez direnez, argi eduki beharko dugu hitzarmen mota bakoitzak bere iharduera berezia edukiko duela. Horrela, lurralde komenioak arazo orokorrei (adibidez zabor kontratuen estaldurei) aurre egiteko aproposenak izango dira, eta enpresa komenioak arazo espezifikoagoei (adibidez ordu extrei) aurre egiteko aproposagoak.

Gainera, Langile Estatutuaren erredakzio berriaz gero, negoziaketaren eremu eta ikuspegi berri bat ireki digute. Horrela bai enpresa-, bai sektore- hitzarmenen bidez, gure soldatak, babesak, kontratazio baldintzak, formazioaren kontrola, hots zabor kontratu, ETT eta azpi-kontraten iharduerak dakartzaten desberdintasunak murrizteko edo, zergatik ez, beste langileen baldintzekin berdintzeko aukera argia eman digute. Beraz, gazteoi zuzenean jotzen dituguten arazoak, hau da, 'erreformak' suposatu digun bonbardaketa moteltzeko aukera hor duzue, dugu. Arlo honetan aritzeko beharra hor dago.

Denok ezagutzen ditugu negoziaketaren zailtasunak. Denok dakigu zerbitzu sektorean, ostalaritzan eta metalean komenioak askotan ez direla behar bezala aplikatzen. Baina nork ez du seme-alaba, senitarteko edota lagunen bat kontratu, babes, langabezi eta hainbeste eskubiderik gabe lanean? Ez al da baita kontrol sistema berriak hitzarmenetan planteatzeko ordua?

Negoziaketa gazte bat arazoan aurrean irtenbide zahar-berri bat da. Gazteok askotan entzuten dugu etorkizuna garela, baina etorkizun bat izateko gaur bat izatea beharrezkoa da.

ASIER

WAVIN-GLASSIDUR

Encierros en protesta por los incumplimientos de la dirección

La totalidad de la plantilla de la empresa Wavin-Glassidur de Galdakao llevó a cabo el pasado 7 de marzo un encierro en las instalaciones de la factoría en protesta por el incumplimiento de los acuerdos firmados entre la dirección y los trabajadores, tras un proceso de reestructuración.

En concreto, la dirección de Wavin-Glassidur, hasta el momento de redactar esta noticia, se había negado a aplicar los incrementos salariales pactados para este año, y ha incumplido los compromisos que en materia de contratación había adquirido con los representantes de los trabajadores, a pesar de que se ha entrado en la senda de los beneficios.

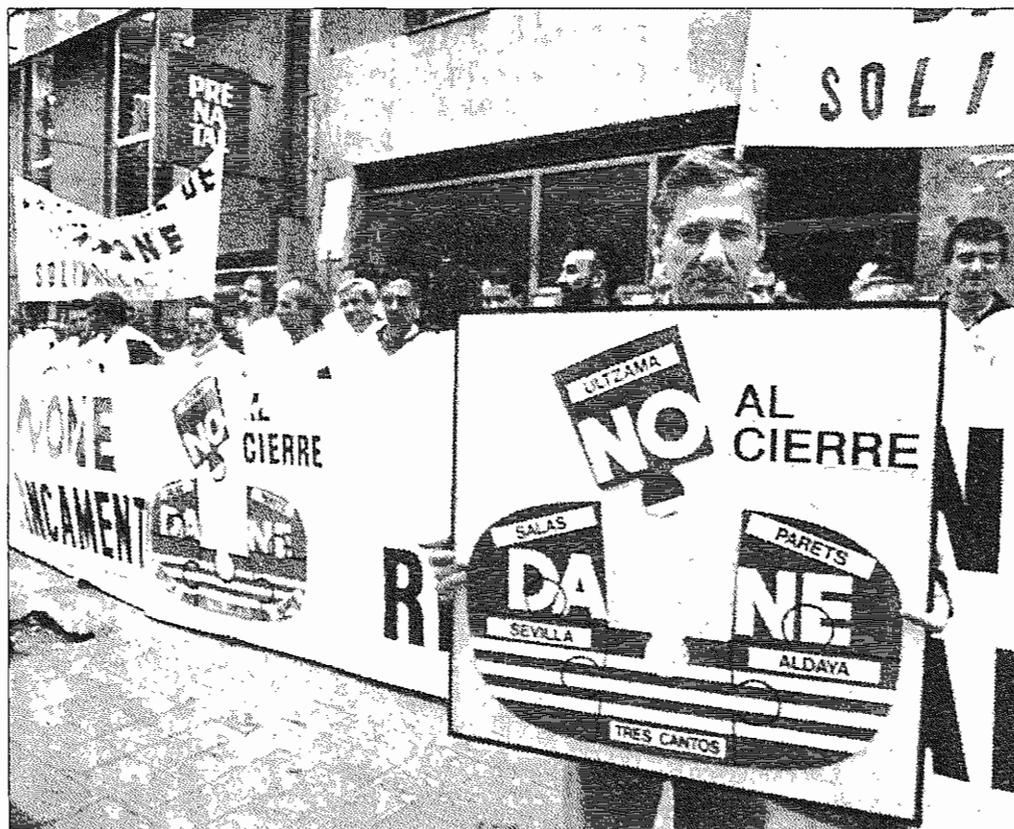
Los casi 100 trabajadores de Wavin-Glassidur no descartan el inicio de una huelga indefinida en caso de que la dirección no varíe su actitud.

SANTYAGO VINICOLA DE LABASTIDA

Movilizaciones para evitar el cierre

Los trabajadores de la empresa Santiago Vinícola de Labastida están protagonizando distintas movilizaciones y reuniones con autoridades de la comarca para intentar evitar el cierre de esta bodega que, de consumarse, dejaría en la calle a 37 trabajadores. La FETA de Alava entiende que esta empresa es rentable y que la situación en la que se encuentra actualmente la bodega se debe a la actitud del principal accionista, Faustino Barrio, de descapitalizar la empresa.

La FETA en Alava ha denunciado como desde el año 87 en que el señor Faustino Barrio adquirió las bodegas a la multinacional Pepsi Cola no ha hecho ninguna inversión, a pesar de que los ejercicios de cuentas hasta el 31 de diciembre de 1993 dieron beneficios. ELA denuncia también la deficiente gestión de esta bodega.



DANONE-ULTZAMA

ELA no acepta la última propuesta de la empresa

La dirección de Danone presentó el pasado 8 de marzo una nueva oferta a los representantes sindicales, que fue aceptada por LAB, UGT y CCOO. La propuesta, que no cuenta con el apoyo de los trabajadores, fue rechazada por ELA, ya que libera a Danone de cualquier compromiso de generación de empleo alternativo que permita una recolocación de los excedentes y la reindustrialización del valle.

Las negociaciones han venido girando en torno a las exigencias presentadas por ELA y asumidas por el resto de los representantes sindicales, orientadas, por un lado y como cuestión primordial, a promover mecanismos de generación de empleo en el valle de Ultzama, mediante el impulso de iniciativas inversoras que permitiesen absorber el empleo que se destruye con el cierre de la planta de yogures.

Por otra parte, se reclamaban medidas compensatorias suficientes para permitir mecanismos no traumáticos de rescisión de los contratos, como jubilaciones anticipadas, indemnizaciones...

Las diferencias más importantes se han mantenido, desde el principio, en la reindustrialización y generación de empleo, por la negativa de Danone a cualquier planteamiento que le comprometiese a futuro. La dirección de la empresa ha pretendido siempre limitar su papel a una aportación

económica de 174 millones de pesetas (uno por puesto de trabajo) a una Fundación en la que participarían el Gobierno de Navarra y los Ayuntamientos del valle, y en la que tendrían presencia los sindicatos. Danone se desentendería del todo de los resultados que la antena de empleo puesta en marcha desde la Fundación -para la que se ha previsto una duración de 3 años- que pasarían a ser responsabilidad exclusiva de las instituciones y los sindicatos.

ELA mantiene su exigencia de que Danone no eluda sus compromisos, y para ello establece la aportación adicional de 5 millones por puesto de trabajo no generado al cabo de 3 años. Estas cantidades irían a parar a la Fundación para garantizar la continuidad de su cometido en la generación de empleo alternativo.

Este planteamiento, que ha sido defendido por los trabajadores en todo momento, es el que la empresa pretende invalidar con el apoyo que le presta LAB, UGT y CCOO al aceptar su propuesta.

ELA hace un llamamiento a estos sindicatos para que hagan prevalecer la defensa del empleo como eje central, defiendan las posiciones que los trabajadores mantienen en sus movilizaciones y eviten que Danone pueda salirse con la suya comprando a golpe de talón la aceptación del cierre de su planta.

A.B.

P.

LA NUEVA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

María Emilia Casas Baamonde, catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Complutense, de Madrid, autora de diversas publicaciones especializadas y representante de España en el "Observatorio de Relaciones Industriales y de la negociación colectiva en los países miembros de la CEE" de la Comisión de las Comunidades Europeas, ha pronunciado en la sede confederal de Bilbao una conferencia sobre el tema de la "Nueva estructura de la Negociación Colectiva". La conferencia, que ha contado con la organización de la Fundación Manu Robles-Arangiz, fue seguida de un muy instructivo coloquio. Resumimos algunos pasajes de dicha conferencia.

MARIA EMILIA CASAS, CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO

"El art. 84 permite adaptarse no solo a sectores y empresas, sino también a ámbitos territoriales"

OBJETO DE LA REFORMA

El legislador emprende una tarea de flexibilización del aparato jurídico y llama a la negociación colectiva para que colabore con él en esa tarea, que se va a realizar fundamentalmente a través de dos vías:

- un intercambio de papeles entre la ley y la negociación colectiva, del cual resulta que existe una transferencia de competencias de la ley a la negociación colectiva para que sea ésta la que regule condiciones de trabajo que antes estaban reguladas por la ley.

- introducción de cambios en el propio esquema legal regulador de la negociación colectiva, en temas como la legitimación para negociar (se suavizan los criterios, fundamentalmente del lado empresarial), y los requisitos de procedimiento (toma de acuerdos en el seno de comisiones negociadoras).

Con ello se permite una negociación colectiva de eficacia general, acomodada al Estatuto de los Trabajadores, en detrimento de lo que se llamaba negociación colectiva extraestatutaria.

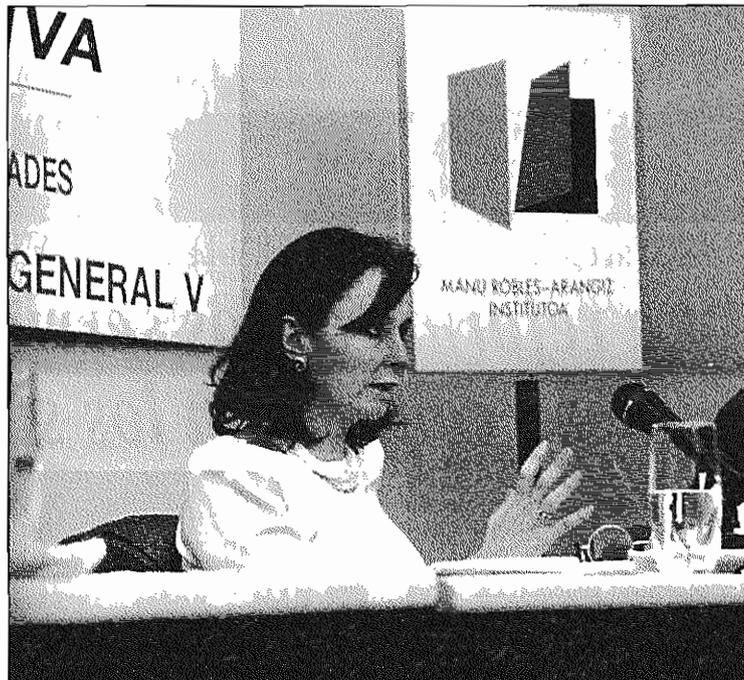
DISPONIBILIDAD DE LAS MATERIAS DE CONVENIO

La reforma permite a la negociación colectiva disponer del resultado de la propia negociación, a través, básicamente, de la reforma del convenio colectivo de ámbito supraempresarial por el convenio de empresa o por el acuerdo de empresa en el descuelgue salarial; igualmente al acuerdo de empresa se le faculta para que pueda disponer de la regulación del convenio superior en condiciones esenciales de trabajo como la jornada, el horario y los sistemas de remuneración y de rendimiento.

Se permite que el acuerdo de empresa pueda disponer de la parte económica del convenio, y se le faculta también para que pueda disponer de medidas de gestión.

CONVENIO ESTATUTARIO vs. CONVENIO EXTRAESTATUTARIO

El nuevo modelo de negociación es mucho más complejo que el anterior. La contraposición dual convenio estatutario/convenio extraestatutario tiene, a mi juicio, una virtualidad muy inferior; va a haber mucha tipología de negociación colectiva, mucha manifestación del acuerdo colectivo, como pacto de intereses colectivos, y no va a encajar en esa tradicional visión dualista.



NEGOCIAR PARA ADAPTARSE A REALIDADES DISTINTAS Y CAMBIANTES

Los sectores de actividad y las empresas son cambiantes, son los que tienen diversas necesidades y muy diferentes entre unos sectores y otros, unas empresas y otras, y la negociación colectiva tiene que saber adaptar una ordenación jurídica general sobre legislación laboral a esas distintas y cambiantes necesidades.

Un convenio es a la vez uniformador y diferenciador. Es uniformador porque unifica las condiciones de trabajo de un sector y es diferenciador porque diferencia las condiciones de trabajo de ese sector respecto de otro, adaptando una regulación general uniforme a los diferentes sectores.

Al acuerdo de empresa se le faculta para que entre en el territorio que antes ocupaba la ley, pero además se le faculta para que entre en aquellos territorios que ha ocupado ya un convenio colectivo típico de ámbito estatal.

EL TERRITORIO COMO ELEMENTO DE SINGULARIDAD

En el proyecto de reforma hay un desconocimiento absoluto del territorio como centro relevante de singularidades de las condiciones de trabajo.

Pero en la tramitación parlamentaria, fundamentalmente en el Senado, junto con esos dos vectores —el sector y la empresa— aparece el ámbito territorial, para que la negociación colectiva pueda establecer una tarea de adaptación de condiciones de trabajo por razón del territorio.

La nueva regulación de la concurrencia entre convenios colectivos —artículo 84, párrafo 2º y 3º— es el buque insignia de esa mayor descentralización.

Pero siendo el más importante, no es el único que contribuye a una mayor descentralización de la estructura de la negociación colectiva. Hay preceptos, reformados también, relativos a procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos de trabajo, que van en la misma línea.

UNA SOLUCION DISTINTA AL DILEMA CENTRALIZACION / DESCENTRALIZACION

El artículo 84 significa un cierre distinto sobre el contencioso entre centralización y descentralización de la estructura de la negociación colectiva. En el año 80, en la versión inicial del Estatuto de los Trabajadores, con el gobierno de UCD, tuvo una versión determinada, en pro de una gran centralización, a través del artículo 83, a través de la previsión de concurren-

cia del artículo 84. El resultado centralizador consolidó en 1985 la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a través de la regulación de la mayor representatividad de arriba a abajo.

La búsqueda de equilibrio entre centralización y descentralización encuentra en el artículo 84 un punto de llegada distinto, donde la estructura de la negociación colectiva está más equilibrada y permite una mayor adaptación, no sólo a las necesidades de sectores y empresas, sino también a las necesidades territoriales.

De alguna manera esto reduce la polémica sobre el sí o no a los marcos autónomos de relaciones laborales, sobre los marcos descentralizados, ese viejo caballo de batalla de la transición.

EL ARTICULO 84 ESTABLECE NUEVAS REGLAS DE CONCURRENCIA

El principio de prohibición de concurrencia es una técnica de orden que utiliza el legislador para ordenar las relaciones internas de la negociación colectiva.

Hasta la reforma de 1994 vige el principio de prevalencia del convenio primero en el tiempo sobre el convenio posterior en el tiempo. Hoy se permite la concurrencia entre convenios colectivos de distinto orden, y una vez que la concurrencia existe, esa concurrencia se ordena con el criterio del convenio posterior en el tiempo, siempre que ese convenio sea de ámbito inferior.

En el párrafo segundo del artículo 84 se recoge la posibilidad de descentralizar no sólo convenios colectivos ordinarios, sino acuerdos interprofesionales. Esta es otra virtualidad muy importante.

LA CONCURRENCIA DEJA DE SER PATOLOGICA

La concurrencia se admite, no es ya patológica, pueden existir convenios de distinto ámbito regulando cosas contradictoriamente.

La regla de orden en virtud de la cual una norma desplaza a otra va a ser la de preferencia del convenio posterior en el tiempo, siempre que sea de ámbito inferior.

Es un sistema de concurrencia descentralizadora que favorece la negociación en ámbitos inferiores.

LOS SERVICIOS PUBLICOS EN UNA ECONOMIA MUNDIALIZADA

ADOLFO MUÑOZ
 “Hay que defender los servicios públicos”

La Administración y los servicios públicos se ven amenazados por un discurso disgregador, antisocial y benefactor para los más poderosos. El movimiento sindical tiene aquí una tarea importante que realizar. Cuando se pretende emprender una nueva reforma de la Administración Pública, la implicación sindical con la elaboración de las propuestas necesarias, debe tomar parte de nuestra práctica sindical cotidiana.

La necesidad de mejorar es indiscutible, pero las orientaciones de esa reforma tienen como objetivos aspectos sustanciales que no podemos compartir.

Con las reformas se pretende consolidar el principio del desentendimiento político sobre las consecuencias de sus decisiones y eso es inadmisible. Primero, rompen el principio de integralidad, se desvertebra la Administración Pública, creando un montón de sociedades públicas a las que dotan de atribuciones que escapan a los controles más elementales.

Para llevar a buen fin esas reformas, es imprescindible apartar al movimiento sindical del conocimiento y de la participación en el desarrollo de todo cuanto se desea hacer, y los datos empiezan a cuadrar, lo que debe hacernos reflexionar seriamente sobre lo que somos y lo que tenemos que hacer para poder discutir en términos de igualdad y poder ejercer de sindicato.

La flexibilización entendida como desregulación, va a tener una incidencia fundamental en aspectos elementales de la vida sindical. La propia negociación colectiva de todos los empleados públicos como derecho está puesta en cuestión. La cultura de diálogo y acuerdos con los sindicatos, en esta coyuntura, a la vista de la realidad sindical que tenemos, es incompatible con los objetivos que ellos pretenden.

Debemos ampliar nuestra capacidad de actuación, asumir una mayor responsabilidad en la defensa de la gestión pública y desenmascarar aquellos intentos que disfrazados de bondad cuestionan de raíz los intereses que nos corresponde defender.



Dentro del ciclo de formación “Las relaciones laborales en una economía mundializada” se ha celebrado, el 24 de febrero en Bilbao, una jornada sobre el papel de los Servicios Públicos en este contexto. Participaron el catedrático Ariño Ortiz y el Secretario General de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) Hans Engelberts junto a Jose M^a Larrañaga y José Elorrieta. Esta jornada ha sido organizada con la colaboración de la Fundación Manu Robles-Arangiz y la Dirección General V de la Comisión Europea.



HANS ENGELBERTS, SECRETARIO GENERAL DE LA INTERNACIONAL DE SERVICIOS PUBLICOS

“La reforma de los servicios públicos debe contar con los sindicatos”

Es posible resumir la posición de la ISP sobre la evaluación del sector público de la manera siguiente:

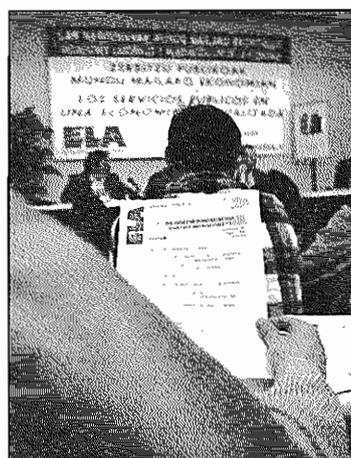
*La necesidad generalizada de un cambio progresivo del modo como se administra los servicios públicos, no debe destruir, minar o debilitar la filosofía del servicio público.

*Se logrará imaginar y administrar bien el cambio únicamente si se hace participar correctamente a los trabajadores y a los usuarios en su definición y si se los consulta plenamente.

*Hay algunas estructuras y métodos de prestación o gestión de servicios relacionados con la privatización, que en ciertos casos podrían adaptarse a la ética del servicios público.

EL SECTOR PUBLICO, SEGUN LOS CONSERVADORES

Hoy día los gobiernos piden la reducción del tamaño, de los recursos y de la fuerza laboral, del sector público. Se piensa que el sector privado puede y debiera hacer mejor las cosas que actualmente realiza el Estado. Se acusa al Estado de estar inflado, de ser corrupto y un mecanismo de enchufe. Aquellos que proponen aumentar el contenido de las arcas públicas también olvidan, oportunamente, que con frecuencia fueron sus políticas las que provocaron el desempleo en gran escala, y que es una de las causas fundamentales de ese aumento.



Los conservadores preconizan en particular “desregular el mercado laboral”. Suprimanse:

- * los sindicatos
- * la negociación colectiva
- * los salarios mínimos
- * la legislación sobre la contratación
- * el despido
- * sobre los horarios de trabajo

Tendrán que poder contratar y despedir a voluntad, pagar lo que acepten los desempleados y tratar el trabajo apenas como otro factor de producción.

El salario social: Se pone un fuerte énfasis, sobre todo ideológico, en la reducción del bienestar social y de las indemnizaciones, jubilaciones y servicios correspondientes como la educación gratuita o subvencionada, los servicios de salud, parques e ins-

talaciones de recreación y esparcimiento que corresponde al componente no monetario de los salarios –a menudo se los llama “el salario social”. Ello implica recortes de los montos dedicados a la salud, a las jubilaciones, a los accidentes y al desempleo al igual que a los servicios. En cuanto a los seguros de desempleo, ello deja entender que los desempleados medran perezosamente con las indemnizaciones de desempleo, se acostumbran a esa vida y dejan de buscar un nuevo empleo.

Fiscalidad: Los ideológicos conservadores tratan de reducir los impuestos sobre las actividades y a los ricos.

La inflación y las tasas de interés: Con frecuencia los gobiernos recurren a las altas tasas de interés como el método más simple para reducir la inflación. Ello crea desempleo (reduce los salarios y las condiciones de trabajo).

Tecnología: Se puede reemplazar al hombre con máquinas. Sin embargo no es cierto que estemos desvalidos ante la tecnología. El tipo de progreso que permiten las nuevas tecnologías puede utilizarse para reducir las horas de trabajo, transferir riqueza y pericia al mundo en desarrollo y para distribuir los beneficios del aumento de la productividad.

¿Interés por el desempleo?: El programa conservador se basa en la creación y explotación del desempleo. Es un instrumento para “disciplinar” a los trabajadores: trabajar

más por menos porque hay gente esperando y dispuesta a trabajar por menos. De pronto, la mayoría de las naciones industrializadas, las organizaciones internacionales e intergubernamentales que se ocupan del desempleo se activan frenéticamente, porque se percibe el riesgo del derumbamiento de la cohesión social.

LA ESTRATEGIA SINDICAL ALTERNATIVA

Ninguna estrategia sindical tiene esperanzas de tener éxito a menos de que los sindicatos estén dispuestos a tomarlas en serio. A edificar organizaciones democráticas eficaces, fuertes y bien dotadas que den a los trabajadores el poder y la capacidad de organizar la sociedad en interés propio. Los trabajadores, una vez organizados, deben establecer objetivos políticos acerca de los cuales tienen que convencer a sus conciudadanos, a sus empleadores y gobiernos. El Estado debe tratar con justicia a sus ciudadanos, especialmente a sus propios empleados. La política económica del país ha de basarse en el consenso y en la participación política y social de todos.

Los sindicatos deben defender la productividad si bien:

*es necesario que los beneficios se distribuyan equitativamente;

*hay que utilizar los beneficios del incremento de la productividad para financiar actividades sensatas e intensivas en cuanto al empleo y al trabajo respectivamente;

*el aumento de la productividad debe resultar de las contribuciones de todos, no de una fuerza laboral decreciente sino en aumento, ya que nuevos servicios, productos y capacitación requieren más trabajo y no menos.

El salario social: Es fundamental fortalecer los servicios públicos. Lograr mejores servicios e instalaciones. Es interesante indicar que investigaciones recientes demuestran que las personas que reciben una indemnización de desempleo buscan un empleo más activamente que aquellos que no la reciben.

Los excluidos: Es una prioridad fundamental garantizar que se atiendan a las necesidades de los más desaventajados. El no hacerlo conduce a la inseguridad social, a tasas de nacimientos más altas, al aumento de la pobreza y a otros síntomas de marginalización y de desmoronamiento de la solidaridad social. Los sindicatos deben convertir la igualdad de oportunidades y el rechazo de todas las formas de discriminación en cuestiones claves.

La financiación del Estado: Es fundamental que los sindicatos del sector público hagan propuestas realistas acerca de cómo se puede financiar al Estado y sus actividades. No sólo se trata de recaudar los fondos para pagar los servicios públicos directos: se trata también de financiar el desarrollo industrial, los fondos de investigación y desarrollo y la capacitación laboral. En el último decenio y más, la filosofía neoliberalista se ha presentado a los sindi-

catos como el obstáculo fundamental contra mejores servicios y a sus miembros como la razón principal que explica los malos servicios y el alto gasto público.

REFORMULAR EL SECTOR PUBLICO

Los sindicatos deben poner el acento en una gama de temas interrelacionados:

*La consulta y participación de la fuerza laboral

*Democracia y responsabilidad

*Descentralización

*Igualdad de oportunidades y selección

*La calidad del trabajo

*La competencia

*Sector privado y "terciario"/voluntario

*Pagar por los servicios públicos

*El sector público y la economía

*El ámbito y limitaciones de la responsabilidad pública

Como la política gubernamental parece estar cada vez más movida por el mero deseo de reducir los gastos, los sindicatos han formulado una lista de peticiones que exige:

*que se proteja a los socialmente débiles;

*que se creen oportunidades para aquellos que se beneficiarán de la modernización, y

*que se garanticen los servicios públicos, por ende la calidad de la vida, a todos los ciudadanos.

CUMBRE PARA EL DESARROLLO SOCIAL: MARZO 1995

Los sindicatos debieran dejar claro que los trabajadores del sector público no creen una solución fácil o rápida. Los trabajadores saben lo que se necesita para el bienestar de su país y pueden ser parte de la solución si los gobiernos los dejaran participar. Si los gobiernos optaran por excluir a los sindicatos y a los trabajadores, entonces el futuro se presenta conflictivo.

La alianza entre los empleados públicos y los ciudadanos es una condición necesaria para que se logre configurar con éxito el futuro de los servicios públicos. Tanto los empleados públicos como los ciudadanos tienen interés en garantizar servicios de alta calidad, que permitan a la gente desarrollar su pleno potencial y obtener reconocimiento social en la esfera profesional y privada.

“
Langile publikoek eta beste hiritarrek bat egin behar dute

GASPAR ARIÑO ORTIZ

“El estado tiene que ser estado, no negocio”

PRINCIPIOS DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

✓ Principio de legalidad:

Tiene varias manifestaciones que son:

– **Reserva de Ley:** hay determinadas decisiones que afectan a una comunidad de una manera grave y deben ser tomadas directamente por los representantes elegidos democráticamente, por el poder o asamblea legislativa.

– **Primacía de Ley:** cuando una ley dice algo, ninguna autoridad, mediante cualquier mecanismo indirecto, puede alterar el mandato contenido en una ley.

✓ Principio de tipicidad del acto administrativo:

Las decisiones del poder ejecutivo en todos sus niveles no son libres, se tienen que ajustar al contenido previsto en la norma. Los actos administrativos no son actos libres, son actos vinculados a la norma, ley, orden o decreto.

✓ Principio de igualdad

En el mundo jurídico público es esencial. Todos los ciudadanos no solamente son iguales ante la ley sino que tienen que tener la misma igualdad de acceso a las cargas y a los beneficios públicos, la misma igualdad en los derechos y en los deberes.

✓ Principio de responsabilidad:

La administración responde siempre objetivamente. La responsabilidad de la administración no depende de que haya tenido culpa aquél que ha hecho el daño, sino que, cualquiera que haya sido la causa determinante del daño tiene que ser pagado al margen de la culpa. La Administración no es la dueña ni de los dineros públicos, ni de los negocios públicos, sino que es administradora, tiene el poder de gestión subordinada, ajustada a la ley.

Otro punto a tocar es la transparencia, publicidad y control de las acciones públicas. Todas las actuaciones públicas tienen que ser publicadas. Es el gobierno de las leyes frente al gobierno de los hombres, y esto significa que la potestad discrecional de la administración tiene que ser reducida al máximo y que la lucha por el Estado



de Derecho es la lucha por ir cercano al político con el derecho.

Estamos viviendo la huida de las administraciones públicas hacia el derecho privado, a un marco jurídico que les permite “hacer de su capa un sayo”. Esto se consigue convirtiendo las direcciones generales, los servicios, los organismos públicos, en Sociedades, Empresas, Entes o Entidades de Derecho Público sometidas al régimen jurídico privado, o Entidades Comerciales e incluso Sociales. Esto significa que pueden disponer de los bienes y fondos públicos como si fueran libres.

Si mezclamos la posibilidad de que se puedan enajenar bienes sin ley y la posibilidad de que cada organismo sea dueño final de lo suyo, nos podemos encontrar con que se producen enajenaciones del patrimonio público sin que se entere nadie.

Todo esto supone la pérdida de la garantía del Derecho Público y la caída en la liberalización del Derecho Privado. ¿Por qué se produce este cambio? Hay una relajación progresiva del Derecho Público. Cuando se quiebran los principios de buena administración, y se quiebran legislativamente, se inician unos procesos cuyas consecuencias finales nadie puede prever, ni siquiera contener.

El Estado tiene que ser Estado, no puede ser un negocio. Lo que no es cierto es que la razón de toda esta transformación haya sido la eficacia; esta transformación es una vía abierta a la arbitrariedad, a la corrupción, al enriquecimiento, a la discriminación, a la falta de reconocimiento de los derechos individuales.

Las administraciones tienen que ser cada vez más reducidas y más selectas, con más medios y mejor remuneradas. El Estado es tan importante hoy que tiene que tener calidad, excelencia.

“
Herri erakundeek ihes egiten dute eskubide pribaturantz

LOS SERVICIOS PUBLICOS EN UNA ECONOMIA MUNDIALIZADA

JOSE MARI LARRAÑAGA

“Las privatizaciones ahondan las desigualdades”

Hay tres ideas fundamentales que marcan, en mi opinión, la situación de los servicios públicos en Euskadi.

✓ Una tendencia privatizadora cada vez mayor de las administraciones vascas. No estamos hablando de privatizar empresas públicas, estamos hablando de privatización de servicios públicos. En este sentido, es obligado destacar el grave peligro que supone la puesta en marcha de planes como el Plan Azkuna

Las privatizaciones y reducciones de prestaciones sociales no hacen sino ahondar en las desigualdades sociales, diseñando una sociedad más injusta y desequilibrada.

✓ Además, se ejerce una gran presión sobre los salarios de los empleados públicos y sobre sus condiciones de trabajo.

¿Cuál es entonces el motivo, qué es lo que pretende el gobierno cuando está planteando este tipo de actitudes? Creo que es un planteamiento de mucho mayor calado. Tratan fundamentalmente de desacreditar al movimiento sindical. No sólo pretenden desacreditar al sindicalismo de la federación sino al sindicalismo confederado, porque es al que ven potencialmente como al mayor enemigo que puede tener la administración a la hora de desarrollar en toda su extensión la política de desmantelamiento de los servicios públicos.

También avanzábamos que todo ello repercutiría en una menor calidad y eficacia en la prestación de los servicios públicos. Las condiciones en las que los trabajadores del sector público trabajamos no son las más adecuadas para que se nos pueda exigir un planteamiento de calidad y de eficacia.

✓ A todo esto tenemos que añadirle la excesiva politización de los altos cargos en la administración a todos los niveles. Los partidos políticos no reconocen a la administración como una organización al servicio de la sociedad, y por tanto no les importa el planteamiento de la calidad y de la eficacia, que para nosotros es una de las características más importantes del funcionamiento de la administración.



SACAR EL DEBATE A LA CALLE

La segunda línea de reflexión es que se está eludiendo el debate social. Si la administración es una organización al servicio de la sociedad, no se debe abordar una reforma como la que se está llevando a cabo y con la trascendencia que para el conjunto de la sociedad tiene, sin que sea la resultante del máximo nivel de consenso social.

La realidad que nos rodea es que no hay ningún tipo de debate, ni se pretende hacer. Se está llevando a cabo el desarrollo de la reforma de la administración por la vía de los hechos consumados, y esto puede traer consecuencias imprevisibles para el conjunto de la sociedad vasca.

PRIORIDAD CONFEDERAL

Mi tercera línea de reflexión va por la vía de qué es lo que tenemos que hacer, por dónde tenemos que ir. En primer lugar, la necesidad de introducir en la estrategia de la actuación confederal la defensa de los servicios públicos.

Tenemos que sacar adelante el debate en la calle, tenemos que impulsarlo.

“

Administrazioa politizatuegia dago

“

Administrazio hobearen alde gure gara aitizindari

JOSE ELORRIETA

“El sindicalismo debe recuperar correlación de fuerzas”

Los sindicalistas, los trabajadores, estamos tremendamente a la defensiva, nos falta discurso para defender con fuerza y convicción nuestro modelo de sociedad.

El estado de bienestar está en crisis. El mercado, en sí mismo, no tiene la virtualidad de arreglar los problemas económicos de una sociedad. Por otra parte, se plantea que hay que hacer política de redistribución de renta, fundamentalmente a través de los impuestos, y esto significa cobrar más a los que más ganan, para transferir rentas a los que menos ganan. La segunda pata de esta política redistributiva de los impuestos es que sea una política de gasto social que ayude a la igualdad de oportunidades.

El problema lo estamos teniendo no solamente en el gasto sino también en los ingresos, porque en este momento las políticas fiscales de la mayoría de los países son políticas fiscales regresivas; en vez de hacer una política de redistribución de renta de modo que paguen más lo que más tienen y que eso posibilite una política de gasto, se está montando el sistema al revés.

De ello es buena prueba lo que ha pasado en el año 93 en la comunidad autónoma del País Vasco. Es tremendamente sorprendente que los que defienden la eficiencia, la eficacia, la racionalidad, etc. se resisten incluso a que el tema tributario de la comunidad autónoma sea un tema transparente y sea un tema fiscalizado por una auditoría interna.

AUTOCRITICAS

Tenemos que hacer una autocrítica. Estamos siendo muy poco eficaces en la defensa de los intereses económicos fiscales del colectivo de trabajadores. Otra autocrítica es que en un momento de recuperación económica irregular, no somos capaces de incorporar al discurso reivindicativo



de la negociación colectiva la pérdida de poder adquisitivo que se ha dado en estos años como consecuencia precisamente de una fiscalidad regresiva.

Nosotros deberíamos ser los primeros interesados en que el sector público sea eficiente, porque es la única manera de garantizar su futuro. Desde el nivel sindical tenemos que ver qué posiciones ideológicas tenemos que defender, qué modelo de sociedad tenemos que defender y qué cambios tenemos que hacer, incluso en nuestros propios comportamientos, para que efectivamente sea defendido ese modelo de sociedad de forma más eficaz que una posición puramente negativa a cualquier tipo de cambio.

Quizá a este respecto, una cuestión importante que me da la sensación que los reformadores vascos de momento están olvidando, es, en la hipotética reforma, dónde están los sindicatos, es decir, qué grado de participación en el diagnóstico, en la negociación y en la solución final tienen los sindicatos.

RECUPERAR LA CORRELACION

Como consecuencia de la crisis, del paro, de los cambios de la estructura del mercado, como consecuencia también de nuestros errores estratégicos, estamos perdiendo correlación de fuerzas

Para conseguir esta correlación de fuerzas tenemos que mejorar internamente mucho. Tenemos déficits serios en la acción sindical, en la negociación colectiva, en la metodología, en contenidos, en preparación de la gente, de las movilizaciones, etc. Tenemos que trabajar paso a paso.

Rubén Díaz, responsable del Gabinete de Seguridad e Higiene ha elaborado un informe sobre la exposición de la mujer al riesgo laboral, que por su interés reproducimos. Según las cifras oficiales aportadas por el departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y el Instituto Navarro de Salud Laboral, el pasado año 1994 se produjeron en Euskal herria 90.416 accidentes laborales.

¿En qué condiciones trabajamos?

Dentro del cómputo de accidentes se observa una menor incidencia en el conjunto laboral integrado por mujeres:

En la CAPV las trabajadoras equivalen al 36% del total empleado (un 26% del mismo con contrato temporal) y su porcentaje de siniestralidad es del 10%.

En Navarra las trabajadoras son el 34% del total empleado (un 39% temporal) y su siniestralidad equivale al 11%.

En el estado español el porcentaje de ocupación de las trabajadoras equivale al 30% (con una contratación temporal del 39%) y la siniestralidad del 14%

ANÁLISIS POR SECTORES

El 52% de los accidentes mencionados ocurrieron en sectores que coinciden con los de mayor participación femenina:

- Comercio al por menor 14%
 - Hostelería 13%
 - Otras actividades empresariales 13%
 - Servicios sociales 12%
- La forma en la que las trabajadoras se accidentaron, en el 66% de los casos fueron:
- Sobreesfuerzos 23%
 - caídas al mismo nivel 19%
 - golpes por objetos o herramientas 15%
 - caídas de distinto nivel 9%

POR EDADES

- El 58% de las mujeres afectadas por accidentes se encuentran en una banda comprendida entre los 20 y 34 años (que coincide con el mayor colectivo laboral)
- Se da un descenso del accidente leve a partir de los grupos encuadrados entre los 20 y 24 años.
- Aumenta el accidente grave hasta el colectivo de 30 a 34 años.
- Se ve un descenso y un estancamiento en el grupo de 35 a 39 años de edad y posteriores



POR ANTIGÜEDAD EN LAS EMPRESAS

- Antigüedad de 7 a 12 meses: "equilibrio" desproporcionado entre los accidentes leves, graves y mortales (todo al 10%)
 - Antigüedad de 12 meses a 3 años: "cresta de accidentabilidad", ya que en este período de 2 años se producen un 25% del total de accidentes.
 - A partir de 10 años: se disparan los accidentes mortales.
- Por todo lo manifestado anteriormente, podemos decir que la ergonomía, la manipulación manual de cargas, el estrés, la disponibilidad de instalaciones adecuadas, etc, son materias concernientes a la salud y seguridad laboral de las trabajadoras y, por tanto, necesidades a solucionar en corto plazo.

Para la mejora y disposición de unas adecuadas condiciones de trabajo es necesaria una formación suficiente y adecuada, unida a la participación de las trabajadoras en las materias concernientes con su salud y seguridad laboral.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El proyecto de ley de prevención de riesgos laborales, criticable en otro orden de consideraciones por su contenido centralizador, recoge algunos temas que afectan directamente a las trabajadoras embarazadas:

- Se determinará la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente a agentes que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

Si de este estudio se desprende que hay repercusiones sobre el embarazo o la lactancia, se adoptarán medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, entre ellas la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

-Si no fuese posible adaptar nuevas condiciones, y existe certificación médica que certifique la influencia negativa en la salud de la trabajadora o del feto, la trabajadora deberá ser cambiada de puesto de trabajo o función diferente.

El cambio tendrá efectos hasta el momento que el estado de la trabajadora le permita volver al puesto anterior. Si no hay puesto de trabajo compatible será destinada a otro puesto de trabajo, pero siempre conservando el derecho al conjunto de retribuciones.

-Dentro del mismo proyecto de ley, aparece un permiso retribuido nuevo: la posibilidad de conseguir permisos retribuidos "por tiempo indispensable" para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

CRISTINA ARENAL

“
Emakumeok lan osasun kontutan sartzea komeni da”

“
Emakume langileok ere gaiotan formazioa jaso behar dugu”

Una de las líneas de actuación del Área de Igualdad de Oportunidades de ELA a tener en cuenta, remarcada en el VIII Congreso Confederado de ELA, fue la negociación colectiva, tomada como un punto de referencia externo donde trabajar contra la discriminación, ya que son los convenios colectivos, por su efecto vinculante y su naturaleza de pacto, el ámbito idóneo para la introducción de medidas de acción positiva que posibiliten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Negociación colectiva y mujer

Y es en un momento como el actual, en el año 1995, en el que la reforma laboral va a afectar en profundidad a la negociación colectiva, cuando planteamos introducir ocho puntos referidos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entendemos la negociación colectiva como el espacio en el que se tienen que mover las relaciones laborales, y como marco apropiado para eliminar discriminaciones directas que puedan seguir apareciendo en los convenios colectivos. Por ello, desde el Área de Igualdad de Oportunidades se han dado pautas a los responsables de las federaciones, para intentar introducir en los convenios artículos que permitan 'limpiar' de connotaciones discriminatorias, unos textos básicos donde posteriormente se puedan introducir medidas de acción positiva.

Los artículos que planteamos no son novedosos, ya que incluso algunos convenios de determinados sectores los han introducido. Los artículos planteados son:

■ 1. Medidas contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Con penalizaciones a los comportamientos de hostigamiento sexual en las empresas.

Se trata de impedir aquellas conductas que, proviniendo de otros/as trabajadores/as o superiores jerárquicos, supongan un ataque a la dignidad de la trabajadora o del trabajador, por consistir en ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

■ 2. Declaración del derecho de la mujer a la igualdad en el trabajo.

Con cumplimiento de las siguientes normas:

-que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo

-que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo

-que ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

■ 3. Cambio de puesto de trabajo por embarazo.

Posibilidad de que la mujer embarazada pueda trasladarse a otro puesto de trabajo menos penoso, más cómodo o menos peligroso sin perjuicio para sus derechos económicos o profesionales y con reserva del mismo puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad, siempre que el puesto de trabajo que desarrolle suponga riesgo para sí misma o para el feto.

■ 4. Reducción de la jornada de trabajo por cuidado de menor.

Posibilidad de solicitar la reducción de jornada para quien tenga a su cuidado a un menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico.



■ 5. Categorías, ascensos.

En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

■ 6. Permisos o ausencias justificadas.

Cuando, por ejemplo, se recoja cualquier tipo de permiso con derecho a retribución que se hable de cónyuge (por matrimonio o no).

■ 7. Lenguaje.

Modificar todo el lenguaje de los convenios.

Es fundamental la denominación de las categorías.

■ 8. Creación de comisiones de igualdad.

Creación con carácter permanente para el seguimiento del convenio en todas las cuestiones referentes a la mujer y en ámbito de vigencia del mismo, con las siguientes funciones:

-Examinar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar que no existen situa-

ciones discriminatorias que perjudiquen las oportunidades de las mujeres.

-Comprobar que la mujer participa de forma igualitaria en todas las acciones promovidas por la empresa y que no se producen discriminaciones.

-Participar en todas las instancias de la empresa en las que se toman decisiones que puedan afectar a mujeres: contratación, promoción, comisión negociadora del convenio.

-Emitir informes acerca de los problemas y cuestiones relativas a la contratación y discriminación de las mujeres en las condiciones de trabajo en el sector en concreto al que se dirige el convenio.

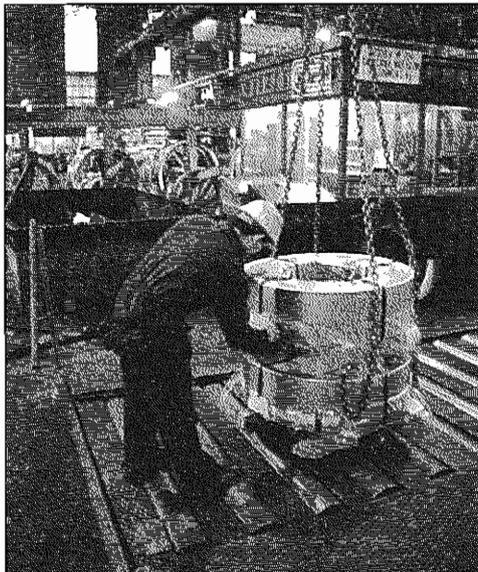
-Siempre que se establezcan condiciones de trabajo que afecten de forma especial a la mujer.

Somos conscientes que la problemática de la mujer trabajadora no se soluciona exclusivamente introduciendo artículos en los convenios colectivos, ya que existe una base cultural difícilmente cambiabile con declaraciones o artículos, pero sí creemos importante que desde las propias organizaciones sindicales asumamos este tema como un más en nuestras agendas de trabajo, para ir concienciando poco a poco al resto de la sociedad, de la importancia del tema de la igualdad y de lo que puede suponer en la práctica no olvidarnos de la mitad de la población. Pensamos que intentar homogeneizar los diferentes convenios colectivos en la práctica es un paso para ello.

CRISTINA ARENAL

“
Hitzarmenetan benetako
berdintasuna posible
egingo duten artikulua
sartu behar dira

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



METAL

Constituida la mesa negociadora en Bizkaia

El pasado 16 de febrero quedó constituida la mesa negociadora del convenio del metal de Bizkaia. ELA cuenta con el 43% de representación en la mesa negociadora, UGT y CC OO tienen el 21% cada una, y LAB, el 15%.

La plataforma para 1995 elaborada por la Federación del Metal de ELA incluye un incremento salarial del 5,3% (IPC de 1994 más 1 punto), reducción de la jornada anual en 8 horas, reducción y supresión de las horas extras, condiciones de contratación, proceso de sustitución de las ordenanzas vigentes hasta 1994 y medidas para hacer frente a la reforma laboral, que contempla temas relativos a los periodos de prueba, formación profesional, clasificación profesional, ascensos y coberturas de vacantes, pluses de antigüedad, etc.

ELA tratará de consensuar una plataforma reivindicativa con el resto de las centrales sindicales, pero "sin renunciar a que en nuestro ámbito, que en este caso es el de Bizkaia, podamos negociar y llegar a acuerdos en cualquier tema". En opinión de la Federación del Metal "es imprescindible que tanto UGT como CC OO abandonen sus obsesiones centralizadoras".

Poca seriedad de UGT y CCOO en Nafarroa

La Federación del Metal de Nafarroa ha criticado la actitud que UGT y CC OO mantienen en la negociación del convenio en la Comunidad foral.

En su opinión, "brilla por su ausencia una dinámica de negociación sólida y la organización de un calendario de reuniones con un mínimo de seriedad".

Sólo se han podido celebrar dos reuniones en el mes de febrero ya que UGT faltó sin

previo aviso a una cita acordada y CC OO ha anunciado que no puede acudir en la primera semana de marzo.

CONSTRUCCION

Homologado el convenio de construcción de Gipuzkoa

La Delegación de Trabajo de Gipuzkoa ha aprobado y homologado el convenio de la construcción de este territorio, impugnado por el Departamento de Trabajo en dos ocasiones. A partir de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, los trabajadores de la construcción a los que no se les ha aplicado ningún convenio podrán cobrar estos atrasos, que ascienden a más de 200.000 pesetas por término medio.

Por otra parte, el Consejo Sectorial de la Construcción de Gipuzkoa ha aprobado los puntos básicos que se recogerán en la plataforma que próximamente se presentará a la patronal del sector para dar inicio a las negociaciones del convenio colectivo. La plataforma, que prevé una vigencia de dos años, recoge un incremento salarial del 4% a partir de enero de este año, con revisión semestral y la garantía de salario mínimo anual de dos millones de pesetas para el peón ordinario; una reducción de jornada de 16 horas y la no aplicación de la reforma laboral.

Huelga en prefabricados, canteras y hormigones de Bizkaia

La Federación de Construcción de Bizkaia ha convocado una huelga en el sector de prefabricados, canteras y hormigones, ante



la negativa de la patronal del sector a constituir la mesa negociadora del convenio para este año, como consecuencia de su división interna.

Estos problemas internos de la patronal motivaron la convocatoria de una huelga en la negociación del convenio colectivo del pasado año, que fue secundada por la práctica totalidad de los trabajadores afectados. La nueva convocatoria de huelga afecta a cerca de 1.200 trabajadores en 42 centros de trabajo distribuidos por Bizkaia.

ELA, que tiene el 80% de la representación en la mesa negociadora, ha presentado una plataforma para la negociación de un convenio de dos años, que prevé un incremento salarial del 6% para 1995, y del IPC más un punto para el próximo año. Por lo que se refiere a jornada, el texto recoge una reducción de jornada de 8 horas para 1995, y de 4 horas para 1996, que sitúa la jornada anual en 1.764 horas.

TRANSPORTE

Firmado el convenio de consignatarios, transitarios y estibadores de Bizkaia

El pasado 28 de febrero se firmó el convenio de consignatarios, transitarios y estibadores de Bizkaia para 1994, con una subida salarial del 4,4% con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año.

La Federación de Transporte de ELA valora positivamente este convenio, que mantiene las condiciones laborales del sector, a pesar de los intentos de los empresarios de eliminar la jornada intensiva y abaratar las indemnizaciones.

J.A. KORTA

Este mes recogemos textos de contenido y origen diverso, que aportan un interesante material para la reflexión sindical.

Textos que hacen pensar

■ CAPITAL SIN CONTROL

“El mundo está viviendo un cambio de época. Los estados tradicionales de los países industrializados, forjados en el compromiso entre las clases sociales y generalmente al calor de sus luchas, los estados que ayer todavía se proyectaban como ‘benefactores’ y a los que ahora se acusa de ‘sobredimensionados’, están cediendo terreno frente a la transnacionalización de la producción, a la creciente independencia de los operadores financieros y a la formación de bloques regionales hechos a la medida de un capital que escapa a todo control social”.

ENVIO

■ ESTADO GESTOR DEL CAPITAL

“Es innegable que el equipo económico de Zedillo sigue pensando en administrarle la riqueza a los 24 multimillonarios mexicanos cuyos nombres aparecieron en la revista Forbes, en lugar de administrar los intereses de la nación”. “Una buena parte de los dueños del capital está todavía molesta porque no se les informó a tiempo de la devaluación y exigen que se les repare el daño”.

“Lo grave ahora es que, antes de la devaluación de diciembre, los grandes capitales especularon escandalosamente con los tesobonos y, con la sola variación de la paridad monetaria del peso frente al dólar, obtuvieron ganancias por más de 15.000 millones de nuevos pesos (algo así como 5.000 millones de dólares, casi el doble de lo que son las reservas nacionales en estos momentos”.

El programa de emergencia y la aceptación de esta nueva línea de créditos por parte del gobierno de México son, en realidad, una declaración de guerra al pueblo mexicano trabajador, disimulada con el ya gastado discurso que pide sacrificios hoy y promete recuperación económica mañana”.

ENVIO



■ EL MERCADO INCOMPATIBLE CON LA GESTION

“Un buen sistema social debe plantearse el problema de la recesión y de la depresión económica de un modo práctico, cualquiera que sea su causa, y por tanto, aliviar sus consecuencias, la dislocación social y la desesperación. Un paso fundamental es asegurar una distribución más equitativa de la riqueza, cosa que no proporciona una economía de mercado. Esto podría tener algún efecto en el control de la especulación desorbitada, aún más importante. Con ello se aseguraría la estabilidad del poder adquisitivo de toda la población en tiempo de recesión. (...) afirmo que es urgente crear un sistema equitativo de distribución de las riquezas, puesto que no sólo es socialmente justo, sino también económicamente práctico.”

J.K. Galbraith

■ DESIGUALDADES COMO EL SIGLO PASADO

“Los datos son inequívocos e impresionantes. La desigualdad en la distribución que se había ido reduciendo paulatinamente desde la Gran Depresión hasta la guerra de Vietnam y la primera crisis del petróleo, ha ido empeorando progresivamente desde entonces en EE UU. En estos momentos, la diferencia de nivel de vida entre los más ricos y los más pobres es parecida a la que existía antes de la guerra de Cuba con España”.

J.R. Lasuen

Gaceta de los Negocios

“Las empresas, que están obteniendo unos beneficios récord y presentan mejores balances de cuentas que nunca a sus economistas, están despidiendo a miles de personas. El país puede prosperar, y una fábrica o empresa

individual también pueden hacerlo, pero el trabajador, a menudo, se queda al margen. (...) El lema es ‘reduce, reduce, reduce plantillas’”. “Este nuevo tipo de revolución económica es la verdadera causa de la inquietud”.

A.M. Rosenthal
New York Times

■ GUERRILLA

“A finales de los 80, en una época en la que ningún sindicato nacional lograba mejorar la cosa contra el gobierno de la Thatcher, los metalúrgicos (británicos) lograron una reducción de dos horas en la jornada semanal de trabajo, como consecuencia de una campaña nacional”. “Sin reducción de salario. Lo hicimos así. Ante la falta de éxitos de los otros sindicatos, yo propuse adoptar una mentalidad de guerrilla. Seleccioné una docena de empresas; hablé en grandes reuniones de trabajadores y propuse que las empresas hicieran huelgas una tras otra hasta que los empresarios cedieran. Para financiar esta huelga pedí a los trabajadores de empresas que no tenían que hacer huelga, que entregaran el salario de una hora de trabajo semanal para los trabajadores en huelga”. Y se logró “reducir la jornada semanal en dos horas y que esta reducción se realizara el viernes por la tarde. Sin ninguna reducción de salario”.

Bill Jordan

Secretario general
de la CIOSL

ITURRIAGA

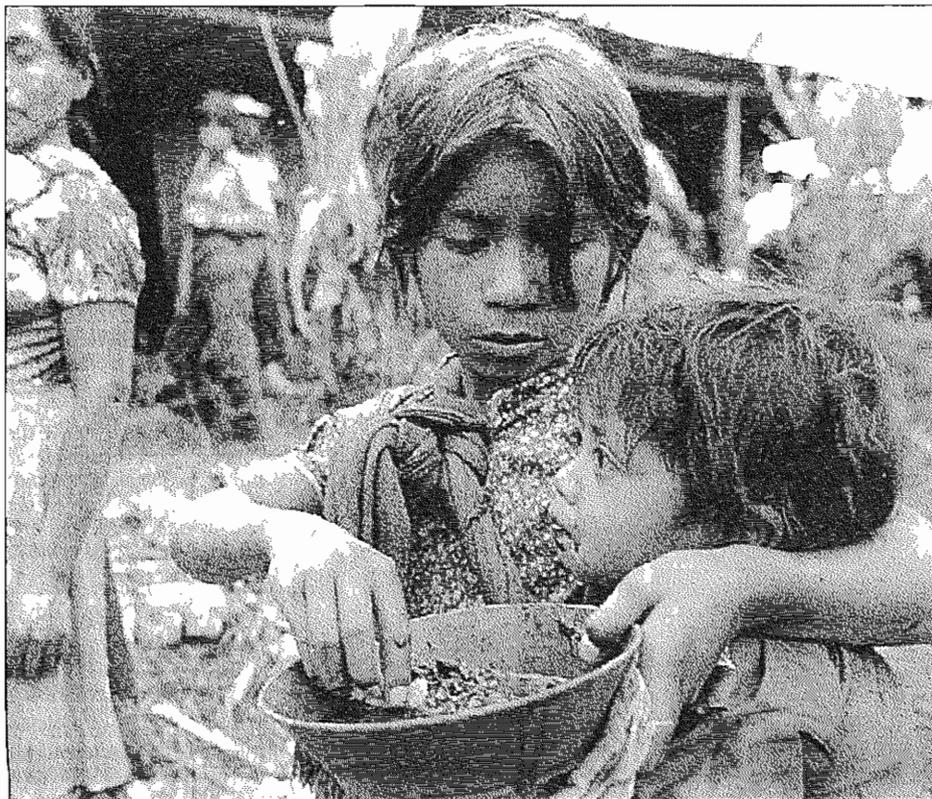
“
Mexikon ere langileei
gaurko sakrifizioak
eta biharko
berreskurapena
eskeintzen zaie

“
Merkatu hutsak
ez du ondasunen
banaketa
orekatua
bermatzen

“
Irabaziak gehituarren,
langile-murrizketaren
leloarekin
jarraitzen dute
enpresek

Es marzo

GARAPENA



A lo largo de este mes de marzo, y aunque escribir este artículo antes de que el mes finalice hace algo más difícil acertar (ya saben, una no es adivina), habremos sido bombardeados por hechos tan importantes como el día de la mujer trabajadora y la Cumbre sobre el Desarrollo Social en Copenhague.

No hay duda de que una jornada como el 8 de Marzo es importante no sólo para nosotras las trabajadoras del norte, acostumbradas a reivindicar nuestros derechos, sino para todo ese importante colectivo de mujeres cada vez más activo en el desarrollo de sus comunidades y países en el Sur. Un colectivo de personas que por razones de sexo han visto limitada su posibilidad de acceso a sistemas educativos y a oportunidades laborales, y sobre muchas de las cuales recae todo el peso de la familia. Personas que han querido y logrado implicarse en el desarrollo de sus comunidades al ser muy conscientes de la importancia de su participación en este desarrollo.

Desde Garapena se han realizado diversos proyectos de cooperación dirigidos exclusivamente a grupos de mujeres trabajadoras (tiendas de abastos en El Salvador, 'microemprendimientos' en Colombia...), y se ha potenciado la participación de ellas (por lo menos un 30% de todos los

beneficiarios) en los proyectos generales. Hoy por hoy, y tal vez por simple solidaridad entre las personas del mismo sexo, nos complace, mejor dicho *me* complace observar la participación cada vez mayor y más activa de las mujeres en aquellas organizaciones sindicales con las que estamos colaborando en materia de proyectos o con las que mantenemos relaciones fraternales. Simplemente, son indispensables para un desarrollo integral de las comunidades y países en los que viven.

POBREZA Y MARGINACION

Además de la jornada de la mujer trabajadora, este mes la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social habrá comenzado y ter-

minado, y me atrevo a suponer que con pocos cambios reales en los apartados que analizaba. Es decir, pobreza, empleo y marginación, tres temas que centran la atención en el mundo laboral, el mundo que nos toca.

Probablemente muchas organizaciones no gubernamentales habrán realizado manifestos; gobiernos, o al menos representantes gubernamentales, habrán seguido ese ejemplo, es decir mucho ruido y pocas nueces.

A lo largo de toda la Cumbre se habrán barajado términos tales como 'solidaridad', 'justa distribución de las riquezas', 'democracia', 'derechos humanos', 'servicios sanitarios y educativos', 'derecho a la igualdad de oportunidades para mujeres y jóvenes', 'derecho a un empleo digno', 'libertad de asociación', 'viviendas dignas'... palabras y términos englobados dentro del concepto de desarrollo social.

Pero aunque el resultado de la Cumbre no establezca un patrón coherente de progreso en el desarrollo social, aunque no se realicen todas las promesas de los dirigentes políticos, aunque los medios de comunicación decidan como en ocasiones anteriores el tema principal de la reunión, tal vez, y sólo tal vez, el desarrollo de esta cumbre logre movilizar la capacidad de la opinión pública, la de nuestras sociedades, la nuestra, para implicarse en esta problemática, para dejar de ver la pobreza o la marginación (¡el desempleo desgraciadamente nos toca muy de cerca!) como algo ligado y casi exclusivo del tercer mundo, o de ese cuarto mundo con el que convivimos pero del que hacemos como que no lo vemos.

AMAIA BETELU

Mesa redonda sobre cooperación

ELA-Gazteak de Altza (Donostia) ha organizado en colaboración con Garapena unas jornadas sobre cooperación, que se desarrollaron entre el 6 y el 10 de febrero en la casa de cultura de Altza, bajo el título "¿Cooperación con el Tercer Mundo? Según cómo...". Interesaba conocer la otra cara de la cooperación, cómo se gestiona esa ayuda y qué hay detrás de cada filosofía de cooperación. Para ello, contamos, además de con la colaboración de Garapena, con la de otras ONGs como Medicus Mundi, Mugen Gainetik y Misiones Diocesanas.

Javier García (Garapena) remarcó su singularidad como ONG sindical al definirse como "un instrumento de ELA para posibilitar una tarea de solidaridad sindical con trabajadores y organizaciones sindicales de países no desarrollados, impulsando el desarrollo económico y social de esos países a través del fortalecimiento de la cultura y la acción sindical, ya que un sindicalismo fuerte constituye una garantía insustituible para que el desarrollo de esos países discurra por cauces adecuados". La cooperación con los países no desarrollados, según Javier García, debe partir del más escrupuloso respeto por los modos de desarrollo que para sí mismo elijan esos países. "No podemos ir de aquí imponiendo un modelo europeo, sino con el máximo respeto a sus propios modelos socioculturales; la ayuda debe responder a las necesidades que ellos planteen".

ALTZAKO ELA-GAZTEAK

En el documento de propuestas de ELA al Gobierno Vasco se recogía un apartado que hacía referencia a la grave situación de la fiscalidad, debido al enorme fraude fiscal de los colectivos de rentas de actividades empresariales, profesionales, etc.

LOS IMPUESTOS RECAEN EN MAYOR MEDIDA SOBRE LOS TRABAJADORES, MIENTRAS EL FRAUDE DE OTROS COLECTIVOS NO SE ATACA

La situación fiscal, cada vez peor

Los datos que reflejan los ingresos de las tres diputaciones de la CAPV el año pasado indican que estamos caminando hacia un sistema fiscal inaceptable. No es de recibo que los únicos impuestos que crecen sean los de los trabajadores y trabajadoras, mientras se practica una exención de la fiscalidad del resto de los colectivos y se permite el fraude fiscal en actividades empresariales y profesionales. Estamos asistiendo a la construcción de una sociedad que ataca nuestros intereses y va en contra de la justicia y de la solidaridad, por una doble vía: recorte del gasto social y mayor presión fiscal sobre el trabajo. Quienes pretendan que entremos a jugar con estas reglas van a tener nuestra negativa de antemano.

Los datos de la recaudación fiscal en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) en 1994 permiten obtener las siguientes conclusiones:

1) ESTANCAMIENTO

En 1994 la recaudación del conjunto de las tres Haciendas de la CAPV descendió un 1,1%. En 1993 creció un 2,1%. A pesar de la recuperación económica, la recaudación ha evolucionado peor que en 1993. Por segundo año consecutivo, baja la presión fiscal en términos reales (al descender la recaudación y subir la inflación) y en mayor medida sobre el PIB.

Recaudación en 1994:	-1,1%
Inflación en 1994:	4,3%
PIB nominal en 1994:	+7%.



2) AUMENTA LA APORTACION DE LAS RENTAS DE TRABAJO

A pesar del descenso de la presión fiscal global, la que soportan las rentas de trabajo creció, tanto en términos nominales como reales.

Los ingresos de las Haciendas como consecuencia de las retenciones de trabajo en el IRPF crecieron un 7,8%. El peso de esta partida sobre el total de la recaudación (no sólo del IRPF), creció fuertemente, al pasar del 37,9% en 1993 al 41,3% en 1994. Esta evolución indica que la carga fiscal recayó en 1994 en mayor medida que años anteriores sobre las rentas del trabajo.

3) ESCASA APORTACION DE LAS RENTAS QUE NO SON DEL TRABAJO

Los pagos de actividades empresariales, profesionales y artísticas en el IRPF, a pesar de que se han incorporado nuevos colectivos al sistema de módulos, sólo crecen con claridad en Araba. Esto indica la incapacidad existente para hacer que estos colectivos reduzcan su fraude fiscal. Por cada 100 pesetas que se ingresan en el IRPF por rentas de trabajo, tan sólo se ingresan 7 procedentes de estos otros colectivos.

Las retenciones por capital en el IRPF descienden un 15,7%, como consecuencia de la bajada de los tipos de interés, pero también por el

efecto de lo que se llama "lavado de cupón" (no tributación permitida).

La recaudación por IVA sólo creció el 2,1%, a pesar de la recuperación de la actividad económica en 1994 y de que había determinados ingresos que al menos teóricamente se tenían que producir en 1994 como consecuencia del nuevo sistema de IVA implantado en 1993. Esta evolución supone que la recaudación fiscal subió menos que los precios al consumo, perdiendo peso en términos reales, lo que puede deberse a un aumento del fraude en este impuesto.

El impuesto sobre Sociedades recaudó un 21,4% menos en 1994 que en 1993.

4) ESPECIALMENTE MALA SITUACION EN BIZKAIA

Bizkaia, que aporta más del 50% del total, es el único territorio que recaudó menos en 1994 que en 1993 (15.000 millones, un 4,2% menos), mientras que en Araba se estancó la recaudación y en Gipuzkoa creció un 3,3%.

El único territorio que pierde ingresos tanto en el IRPF como en el IVA como en el Impuesto sobre Sociedades es Bizkaia.

Los ingresos por actividades empresariales y profesionales en el IRPF en Gipuzkoa son similares a los de Bizkaia, y los de Araba la mitad de los de Bizkaia. Esto no se corresponde con el número de contribuyentes de estos colectivos, lo que parece indicar que si ya de por sí el nivel de fraude de los mismos es, en general, elevado, en Bizkaia lo es aún más.

MIKEL NOVAL

RECAUDACION HACIENDAS CAPV 1993 Y 1994 (*)

	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			CAPV		
	94	93	% var	94	93	% var	94	93	% var	94	1993	var.
IRPF (total)	47.694	48.738,6	-2,1	157.614,5	159.600,3	-1,2	98.940,9	95.624,6	+3,5	304.249,4	303.947,6	+0,1
Retenciones trabajo	42.597,6	40.697,1	+4,7	150.592,1	138.876,7	+8,4	87.301,2	80.407,1	+8,5	280.490,9	259.980,9	+7,8
Retenciones capital	7.042,3	8.211,2	-14,2	15.656,4	20.826,4	-24,8	11.132,2	11.096,6	+0,3	33.836,9	40.134,2	-15,7
Pagos fraccionados	4.395,9	3.202,8	+37,3	8.864,5	8.651,7	+2,5	8.664,2	8.332,6	+4	21.924,6	20.177,2	+8,7
Cuota diferencial	(6.341,8)	(3.378,5)		(17.498,5)	(8.754,5)		(8.162,7)	(4.211,7)		(32.003)	(16.344,7)	
Impuesto Sociedades	12.766,6	13.248,8	-3,6	24.702	38.318,5	-35,5	18.295	19.385,7	-5,6	55.763,6	70.953	-21,4
IVA	42.130,7	39.556,2	+6,5	131.440,7	131.590,5	-0,1	90.752,4	87.820,3	+3,3	264.323,8	258.967	+2,1
TOTAL	109.581	108.730	+0,1	342.874,2	357.800,3	-4,2	227.125,6	219.869	+3,3	679.169,7	686.399,3	-1,1

(*) En millones de pesetas

LOS ESTADOS FINANCIEROS (III)

Estructura del pasivo (I)

El pasivo de un balance expresa el conjunto de obligaciones y deudas que la empresa tiene contraídas en un momento determinado, frente a terceros y frente a los propietarios. Desde el punto de vista económico-financiero, expresa también el origen o fuente de los recursos que la empresa tiene utilizados en el momento que se efectúa el balance.

Las fuentes de recursos o fondos de que dispone una empresa pueden tener un triple origen:

1. O son aportados por sus propietarios, a través de ampliaciones de capital.
2. O son generados a través de la propia empresa mediante la obtención de beneficios no distribuidos (autofinanciación).
3. O son proporcionados por terceros a título de crédito o préstamo.

Las dos primeras constituyen los fondos (o recursos) propios y el tercero, los recursos ajenos. Sin embargo, se considera que sólo la autofinanciación constituye financiación interna, mientras que las aportaciones de propietarios y terceros representan fuentes externas a la unidad empresarial.

Al pasivo del balance se le suele llamar también "capital financiero", "financiación" o "estructura financiera".

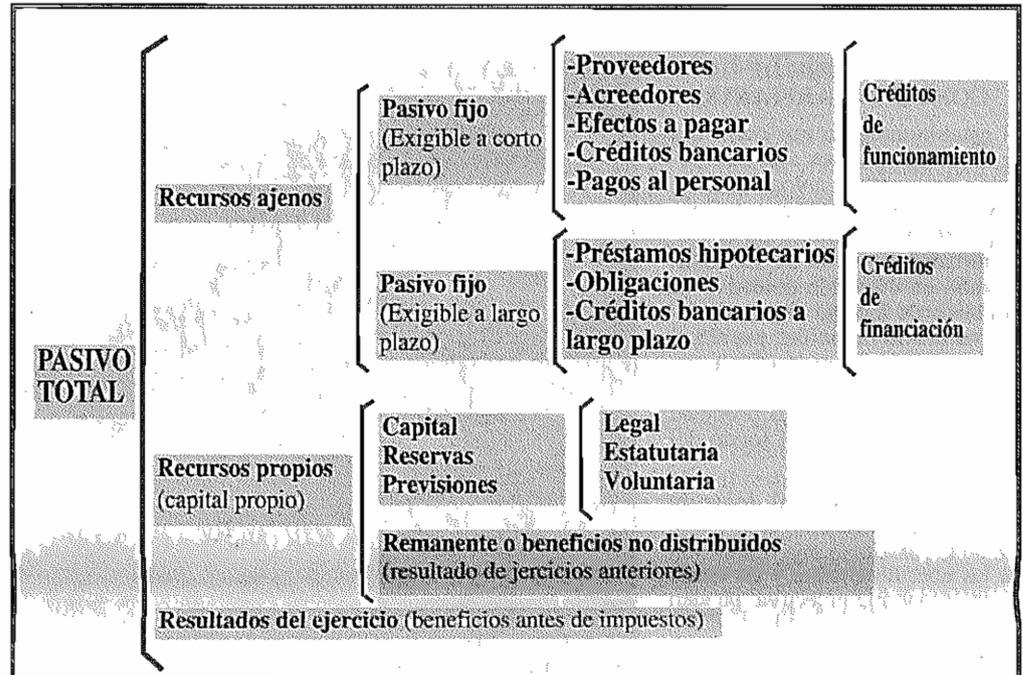
Las diversas cuentas que componen el pasivo se suelen agrupar según el criterio de su procedencia. Por tanto, tendremos:

- A) Recursos ajenos
- B) Recursos propios

Dentro de esta clasificación, las partidas se ordenan según su estabilidad (o exigibilidad), definiendo ésta como el tiempo en que va a permanecer un determinado recurso a disposición de la empresa. Así, por ejemplo, tendrá estabilidad mínima un préstamo que vence hoy. La estabilidad de los recursos obtenidos mediante una emisión de obligaciones con vencimiento a diez años será mayor, y la estabilidad máxima será de capital propio, que por eso a veces se llama "no exigible".

A) LOS RECURSOS AJENOS

Están constituidos por los recursos procedentes de créditos concedidos por acreedores, proveedores, bancos, etc., a la empresa y que ésta ha de integrar a sus vencimientos.



a) *El pasivo circulante* (también llamado pasivo a corto plazo, exigible a corto plazo) comprende todas las obligaciones que la empresa ha de satisfacer dentro del ejercicio económico, es decir, en el año, tales como:

- Proveedores y acreedores: obligaciones de pago respaldadas por instrumentos no formales de pago.
- Efectos a pagar: obligaciones de pago respaldadas por instrumentos formales de pago y que tienen su origen en operaciones habituales o no.
- Anticipos de clientes: cobros realizados a clientes a cuenta de un determinado pedido a suministrar.
- Créditos bancarios: a corto plazo (menos de un año).
- Pagos al personal: deudas pendientes con el personal.

- Impuestos a pagar: deudas pendientes con la administración fiscal.

- Pagos diferidos: gastos del ejercicio que se cierra, cuyo pago deberá efectuarse en el posterior.

- Cobros anticipados: cobros realizados en el ejercicio que se cierra e imputables, como ingresos, al posterior.

b) *El pasivo fijo*, (también llamado pasivo a largo plazo, exigible a largo plazo y créditos de financiación) comprende aquellas obligaciones a satisfacer en un plazo superior al ejercicio económico (un año), como :

- Préstamos hipotecarios: fondos que la empresa obtiene del exterior, afectando, como garantía, determinados bienes de su activo.
- Obligaciones: fondos que la empresa obtiene a largo plazo mediante la entrega de ciertos títulos llamados obligaciones, que llevan aparejados ciertos derechos, como el cobro de intereses, la restitución del principal, etc., para el suscriptor de ellas.
- Préstamos bancarios a largo plazo (más de un año).

“
Pasiboak enpresa baten baliabideen jatorria adierazten du”

AMAIA ALDASORO/
JON ANDER LLABORI

Cuestiones relacionadas con la modalidad procesal de conflictos colectivos, que afectan particularmente a nuestro ámbito sindical, son las que hacen referencia a trámites preprocesales, como la intervención de la Comisión Paritaria, y a la legitimación para interponerlos.

Conflictos colectivos: Cuestiones preprocesales y de legitimación

INTERVENCION DE LA COMISION PARITARIA

El establecimiento por convenio de requisitos previos a la interposición de conflicto colectivo es un aspecto a tener en cuenta, especialmente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Cuando en convenio colectivo se establece de manera expresa y taxativa la intervención, previa al proceso, de la Comisión Paritaria, la falta de agotamiento de dicho trámite supone defecto procesal que impide entrar en el fondo del asunto.

Tal trámite preprocesal, lejos de constituir un obstáculo a la tutela judicial, constituye una obligación de las que, libremente y en virtud de la autonomía colectiva, pueden establecer las partes en base al art. 85.2 ET. En nuestro caso, el art. 2 de los "Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos - Preco II" (BOPV de 21-6-94), determina que "todo conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de cualquier convenio o pacto en virtud del cual haya sido instaurada una Comisión Paritaria de modo efectivo, *deberá* ser sometido a ésta con carácter previo a cualesquiera de las instancias instrumentadas en este acuerdo o a los procedimientos administrativos o jurisdiccionales".

Según Anexo de dichos Acuerdos, se entiende que existen una Comisión Paritaria instaurada de modo efectivo "cuando la Comisión Paritaria haya tenido actuaciones previas y concretas, o cuando en el Convenio Colectivo se refleje el domicilio (sede), y/o sus miembros".

Hay que significar que, en virtud de la eficacia de los acuerdos sobre materias concretas (art. 83.2 ET), dicha obligación es de general aplicación en la Comunidad Autónoma Vasca, aunque los convenios respectivos contemplen la intervención de la Comisión Paritaria sólo con carácter facultativo.

LEGITIMACION PARA PROMOVER CONFLICTOS COLECTIVOS

De acuerdo con el art. 151 del TA de la Ley de Procedimiento Labo-



ral, están legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

a) "Los Sindicatos cuyo *ámbito de actuación* se corresponda o sea más amplio que el del conflicto"; no importa que se trate de empresa o de sector de actividad.

La Ley de Procedimiento Laboral introduce con ello una regulación insuficiente y regresiva de la legitimación sindical, abandonando el criterio de la 'implantación' en el ámbito del conflicto, establecido por la jurisprudencia constitucional. La sentencia del TC 210/1994, de 11 de julio (f.j. 4), recuerda que "éste Tribunal ya ha tenido ocasión de subrayar la necesaria existencia de un vínculo acreditado; de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, que ha de medirse en función de la 'implantación' en el ámbito del conflicto (STC 37/1983, por todas), que constituye el metro para la legitimación de aquélla.

La genérica capacidad reconocida conforme a los criterios anteriores, en suma, puede justificar el carácter general, no restringido a la re-

presentación de sus afiliados, de la intervención del sindicato en el proceso, y la eficacia de la Sentencia que en él pueda recaer. Pero la legitimación medida por la implantación en el ámbito del conflicto, es la sola justificación de la intervención misma del sindicato en el proceso..."

Con dicho criterio, ELA podía perfectamente promover conflictos colectivos en el ámbito de una empresa con centros de trabajo fuera de Euskadi, por tener un peso específico en dicha empresa. Con la terminología del actual Texto Articulado de la LPL, tal legitimación se restringe peligrosamente, y a la Audiencia Nacional le ha faltado tiempo para negársela a ELA en un conflicto de la empresa Acenor, donde cuenta con el 33% de representación.

La redacción del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento es tanto más discutible cuanto que la Base 27 de la Ley de Bases de la que es articulación dice textualmente: "La legitimación para promover procesos sobre conflictos colectivos corresponderá a los sindicatos y asociaciones empresaria-

les, así como a los órganos de representación unitaria de los trabajadores (...) siempre que cualquiera de ellos invoque y acredite un *interés legítimo*". En este sentido, el texto articulado aprobado por el Gobierno no estaría amparado por la delegación que efectúa la Ley de Bases, sino que excedería de esta, y en cuanto tal incurriría, caso de interpretarse de forma contraria a la legitimación por implantación, en causa formal de inconstitucionalidad. Una lectura literal del Texto Articulado llevaría, por otra parte, al absurdo de otorgar legitimación a un sindicato carente de implantación.

La implantación, por lo demás, viene dada ya por la audiencia electoral, ya por la afiliación: "de forma que si cuando un sindicato reúne los requisitos de representatividad necesarios en el ámbito de que se trate, es evidente que posee implantación suficiente, lo contrario ya no es exacto, pues la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto" (STS de 11-11-91, A. 9053).

b) "Las Asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa".

Es de señalar que en este caso se precisa que la legitimación se contrae a conflictos de ámbito superior a la empresa, precisión que no se hace en el apartado a) referido a la legitimación de los Sindicatos, lo que excluye la aplicación de la restricción a éstos.

c) "Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior".

Se incluyen aquí, ciertamente, los delegados de personal y los comités de centro de trabajo o empresa (arts. 62 y ss. ET), así como las secciones y los delegados sindicales (arts. 8 y 10 LOLS; así, S. del TSJ de Navarra, de 3-6-92).

J. B. HARRIOLA

Carácter preferente de las deudas laborales frente a las de naturaleza tributaria.

(Sentencia del Tribunal Supremo Sala 1ª, de 2 de febrero de 1995.)

—En el art. 32 ET se contiene, en lo que a los efectos garantizadores de la percepción de los créditos salariales se refiere, la siguiente clasificación: a) créditos singularmente privilegiados, que tienen la consideración de superprivilegio salarial y son los comprendidos en el ap. 1 del citado precepto, correspondiendo únicamente a los salarios de los últimos 30 días (Cfr. TS SS 28 Ene. 1983 y 11 Dic. 1986); b) los créditos laborales en general, que aparecen dotados de privilegio especial, referidos a bienes concretos: “los objetos elaborados por los trabajadores” (art. 32.2 ET), teniendo estos créditos carácter preferencial pleno respecto a otros, y c) los créditos salariales no comprendidos en los anteriores, cuya preferencia garantizadora ante o frente a otros se determina en el ap. 3 del citado artículo.

—En el caso, respecto a la relación de bienes embargados por la Administración de Hacienda, aparecen dos clases de objetos: los representados por las prendas de vestir —cazadoras, chaquetones, etc.—, que es evidente tienen su encaje en los objetos elaborados por los trabajadores de que habla el art. 32 ET, los cuales gozan de una indudable preferencia sobre los créditos de la Administración, y las máquinas de distinto tipo y clase que se describen, las cuales, y a salvo de una de escribir, parecen dedicadas a la fabricación de prendas, que constituía la finalidad de la empresa embargada. En cuanto a los primeros, resulta clara su integración en el art. 32.2 ET; no así la maquinaria, respecto de la cual, y aun siendo su valor muy inferior al de las prendas de vestir, es obvio que tienen un precio, por lo que se hace necesario resolver sobre la preferencia de los créditos que puedan amparar: los correspondientes a la Administración y a los obreros, siendo de señalar a tales efectos que respecto de los mismos es de aplicar lo dispuesto en el art. 32.3 ET, a tenor del cual “los créditos salariales no protegidos en los números anteriores tendrán la consideración de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley Hipotecaria, sean preferentes”; créditos los indicados en esta última parte del precepto que en el caso no existen, razón por la cual la preferencia corresponde a los laborales.

Resolución del contrato por falta de abono de salarios. Operatividad de la causa a pesar de la ausencia de culpa. Inexistencia de uso abusivo del derecho.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 1994)

—La operatividad de la causa de extinción del contrato de trabajo prevista en el art. 50.1 b) ET requiere que el retraso en el pago del salario o, lo que es lo mismo, el incumplimiento por el empresario del deber de abonar puntualmente la retribución convenida —impuesto por el art. 29 ET como prestación básica exigible por razón del sinalagma contractual— no se haya producido de manera esporádica, sino de forma continuada y persistente, sin que, por el contrario, sea preciso que dicho incumplimiento obedezca a un propósito deliberado, pues la ausencia de culpabilidad no exime del referido deber; consiguientemente, una situación económica adversa, ponderable a efectos de posibilitar la suspensión o extinción de los contratos de trabajo, no es aducible, sin embargo, para excluir la aplicación de dicha causa resolutoria, ya que dicha situación no afecta al esencial deber de abonar puntualmente los salarios (Cfr. TS 4ª S 24 Mar. 1994).

—La diligencia manifestada por los recurrentes al pedir la resolución indemnizada de sus contratos de trabajo por el impago salarial que sufrían, que abarcaba un período tan amplio como el comprendido entre septiembre de 1992 y enero de 1993, incluida la correspondiente paga extraordinaria, no es demostrativa, por sí sola, de uso abusivo del mencionado derecho, ya que la atonía de otros trabajadores, también perjudicados por dicho impago, no puede impedirles el ejercicio de sus acciones individuales, lo cual constituye un derecho reconocido en el art. 5.2 g) ET; una conclusión distinta supondría tanto como dejar condicionado dicho ejercicio a la actitud que adoptaran aquéllos, por lo que procede anular la sentencia de instancia, estimando la pretensión deducida por los actores, y resolver los contratos de trabajo, condenando a la empresa al abono de la indemnización correspondiente (Cfr. TS 4ª S 24 Mar. 1994).

Declaración de invalidez sin prestación. Continuación en la actividad hasta la carencia exigible. Procedencia de la pensión.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 1994)

—Se plantea en el caso si aquellos trabajadores a los que en vía administrativa se les consideró en situación de invalidez permanente, negándoles la prestación correspondiente por no reunir la cotización precisa, pero que tras esta resolución siguieron en alta y cotizando, tienen derecho, o no, a la prestación de invalidez si de nuevo la solicitan y reúnen, entonces, la carencia precisa junto a limitaciones o disminuciones corporales o funcionales que deben ser calificadas de invalidez permanente; al respecto, la jurisprudencia del TS 4ª se ha inclinado a favor del cómputo de todas las cotizaciones realizadas y de excluir como fecha del hecho causante la correspondiente a la consignada en la primera declaración de invalidez sin derecho a prestaciones (Cfr. TS S 26 Ene. 1993).

—Las declaraciones de invalidez permanente sin derecho a prestaciones económicas carecen de efectos jurídicos, lo que equivale a la nulidad de las resoluciones administrativas que las efectúan; en consecuencia de ello, si el trabajador continúa en la realidad y de hecho desarrollando su actividad laboral, y mantiene su situación de alta y su cotización a la S.S., aceptadas ambas por la Entidad Gestora, cuando posteriormente solicita situación de invalidez, y ésta es de apreciación por el carácter irreversible de las deficiencias funcionales que padece, habiendo alcanzado en tal momento el período de cotización exigible y demás condiciones legalmente impuestas, le ha de ser reconocida la mencionada situación y el derecho al percibo de la prestación correspondiente, sin que quepa argüir que el hecho causante se produjo al dictarse la primera resolución, dada la nulidad de ésta, siendo ello así porque el hecho causante se ha producido con posterioridad y no en la fecha en que el INSS pretende fijar la causa de invalidez.

Sindikalgintza

JUAN OLASKOAGA, ELA-METALEKO IDAZKARI NAGUSI OHIA

“Sindikatuak gizartearen oinarrian dauden balore etikoei eutsi behar die”

ELAn hogeitamar urte daramatza Juan Olaskoagak. Sorreraz gero zuzendu zuen Metal federakundea utzi eta erakundeetarako arlo konfederalera igarotzean, bere ibilbide sindikal luzeko unerik garrantzitsuenak ager diezazkigun egin diogu elkarrizketa. Une larriak ezagutu ditu, baina baita pozgarriak ere, ELA zatituta zegoeneko talde ezberdinek 1975ean bat egin zutenean bezala: Olaskoaga izan zen batasunaren bultzatzaileetako bat.

—Kontaiezazkiguzuzure hastapenak sindikatuan:

—ELAn 1965ean hasi nintzen. 1966ean sindikatu bertikala zeneko delegatu hautatu ninduten; ELAko kontsignak jarraitzen nituen. Nere lehen huelga, ordu laurdenekoa, antolatu nuen Zarauzko TAF enpresan. Han hasi nituen herriko gazteen artean sartzeko mugimenduak, eta euskal sindikalismoaren alde gehiago egitea merezi zuela uste nuen, 1969an Michelinen hasi nintzen lanean.

—Sindikalismoak ere ba ditu arantzak...

—Bai, hala da. 1973an huelga bat montatu genuen, hitzarmen kolektiboa zintzilik zegoenez. Asanbladaren ordezkari atera eta bi egunetara atxilotu egin ninduten. Aldi berean, enpresa itxi egin zuten hamar bat egunez.

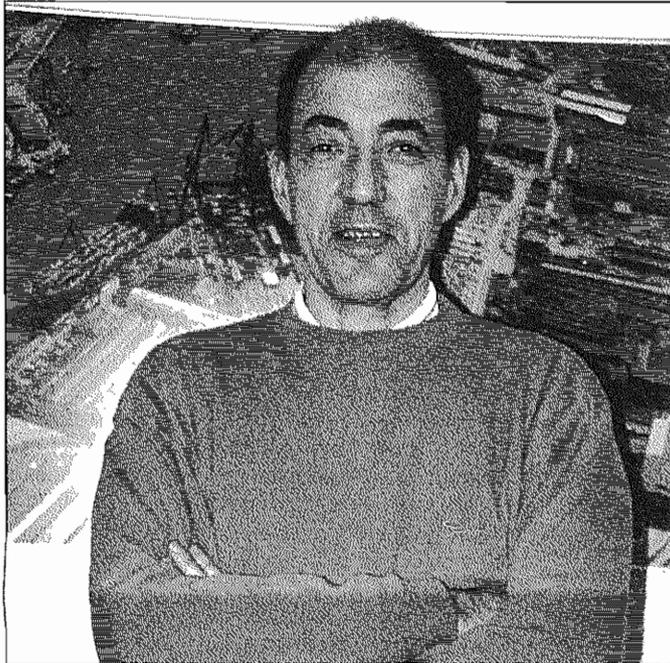
1976ean berriz ehun eguneko greba bati ekin genion Michelinen. 66 langile kaleratu gintuzten; tartean, ELAn jarraitzen dugunotatik, Ana Tovar, nere andrea eta ni geunden.

ELAko lehenengo lokal publikoa irekitzen lagundu nuen, Donostiako Reyes Católicos kalean. Une hartan esan zidaten Bizkaira etorri behar genuela. Basauriko lokala antolatu genuen. Gero, Ezkerraldean egin nuen lana. Handik hilabete gutxira 1977-78 aldean Bizkaiko negoziaketa kolektiboaren ardura eman zidaten.

METALEKO ARDURA

—Noiz hasi zinen Metaleko federakundearen?

—Bizkaiko Metaleko ardura eman zidaten, eta ondoren Federakundearen antolaketa burutzea eskatu. 1979ko urriaren 20ean asanblada eragilea egin genuen. Besteak beste ELA-Metaleko estatutuak onartu genituen eta idazkari nagusi hautatu ninduten.



79an negoziatu genuen Bizkaiko lehenengo hitzarmen probintziala. ELA Bizkaian hirugarren indartzat hartzen zuten denek. ELA lan itzela egin behar izan zuten gaur denera iritsi zedin lehen pausoak emanaz.

Metaleko lehen kongresua 1981ean egin genuen; bertan berretsi ninduten Metaleko idazkari nagusi, ofizialki.

BIRMOLDAKETAK

Garai haietan krisi gogorra sortu zen. UCDren garaia da. Horiek eta UGTek, PSOEn laguntzaz, Langileen Estatutua atera zuten, eta horren aurka etorri zen lehen greba orokorra. 1979ko abenduan egin zen greba horrek garrantzi handia izan zuen.

1982an sozialistak iritsi ziren boterera. Birmoldaketak beste tankera bat hartzen du, eta ajuste handiak planteatzen hasten dira: altzairuaren sektorea, untzigintzaren jarraipena.

—ELAren orduko helburuak zein ziren?

—Ajuste basati hura aurrera ez ateratzea genuen helburu nagusi, izan ere, Euskadiko industria oso gogor jo zuten birmoldaketa desberdinek. 1984ean sektore nabaleko ajuste basatiak hasten dira, Euskaldunako borroka daude, beste sektoreetan ere bai. Azken hogeitau urteotan Euskadiko industriak 150.000 lanpostu galdu ditu. Birmoldaketa, ajuste eta krisiak prezio garestia eskatu du Euskadiko industriako langilearentzat.

Evolución de la labor sindical

—¿No había una actitud más favorable hacia los sindicatos hace quince años?

—Sí, aquella era una época curiosa. Los valores democráticos tenían una 'aura' especial. En la democracia residían las esperanzas de un cambio total, pero la crisis económica cortó de raíz esas ilusiones. Se vio claramente que los trabajadores y otros sectores de la sociedad teníamos conceptos muy diferentes de democracia. Hoy, en cambio, hay que encontrar soluciones a los problemas de cada trabajador, lo que es mucho más complicado, porque no se trata tanto de una lucha por valores universales como de un trabajo más pragmático y concreto. Quizá estribe ahí la dificultad para explicar la evolución de los últimos años.

HAZKUNDEA

—Sindikatuaren mundua zertan aldatu da hasi zinenetik hona?

—Metalean sindikalizazio prozesu indartsua gertatu da. 80eko hauteskundeetan ordezkari kopururi handiena afiliatu gabeko eta sindikatu ttiketako izan zen. Gaur egun ELA da lehen sindikatu, gero eta alde handiagoaz, baita metalean ere. Beste datu jakingarri bat: 1979an Bizkaiko Metaleko lehen hitzarmena negoziatzen bederatzi sindikatu jardun ginen. Orain lau gara.

—Negoziaketa kolektiboan ere marko zaila izan du ELA Metalek, ez?

—Krisi garai honetan, metaleko langilegoaren interesak defendatzea ez da oso erraza izan. Sindikalizazio oso zorrotz kritikatu dute; lehiakortasun gutxiaren aitakia langilerari bota nahi izan diote bestek baino soldata handiagoak edo ordutegi txikiak dugula esanez, baina gure mezuari tinko eutsi diogu.

Gainera, aurre egin behar izan diegu zentralizazio saio guztiei, UGTren Metaleko hitzarmen estatutari eta CC OOekin egin dituzten zentralizazioaren aldeko hainbat eta hainbat ekimeneri.

NAZIOARTEKO EKINTZA

—Zer egin du urteotan Metal Federakundeak nazioarteko erakundeetan?

—Urteotan zehar federakundea hor kokatu dugu, bai Europa mailan eta baita mundu mailako erakundeetara eramanez, gure nortasun bereziaz. Erakunde horien partaide izateak garrantzi handia duela uste dut euskal langile moduan. Maila horietan beti federazio txikia izango gara baina gaur denek ezagutzen gaituzte, bai ELA legeaz eta baita herri moduan ere. Asko aurreratu dugu nazioarteko munduan: Azken urteotan Europako Metal Federazioaren lehendakariordekotza bat daukagu, eta zenbait ekintzetan parte hartzen dugu.

—Nora jo behar du sindikalizazioak egun?

—Gaur gizartearen arriskua balore etikoak galtzea da, eta horien sostenguan sindikatu dago. Sindikalismoak beti praktikatu behar ditu bere ekintzen oinarrian dauden esparruak: elkartasuna, giza baloreak mantentzea, ongizate estatuen defentsa... Betiko bide hortatik jarraitu behar dugu.

G. ZEBERIO