

G O R A M A I A T Z A R E N L E H E N A

Por un empleo digno, por un salario justo



ERAKUTSI ZURE INDARRA!

MANIFESTAZIOA

SDO. CORAZON. 11H. BILBO

Zatoz Bilbora

Euskal langileok krisiaren aitzakiaz nahikoa etsi dugu, bai soldata eta baita lan baldintza aldetik. Orain ekonomia bere onera datorrenez, eros-ahalmena eta lan baldintzen duintasuna ere helburu nagusizat hartu behar ditugu.

Hori, lanpostua daukagunok, langabetu gehiegi baitago oraindik. Hazkundera denontzat ez bada, gizartean dagoen zatiketa areagotu egiten da. Adieraz dezagun, bada, Maiatzaren Lehen honetan euskal langileok zerk kezkatzen gaituen. Bat eginez gero, egoera aldatuko dugu.

Todos a Bilbao

Una vez más, los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria tenemos que demostrar nuestra fuerza también en la calle, hacer ver a la sociedad que la recuperación económica, si sólo beneficia a unos pocos, no nos convence: El paro sigue en sus trece.

Tras las grandes renunciaciones salariales y de condiciones de trabajo de años pasados, debemos recuperar nuestro poder de compra y conseguir unas condiciones de trabajo más dignas. Vamos a manifestar estas preocupaciones, y pedir soluciones, el 1 de Mayo, en Bilbao.

Ezkerraldea-Kadagua y Deba, nuevas comarcales

En las últimas semanas se han llevado a cabo dos importantes fusiones de comarcales: Ezkerraldea-Kadagua y Alto y Bajo Deba funcionarán en adelante como dos uniones.

Esta dinámica, que tuvo su precedente en las fusiones de varias federaciones profesionales, está encaminada a una mejora del funcionamiento de las comarcales, con la formación de equipos más sólidos, y busca también adecuar el número uniones al de representantes del Comité Nacional. Se trata, por tanto, de un tema de mayor democracia y equilibrio interno. Cuando finalice el proceso, ELA dispondrá de cinco comarcales en Bizkaia, otras cinco en Gipuzkoa, una en Araba, y una en Nafarroa.

Recogemos en este Sindikalgintza informaciones sobre las fusiones de Ezkerraldea-Kadagua y de los valles del Deba, así como una entrevista con Txema Laiseka, responsable de la primera.

(Págs. 6 y 24)



ELA Sindikalgintza

GORA MAIATZAREN LEHENA
 Por un empleo digno, por un salario justo

ERAKUTSI ZURE INDARRA!
MANIFESTAZIOA
 EDO. COBAXON 17h BILBO

Zatoz Bilbora
 Euzko langileek ezin dute onartu...
 Euzko langileek ezin dute onartu...
 Euzko langileek ezin dute onartu...

Todos a Bilbao
 Uste zuten, lan baldintzak eta...
 Uste zuten, lan baldintzak eta...
 Uste zuten, lan baldintzak eta...

Ezkerrekoa-Kadagua y Deba, nuevas comarcas
 Euzko langileek ezin dute onartu...
 Euzko langileek ezin dute onartu...
 Euzko langileek ezin dute onartu...

8



CONVENIO DE LA CONSTRUCCION DE GIPUZKOA:
“Dificultar en lugar de favorecer”

3-4 LA FIRMA DEL MES
 German Kortabarria

5 CONFEDERACION:
 Negociaciones de cara al
 1 de Mayo

5-6 FEDERAKUNDEAK

7 INTERNACIONALES

8-9 NEGOCIACION
 COLECTIVA

10 LAN MUNDUA /
 MUNDO LABORAL

11-14 DOCUMENTO ELA-LAB
 ante el Aberri Eguna de 1995

15 EMAKUMEA / MUJER

16 FORMACION

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA:
 Los trabajadores de Palestina

20 EKONOMIA:
 La campaña de la renta

21 INFORMACION
 FINANCIERA
 Estructura del pasivo (II)

22 GUIA LABORAL:
 Conflictos colectivos
 y reclamaciones individuales

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:
 Txema Laiseka



DOCUMENTO
ELA-LAB
 1995eko Aberri Egunean /
 Aberri Eguna 1995

11-14

3-4

LA FIRMA DEL MES:
*“Reflexiones en torno al
 manifiesto del Aberri Eguna”*



22

GUIA
LABORAL:
 Conflictos
 colectivos y
 reclamaciones
 individuales

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

Algunas reflexiones en torno al manifiesto del Aberri Eguna

La publicación del manifiesto conjunto de ELA y LAB para el Aberri Eguna ha tenido una gran relevancia en los medios de comunicación y ha suscitado reacciones de todo tipo. En algunos casos estas reacciones —a favor o en contra— se han basado en lecturas muy simples y parciales de un documento que, a pesar de su reducida extensión, es suficientemente complejo como para requerir un análisis más detenido. En las siguientes líneas se pretende ayudar a contextualizar este manifiesto.

■ Cualquier lectura del documento debe tener en cuenta que se trata de una declaración de cara al Aberri eguna. Esto tiene al menos dos consecuencias: la primera, que las reivindicaciones de carácter explícitamente abertzale deben tener un lugar destacado y la segunda, que, al menos en estos momentos, es difícilmente planteable que una declaración de este tipo pueda extenderse a otros sindicatos que los que han suscrito esta declaración; ello no quiere decir que los firmantes no pretendan una colaboración intersindical más amplia, que el propio documento considera “necesaria”.

■ El que con ocasión del Aberri Eguna dos organizaciones abertzales hagan proclama de tal condición y manifiesten reivindicaciones y puntos de vista coincidentes sobre elementos fundamentales de la construcción de Euskadi como nación es algo tan lógico como, por desgracia, inhabitual. El esfuerzo por identificar y reforzar las coincidencias, sin negar las discrepancias, no debiera requerir grandes esfuerzos de explicación ni de justificación. Es, en todo caso, una opción por la que ELA viene apostando claramente, como puede verse en la resolución del Comité Nacional de 2 de marzo de 1992: “Es necesario —decíamos— superar la cultura de la dispersión, la diferenciación y hasta el enfrentamiento como dinámicas prevalentes para re-crear una cultura en la que, desde la identidad plural y sin renunciar a ella, se perfilen con nitidez referencias comunes y objetivos nacionales compartidos, incluso dialécticamente compartidos”.



■ Algunos han querido ver en este manifiesto un intento de consolidar una entente sindical abertzale frente al “sindicalismo español”. No estamos en absoluto de acuerdo con tal lectura de la situación.

En un momento tan delicado como el que atraviesa la clase trabajadora, la suma de todas las fuerzas dispuestas a sumar es necesaria.

En este esfuerzo de suma habrá que procurar incorporar a todos los sindicatos, siempre que se puedan concretar planteamientos básicos coincidentes. No podemos olvidar que existe una estrategia de las direcciones confederales de UGT y CCOO que intentan imponer un modelo de relaciones laborales centralizado, estrategia que confronta directamente con el sindicalismo vasco.

Vemos, en este sentido, que, al menos en el plano confederal:

-La colaboración con UGT es difícil, dada su decidida opción por un marco laboral centralizado.

-La mayor flexibilidad y adaptación a la realidad de CCOO ofrece mayores opciones de trabajo en común, aunque sea difícil fijar un marco de colaboración estable.

Con LAB existe una coincidencia plena en cuanto al marco vasco de relaciones laborales. Las serias divergencias en cuanto a las formas de actuación sindical se van superando, a pesar de conflictos puntuales aunque importantes. Por otra parte parece claro que LAB es una organización que va tomando cuerpo como tal sindicato, que tiene sus propios intereses y que funciona de forma cada vez más autónoma, lo cual va permitiendo unos niveles de colaboración más importantes.

■ Esta colaboración entre ELA y LAB no es nueva. Tenemos que recordar que venimos coincidiendo en temas como las propuestas al Gobierno vasco (primavera 1993), huelga del 27-E 1994, campaña por el marco vasco de relaciones laborales que culmina con la

**UGT eta CC OO
konfederakunde
estrategia lan harreman
eredu zentralizatua
inposatzeko asmoan
datza**

manifestación conjunta del 19-F 1994, primero de mayo de 1994, acuerdo sobre elecciones sindicales, acuerdo sobre formación continua en la CAV, etc.

■ El manifiesto conjunto no es un mero reflejo de coincidencias, sino el resultado de un esfuerzo de reflexión y de búsqueda de coincidencias desde una reflexión sindical. Ambas organizaciones se sitúan en su papel de organización de trabajadores y desde ahí, desde esa perspectiva y esos intereses, realizan su propuesta, su aportación y compromiso con la construcción nacional. Hay dos temas a destacar en este punto:

- Que el "modelo de sociedad" no es algo que queda para ser definido después que se hayan conquistado las cotas de libertad política apetecidas; al contrario, es un elemento determinante del compromiso con la conquista de mayores cotas de libertad política. Esta es una idea que ELA viene propugnando frente a aquellas posiciones, más mecanicistas, que dan prioridad absoluta a las cuestiones de competencias o de cambio de marcos jurídico-políticos, dejando la definición del modelo de sociedad para el día después.

- Que el movimiento sindical –como organización/organizaciones de clase– tiene derecho y legitimidad para analizar la realidad, definir un modelo, plantear objetivos y asumir compromisos desde su propia autonomía, sin actuar como "correa de transmisión" de nadie.

■ Este documento del Aberri eguna, de carácter mucho más explícitamente político que, por ejemplo, el del "marco vasco de relaciones laborales", hace una referencia expresa a la situación de conflicto que padece Euskal Herria, conflicto que el documento califica de "complejo", y a sus expresiones violentas.

Como abertzales, coincidimos con LAB en la raíz política de este conflicto –la negación de derechos políticos fundamentales a nuestro pueblo– y en la necesidad de que esos derechos, cuya expresión emblemática es el derecho de autodeterminación, se nos reconozcan. Esta demanda de reconocimiento del derecho de autodeterminación –que a algunos políticos y medios de comunicación ha parecido sorprender– está en la propia condición de ELA como sindicato vasco y ha sido expresamente asumida en repetidas ocasiones por los órganos de la Confederación. Véase, en este sentido, la Resolución del Comité Nacional, de 6 de marzo de 1992 y la ponencia política del VIII Congreso (junio 1993).

■ Hay un tema, el de la valoración de la lucha armada, sobre el cual ni la posición de ELA, ni la de LAB, aparece en el documento. Se trata evidentemente de una materia en la que actualmente no cabe un pronunciamiento conjunto, dadas las "profundas diferencias" que sobre el tema existen, según se reconoce de forma expresa.

Para quienes –desde situados en uno u otro frente– manifiestan que la posición, valoración o

Herri honen etorkizunarekiko konpromezua duen sindikaturaren denez, ELAk gai hori ez du alde batetara utzi nahi

sensibilidad sobre los fenómenos de violencia armada que padece Euskal herria es la estricta línea divisoria entre unos y otros y que esta línea impide colaboraciones, coincidencias y hasta contactos, ésta hubiera sido razón determinante para no firmar un manifiesto conjunto y aún para no mantener relación alguna entre ambos sindicatos.

ELA ha mantenido, sin embargo, una línea bien distinta: la de procurar que

las acciones/reacciones que se producen en torno a ETA no se conviertan en la medida de todas las cosas y que, sin ignorar este fenómeno –no se trata de "actuar como si ETA no existiera"– se intenten buscar y trabajar puntos de coincidencia y de colaboración.

Hemos creído que era posible y era positivo mantener una línea de claro pronunciamiento contra la actuación de ETA y las acciones violentas de su entorno –cuestión en la que además de la condena rotunda hemos procurado explicitar una crítica política de fondo– sin secundar por ello políticas de aislamiento de todos aquellos que no tengan exactamente la misma posición.

Se ha tratado de una opción difícil, que nos ha acarreado algunas tensiones internas –comprensibles sobre todo en colectivos que más directamente han sufrido la acción de ETA– y algunas críticas, mucho menos justificadas, de quienes nos dan caña en público aunque luego en privado nos muestren comprensión y ánimo. Hemos creído, en todo caso, que con esta opción contribuimos a crear las condiciones para la superación de la situación de conflicto que padecemos.

■ Es importante, en este sentido, señalar que el manifiesto se sitúa en una clave de superación de esta situación de conflicto, origen de "dolor y sufrimiento a muchas personas y muchas familias", intenta sustituir la dialéctica de las trincheras por la del diálogo y recoge el compromiso expreso de ELA y LAB de "desarrollar dinámicas que, desde nuestro campo de actuación, contribuyan a tal objetivo" (el del la superación del conflicto).

■ No quiero, por último, dejar de referirme a quienes se han "sorprendido" de que ELA haga una declaración "política". Quiero recordarles que una de las ideas centrales del VII Congreso confederal (enero 1990) fue precisamente la de la necesidad de ampliar e intensificar la presencia de ELA, como organización que representa intereses de un amplio sector de este pueblo, en la sociedad vasca. Creo que ELA tiene no sólo legitimidad, sino incluso obligación de hacer oír su voz sobre los temas que preocupan al colectivo que representa. Y lo ha hecho desde su perspectiva de análisis y desde el interés sindical. Asumiendo el protagonismo y la responsabilidad que entendemos nos corresponde en cuanto sindicato comprometido con la construcción de un futuro de justicia y libertad para este pueblo.



GERMAN KORTABARRIA

*Secretario nacional
de Comunicación*

ELORRIETA VISITA A LOS ERTZAINAS HERIDOS EN RENTERIA

El secretario general de ELA, José Elorrieta, acompañado del secretario general de la Federación de Servicios Públicos, Patxi Agirrezabala, y el responsable de la sectorial de la Ertzaintza, Sebastián Andreu, visitaron en el Hospital de Cruces a los tres ertzainas que resultaron gravemente heridos en el ataque con cócteles molotov contra una patrulla de la Policía Autónoma en Rentería.

Elorrieta ha mostrado a los Ertzainas y a sus familiares la solidaridad del conjunto de la organización, a la vez que ha expresado su repulsa ante los ataques a la policía vasca. El secretario general de ELA ha manifestado que "los ataques a la Ertzaintza, como el perpetrado el pasado viernes en Rentería, carecen de sentido y justificación, y suponen una huida hacia adelante en la estrategia de lograr una fractura en el conjunto de la sociedad".

CC OO rechaza la propuesta unitaria de ELA

ELA ha trabajado en todo momento para que el 1º de Mayo se pudiera celebrar en Euskadi con el mayor grado de unidad sindical posible, y así se lo propuso a LAB y CCOO.

Sin embargo, para nosotros la celebración unitaria del 1º de Mayo exigía un nivel mínimo de coincidencia entre las distintas organizaciones, de tal forma que este acto conjunto no fuera un hecho aislado y sin garantía de continuidad, sino que sirviera para dar cuerpo a una colaboración intersindical que se pudiera concretar en acciones y planteamientos conjuntos.

En este sentido, sin excluir en principio a nadie, se veía muy dificultosa la incorporación de la UGT a esta convocatoria unitaria dado el escaso o casi nulo nivel de coincidencia que se viene produciendo con esta organización, fundamentalmente por las beligerante defensa de la centralización de las relaciones laborales que mantienen esta organización, en contra, por otra parte, de la voluntad reiteradamente manifestada

por la gran mayoría de los trabajadores vascos.

Lo cierto es que CCOO ha preferido descolgarse del planteamiento unitario propuesto por ELA, y a pesar de tener fijada una reunión con nuestra organización para intentar cerrar un acuerdo de cara al 1º de Mayo, ha preferido adelantar su negativa a este planteamiento conjunto a través de los medios de comunicación.

Por ello ELA, además de su ya habitual acto interno en la Feria de Muestras de Bilbao, se manifestará conjuntamente con LAB por las calles de Bilbao, en la festividad de la clase trabajadora vasca.

ELA tiene la conciencia de haber hecho lo que ha estado a su alcance para que la celebración del 1º de Mayo fuera unitaria. Nos parecía y nos parece que los problemas que tiene planteados la clase trabajadora vasca exige hoy más que nunca una unidad de acción sindical. Pero una unidad de acción real, en base a contenidos concretos, no una unidad cara a la galería.

ELA CONDENA EL ATENTADO CONTRA AZNAR

El secretario general de ELA, José Elorrieta, ha mostrado su repulsa y condena por el atentado del pasado 19 de abril, en Madrid, mediante un telegrama que dirigió al presidente del Partido Popular José María Aznar. Elorrieta ha expresado, asimismo, su deseo de una pronta y total recuperación para los heridos en dicho atentado.

Por otra parte y en referencia a la previsible autoría de ETA de este atentado, el secretario general de ELA ha reafirmado el rechazo de la mayoría de los trabajadores vascos de la vía de la lucha armada, y ha querido recordar que ELA cuenta con el respaldo mayoritario de los trabajadores de este país, tanto cuando defiende el derecho de autodeterminación como cuando con toda rotundidad condena y exige que se ponga fin a este tipo de hechos.

FEDERAKUNDEAK / FEDERACIONES

Irakaskuntza

Aldaketak federakundean

Egitura konfederalean gertatu bezala, Irakaskuntza Federakundean ere zenbait aldaketa izan da. Patxi Agirrezabala eta Jesus Luis Erañaren pausoei jarraiki, orain arte idazkari federala izan dugun Joseba Iturbe Zerbitzu Publikoetako Federakundera igaro da. Altsasun izan zen bileran, Irakaskuntzako Komite Federalak bere ordezkari Rafa Murgiondo hautatu zuen.

Bestalde, eta aurrekoarekin erlaziorik gabe, zenbait lagun bere lanpostura itzuli denez, sukalde eta garbiketako laboralen sektorean eta Arabako egituraren aldaketak burutu dira. Beren lanera itzuli direnek militatzen jarraituko dutelakoan gaude. Ordezkoie, berriz, ongi etorria ematen diegu.

J.M.LARRAMENDI

Metal

Nuevas responsabilidades

El Comité Federal del Metal abordó el pasado 7 de abril la recomposición de las comarcas y la reestructuración de la Permanente, derivadas de los cambios producidos tanto en la Federación como en la Confederación. Sin perder el referente provincial de cada miembro de la Permanente (además del secretario general, uno por cada territorio histórico), se han fijado las siguientes

responsabilidades funcionales de ámbito nacional:

Organización:

-Dirección y coordinación general:

José M^a Larrañaga

-Formación, Comunicación e Internacional:

Fernando Iraeta

Negociación colectiva:

Luis Manuel Agirre

Política industrial:

-Dirección: José M^a Larrañaga

-Koldo Zelaia

Nafarroa: Ramón Goldarazena.

Se aprobó también la fusión de las comarcas de Gernika y Durango. El Comité Federal nombró, finalmente, a José F. Rodríguez "Lin" responsable de la Comarca de la Margen Derecha, en sustitución de Serafín Matilla, que pasa a la Interprofesional.

El análisis de la afiliación, las elecciones, la negociación colectiva, la formación, el V Congreso, el 1 de Mayo y el Aberri Eguna completaron el orden del día.

M.ASTIGARRAGA



Construcción y Madera

Preparación del congreso federal

La Federación de Construcción y Madera está llevando a cabo los preparativos del XXXX Congreso federal, que tendrá lugar el próximo 23 de junio en la Facultad de Arquitectura de Ibaeta (Donostia). Acudirán al congreso 112 delegados, que serán elegidos en un proceso que culmina el 12 de mayo.

El Comité Federal decidirá los últimos detalles organizativos en la reunión que tendrá lugar el 17 de mayo. Por su parte, el próximo 2 de junio los delegados al Congreso se reunirán para estudiar la ponencia general que será debatida tres semanas más tarde en Donostia.

La ponencia que elabora la Federación abordará el análisis de los diferentes sectores que abarca la organización (madera, mueble,

construcción, vidrio y cerámica); también estudiará la coyuntura socioeconómica de Euskadi; la situación y objetivos para la negociación colectiva; el estado de la seguridad y salud laboral, con incidencia en el Plan "Kontuz" de Gipuzkoa; la actuación federal en la sociedad será también debatida

por los delegados, mientras que los temas organizativos se centrarán en el fortalecimiento de las estructuras federales y la atención de las otras áreas (igualdad de oportunidades, jóvenes, servicios confederales, etc.).

G.Z.



ESKUALDEAK / COMARCALES

Deba Garaia-Deba Behea



Eskualde baturen bategitea

1990ko Kongresuan federakundeek eta eskualde baturen arteko bategiteak burutze-ko erabakiaren ondorioz, joan den apirilaren 12an Deba Behe eta Deba Garaiko eskualdeen batasuna onartu zuten ordurarte bi eskualde kontseiluak osatzen zituzten 40 lagunek Eibarren.

Deba Garai eta Beheak osatzen duten eskualde batura berriak ia 6.500 afiliatu ditu, eta langabeziarekin batera industriaren arazo handiak ditu gogotan: erreminta-makinaren birmoldaketa Deba Behean, kooperatiben arazoak eta Ucem-en egoera larria Deba Garaian... Mankomunitatearen bidez enplegua zuzpertzten saiatu dira erakundeak, baina eskualdeko arduradun berriak, XXXX 'Huiti'k dioen bezala, "lan handia geratzen zaigu".

J.M.

Ezkerraldea-Kadagua

Se pone en marcha la nueva comarcal

El pasado 23 de febrero los miembros del Consejo Comarcal provisional de Ezkerraldea-Kadagua se reunieron en sesión extraordinaria para tratar, como único punto en el orden del día, la fusión de ambas comarcas. El acto contó con la presencia del secretario general de ELA, José Elorrieta, y el secretario nacional de la Interprofesional, Eustakio Uranga.

Siguiendo las directrices del 8º Congreso Confederal, el Consejo comarcal acordó por unanimidad aceptar la fusión de ambas comarcas para la creación de una nueva, lo que significa una importante mejora de atención para el afiliado. Acordó también autorizar a los secretarios de las comarcas fusionadas para la composición del nuevo Comité Comarcal de Ezkerraldea-Kadagua, a la vez que les instó a nombrar una comisión que elabore los reglamentos de la nueva comarcal. Dicho reglamento deberá estar elaborado antes de que finalice el año.

Ezkerraldea-Kadagua, se convierte en la segunda comarcal de la confederación en cuanto a número de afiliados (9.583), por detrás de Bilbao.

J.JAYO

Favorecer el crecimiento y el empleo constituye el primer objetivo en la gestión de la presidencia francesa, que hasta junio dirige la Unión Europea. Entra ahí la necesidad de dirigirse hacia una sociedad “de la información”. Dice la presidencia francesa que frente “al voluntarismo manifestado por los poderes públicos americanos y japoneses para desarrollar la sociedad de la información”, Europa debe ser competitiva.

EUROPA EN EL UMBRAL DE LA NUEVA ERA INFORMATICA

La hora de decidir el futuro

Se reconoce que “esta revolución” presenta “importantes retos económicos y sociales”. Ante la nueva era hacia la que nos dirigimos con las tecnologías de la información es obvio hacerse preguntas: ¿Cuál es su utilidad real? ¿Serán estas tecnologías instrumento de desarrollo económico, social y cultural? ¿Cómo garantizar que sirvan para desarrollar empleos más que para beneficiar a unos cuantos? ¿Permitirán cubrir la fosa norte-sur y frenar, al menos, el incremento de las desigualdades sociales?

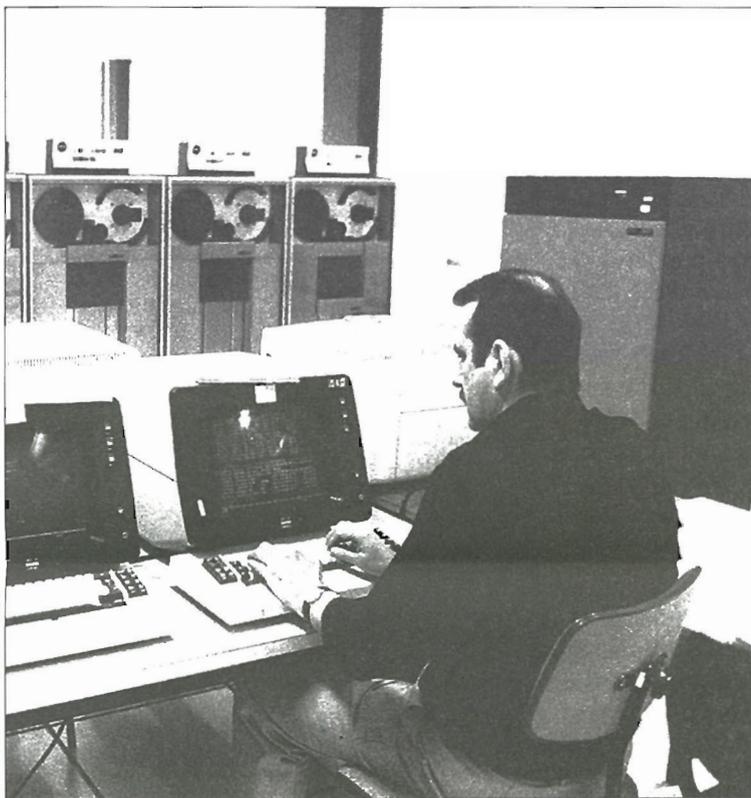
A finales de febrero el ‘Grupo de los Siete’ (G-7) celebró una reunión monográfica, a nivel ministerial, sobre la sociedad de la información. La exclusión de los sindicatos y la presencia empresarial en dicha reunión evidenciaban, como luego confirmarían las conclusiones, la escasa importancia atribuida a los aspectos sociales y laborales inherentes al ingreso en la nueva era informática.

Los sindicatos hemos alertado: Junto a las grandes oportunidades, que son patentes, existen también grandes riesgos en terrenos como el del empleo, tanto cuantitativo como cualitativo, o el de la dualización de la sociedad con incremento del fenómeno de la exclusión social.

DIVERSAS OPCIONES

Nos situamos en un punto en que están en juego opciones sustanciales sobre el modelo de sociedad y de práctica democrática. Debe preservarse el concepto y la lógica de “servicio universal” y, en consecuencia, “los poderes públicos deben seguir desempeñando una función de regulación y de control”, exigimos los sindicatos europeos.

Hay que evitar que “las economías fuertes utilicen las autopistas de la información para inun-



dar el mundo con sus mensajes, no sólo económicos, sino también sociales y culturales”.

Aun admitiendo un contexto de mundialización inevitable, no deben dejarse al libre juego de los poderes económicos las consecuencias sociales, culturales y laborales, incluso políticas.

“Tal evolución y tal nivel de opciones sociales y políticas no pueden realizarse sin la implicación esencial de los representantes sindicales y el control negociado de estas transformaciones”, afirma Emilio Gabaglio, secretario general de la CES, que constata también: “La organización del trabajo va a verse seriamente afectada, y la función de la educación y de la formación profesional a lo largo de toda la vida activa será fundamental para responder a las necesidades de cualificación y adaptación permanentes”.

V. BENGUA

LA CONSTRUCCION EUROPEA EXIGE MAS PRESENCIA SINDICAL

24 de marzo: una delegación del más alto nivel de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), compuesta por su presidente, F. Verzetnitsch, y su secretario general, E. Gabaglio, se reúne con el presidente de la Comisión Europea, Jacques Santer. Los sindicalistas fijan las posiciones del sindicalismo cara a los próximos pasos hacia la unidad europea:

1. Es necesario situar realmente el empleo en el centro de las iniciativas hacia la Unión.
2. Urge que la Comisión presente un nuevo programa de actuación social.
3. En la Conferencia Intergubernamental del 96, la Comisión debe incluir una plataforma social para el nuevo Tratado con inclusión, como mínimo, de la Carta de Derechos Sociales fundamentales y el Protocolo social de Maastricht.
4. Hay que vincular más estrechamente el movimiento sindical a las decisiones sociales sobre la sociedad de información.
5. Es preciso asegurar un desarrollo cualitativo del diálogo social en el seno de la construcción europea.
6. La dimensión social debe ser parte integrante de las relaciones exteriores de la Unión.

VIII CONGRESO DE LA CES

(Bruselas, 9-12 de mayo)

–Documento central a debate: “Situación del empleo y la solidaridad en el corazón de Europa”.

–La Conferencia Intergubernamental de 1996 debe poner lo social al mismo nivel que lo económico, anclando los derechos sociales fundamentales en el nuevo tratado.

–La CES debe ser mandata para poder construir un contrapoder sindical europeo.

–Debe mantenerse el modelo social europeo.

–Se definirán las orientaciones sindicales respecto a la profundización, a la ampliación y al carácter social de la Unión Europea.

Joan den martxoaren 14ean argitaratu zen Gipuzkoako Boletinean eraikuntzako hitzarmen kolektiboa. Mikel Olazabalek artikulu honetan dioen legez, “lojika eta zuhurtasuna izan dira azkenik auzian nagusitu direnak”, UGT eta CC OOek eraman zuten bidea –Madrilen negoziatzea– hemengo langileen kaltetan besterik ez zihoan, eta erabat artifiziale zen.

PUBLICADO EL CONVENIO DE LA CONSTRUCCION DE GIPUZKOA

Dificultar en lugar de favorecer

El pasado 14 de marzo se publicó en el Boletín Oficial de Gipuzkoa el convenio de la construcción de dicho territorio. La lógica y el sentido común han prevalecido tras un conflicto artificial suscitado por UGT y CC OO con el respaldo, durante toda la legislatura anterior, del departamento de Trabajo del Gobierno Vasco. Esta actitud obstruccionista que mantuvo el equipo anterior del departamento de Trabajo no ha sido seguida por el actual equipo, que ha defendido la validez de los convenios suscritos en ámbitos inferiores.

Durante dos años los sindicatos estatales han intentado, con sus reiteradas denuncias ante los tribunales, obstaculizar la aplicación de un acuerdo que contaba con el apoyo de la mayoría de los trabajadores del sector.

Las denuncias en contra de este convenio por parte de UGT y CC OO del Estado tenían una clara intencionalidad: dejar a los trabajadores guipuzcoanos sin convenio y negociar todo en Madrid. Algo a lo que no estábamos dispuestos los trabajadores de la construcción, y que en las elecciones sindicales ha quedado patente al haber incrementado ELA su representación.

LA “LEGALIDAD VIGENTE”

UGT y CCOO han tratado de ampararse en la “legalidad vigente” para tratar de imponer el convenio estatal sin detenerse a evaluar los contenidos y las importantes mejoras recogidas en el acuerdo de Gipuzkoa que fue firmado por ELA, CCOO y la patronal Adegí.

Al tratar de imponer el convenio estatal es evidente que han prevalecido los principios sobre los contenidos, ya que en ningún caso el convenio de la construcción suscrito por UGT y CCOO del Estado con la Confederación Nacional de la Construcción



(CNC) mejora el texto de acuerdo suscrito en Gipuzkoa.

Con la nueva redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, a UGT y CCOO se les ha reducido considerablemente su margen de actuación, ya que los convenios de ámbito inferior son perfectamente legales y no pueden ser denunciados, como hasta ahora, ante los tribunales.

Nos encontramos mejor que hace un año. Hemos superado un importante obstáculo que dificultaba nuestro derecho democrático a la negociación colectiva en nuestro ámbito de actua-

ción. Tenemos que ser capaces ahora de dar un salto y mejorar nuestra capacidad de propuesta y llenar de contenido la negociación colectiva en nuestro sector.

SEGUIR EN LA LÍNEA

En este sentido, desde ELA vamos a trabajar en la línea de anteriores convenios basados en incrementos salariales por encima del IPC; mejorar nuestra formación, y dotar los tajos de las medidas de seguridad necesarias para que los accidentes no sean algo tan habitual.

Para ello es previsible que tengamos que hacer más de una huelga en nuestro sector, ante la actitud poco receptiva que han mostrado los empresarios en las reuniones celebradas hasta ahora.

“
Gure esparruan
negoziatzeko
geneuzkan oztopoak
gainditu ditugu

MIKEL OLAZABAL
Secretario Federal de Gipuzkoa

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



CONSTRUCCION

Huelga en la construcción de Bizkaia

Los sindicatos ELA, CC OO y UGT han convocado una huelga indefinida en el sector de la construcción de Bizkaia a partir del próximo 8 de mayo en demanda de un convenio para este territorio. El último convenio firmado fue el de 1992, que tenía vigencia hasta el 94, pero que está anulado desde junio de 1993 por decisión judicial.

El paro afectará en primera instancia a las obras más importantes como el Metro de Bilbao, Museo Guggenheim, Palacio Euskalduna, Puerto de Bilbao, circunvalación de Amorebieta y el nudo de la autopista de Basauri, para continuar con el resto, y llegar, si es necesario, hasta la paralización del sector.

Huelga y acuerdo en las obras de ampliación del Puerto de Bilbao

Tras 22 días de huelga, los cerca de 200 trabajadores pertenecientes a la empresa Agromán, concesionaria de las obras de ampliación del Puerto Autónomo de Bilbao, se reincorporarán mañana a sus puestos de trabajo, al haberse alcanzado un acuerdo en la tarde de ayer entre ELA, el comité de empresa y la dirección de Agromán. La huelga, que se inició el pasado 13 de marzo, fue secundada por la totalidad de la plantilla y estuvo motivada por el incumplimiento, por parte de la empresa, de los acuerdos adoptados en la negociación colectiva del pasado año.

En concreto, la empresa Agromán no había pagado a sus trabajadores los incrementos salariales que, en concepto de primas de

producción, fueron pactados en el convenio colectivo.

El acuerdo alcanzado en la tarde ayer, por el que la empresa se compromete a pagar una prima fija mensual a todos los trabajadores de acuerdo con su categoría profesional, supone una marcha atrás por parte de la empresa y permite superar el conflicto que había provocado la convocatoria de huelga.

METAL

ELA-Metal rechaza un eventual convenio estatal

Ante el acuerdo suscrito por los sindicatos UGT y CC OO y la patronal del Metal (Confemetal), la Federación del Metal de ELA hizo público un documento en el que mostraba "su rechazo tanto a participar como a asumir los resultados de negociaciones que pretendan, a través de acuerdos parciales o globales, la consecución de un Convenio sectorial del Metal a nivel del Estado".

En el mismo documento, tras señalar que es perfectamente válida la estructura de la negociación colectiva existente en la actualidad en Euskadi (convenio provincial, convenios y pactos de empresa), se recogen los objetivos más importantes de la negociación colectiva.

La Federación del Metal exige, en primer término, mejorar el poder adquisitivo de los salarios, con incrementos por encima del IPC pasado, en la misma línea de la mayoría de las empresas que en estos momentos ya han firmado convenios o pactos para el 95.

Asimismo, con el objetivo de poner fin a la precariedad en el empleo, la Federación del Metal favorecerá la creación de mecanismos que permitan la regulación de las diferentes modalidades de contratación (aprendices, eventuales, a tiempo parcial, etc.) y la implantación de una serie de condiciones para la contratación de empresas de trabajo tem-



poral, entre las que destaca la no discriminación salarial.

La puesta en marcha de sistemas complementarios de pensiones a través de Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSVs), que permitan vislumbrar con más garantía la jubilación y reducir la jornada son otros de los puntos prioritarios de la negociación colectiva en el sector del metal.

Huelga en Nafarroa

Los sindicatos ELA, UGT, CCOO y LAB convocaron dos jornadas de paro para los días 21 y 28 de abril en el sector del metal de Nafarroa ante la actitud de la patronal del sector, que plantea únicamente una subida del IPC previsto sin cláusula de revisión. Los sindicatos consideran que esta propuesta es "insuficiente" y plantean el IPC más un punto con cláusula de revisión.

IKEGAF

Nuevas movilizaciones en Petronor

La totalidad de los trabajadores de Petronor secundó la convocatoria de diez días de huelga realizada por el comité de empresa para protestar contra el plan de reestructuración elaborado por la dirección de la compañía, que contempla un excedente en torno a los 200 trabajadores, así como el incumplimiento de algunos puntos del convenio suscrito en 1993.

Los trabajadores de Petronor, que no descartan nuevas movilizaciones, han remitido un carta a la dirección de la empresa con el fin de retomar las negociaciones.

■ SIGMA

Akziodunen utzikeriak eta kudeaketa okerrak enpresa itxi arazi dute

Joan den martxoaren 23an Sigmako langileen Jasanbladak enpresa ixtea erabaki zuen. Bi hilabete lehenago lortu zuten beraren kontrola, baina orain arteko proiektu industriala bideragarria ez zela uste dute langileek.

Langileen ustez, Sigma itxi behararen kulpanteak enpresaren kudeaketa okerra burutu zutenak dira, bai estrategia aldetik eta baita etorkizuna erabat produktu bakar batetan oinarritu nahi izan zutelako; produktu horrek porrot egin zuen. Akziodunak ere ba dute zerikusirik, batez ere Banco Guipuzcoanok, 3R Planean aurrikusi zen 250 milioietako kapital zabalpena agertzeko konpromezua ez baitu bete. Guzti horri Sigmak aspaldidanik jasaten zuen krisia gehitu behar zaio: metatutako pasiboa 7.000 milioitakoa zen. Ondorioa ezaguna zaigu: enpresaren desagerpena.

ELA-Metalek Banco Guipuzcoanoren jarrera gogor kritikatu du, eta Sigmako langile ohiek eraiki dezaketen edozein industri proiektu akziodunen dirutik etor litekela azpimarratu du. Izan ere, orain arteko jabeek Sigmaren ondare guztia saldu dute, eta langileak erabat defentsarik gabe utzi.

■ IFAS

ELA exige la salida a concurso oposición de 100 puestos de trabajo

La sección sindical de ELA en el Instituto Foral de Asistencia Social (IFAS) de Bizkaia ha criticado a este organismo por retrasar, intencionadamente, la salida a concurso público de 100 puestos de trabajo, tal como se acordó el pasado mes de enero. ELA-IFAS cree que este retraso se debe a que la dirección de este organismo quiere consolidar su actual política de contratación, dando trato de favor a distintas personas afines al Partido Socialista de Euzkadi.

■ ERTZAINITZA

Mayores medidas de autoprotección

Los trabajadores de la Ertzaintza están llevando a cabo distintas movilizaciones y actos de protesta en contra de la política de imposición que lleva a cabo el departamento de Interior al negarse a negociar los temas profesionales y laborales de los agentes, fundamentalmente los referidos a su propia seguridad.

Los ertzainas creen que de haber dispuesto de unas medidas de seguridad básicas, se hubieran evitado las consecuencias del atentado de Rentería. ELA-Ertzaintza recuerda, en este sentido, que llegaron a un acuerdo con el Departamento en octubre del 94 y que Interior lo ha incumplido al no haberse llevado a la práctica estas me-



didias, como la compra de buzos resistentes al fuego o el enrejado y semiblindaje de los cristales de las furgonetas.

■ HOSPITAL DE BASURTO

Caos en el servicio de urgencias

Desde la entrada en vigor del plan Osasuna Zainduz se está procediendo a una fuerte reestructuración de la sanidad pública, con drásticas reducciones de camas hospitalarias. Concretamente, en Basurto se han reducido hasta el momento 300. Todo ello acompañado de una considerable disminución de las plantillas, amén de amortizaciones de diversos puestos de trabajo y congelación de los presupuestos destinados al funcionamiento.

Las consecuencias son la aglomeración de los servicios de urgencia, que tienen que atender multitud de casos banales que no se han podido resolver en ninguna otra instancia de la red de Osakidetza. Una media de 15-25 enfermos diarios se encuentran de forma permanente en el servicio de urgencias con una orden de ingreso hospitalario firmada por su médico, al no poder acceder de otra forma a una cama debido a la fuerte saturación existente.

Enfermos con patologías graves no pueden acceder a camas de cuidados intensivos por la misma saturación y se ven obligados a permanecer más tiempo del debido en el servicio de urgencias.

La gran falta de una unidad de cuidados intermedios provoca que pacientes con un ingreso en sala y que requieren mayor atención que aquella que les puede prestar el escaso personal de las salas sean mantenidos en el servicio de urgencias o bien sean remitidos desde salas a él, generando más aglomeración. Además no es posible en este servicio atender a dos enfermos graves al mismo tiempo por la escasez de per-

sonal. La política de restricciones afecta fuertemente a los quirófanos de urgencia. Sólo hay uno a pesar de estar prevista la puesta en funcionamiento de tres equipos hace ya cuatro años.

Por otra parte, el servicio de urgencias del Hospital de Basurto es el único que recibe urgencias psiquiátricas, sin que para ello disponga de personal especializado ni ubicación específica, lo que provoca situación de completo descontrol.

Las habitaciones de urgencias están permanentemente dobladas con lo que conlleva de riesgo de errores que se pueden producir con las medicaciones, falta total de privacidad entre los propios pacientes, un número de personal no adecuado para atenderlos, dotación de material insuficiente...

Si a los largos tiempos de espera sumamos el gravísimo problema de la inexistencia de un médico de recepción que pueda efectuar un primer diagnóstico de urgencias para diferenciar patologías banales de aquellas que no lo son y que requieren atención inmediata, a pesar de haberlo reclamado en reiteradas ocasiones, se sigue adjudicando por parte de los gestores de este hospital a un enfermero o enfermera con la grave responsabilidad que conlleva y que en ningún momento es propia de su categoría profesional.

Por tanto, existe un grave riesgo de salud en la atención de urgencias, provocada por su política de restricciones, y que se oculta.

Los trabajadores de urgencias han demandado una solución a estos graves problemas sin que hayan obtenido respuesta alguna; a pesar de ello, han trabajado por encima de sus posibilidades, demostrando una dedicación profesional sin tacha para paliar en la medida de lo posible esa grave situación.

M. J. CORDON

1995EKO ABERRI EGUNEAN

Aberri Eguna dela eta ELA eta LABek euskal langile eta gizartearengana jo nahi dugu, euskal nazioaren eraikuntzarako sindikalismoaren ahalegina burutzeko asmoa isladatzen duen adierazpen baten bidez.

Adierazpen honekin bi sindikatuok, ELA eta LABek, arestian ekindako lankidetzari eusten diogu eta –ekintza sindikalaren erabateko autonomiatik abiatuta– bidezko gizartea izango duen Euskal Herri burujabe eta demokratikoaren aldeko borrokan parte hartu nahi dugu.

Urtero Aberri Egunez bi gauza berretsi eta ospatzen ditugu: gure nazio nortasuna, alde bateatik, eta gure etorkizuna komunitate nazionalizat gauzatzeko borondatea, bestetik. Gaur egun Aberri Egunak oraindik erreibindikatioa izan behar du, estatu espainolak eta frantsesak osaten duten marko politikoak herri honi subjektu politiko denik, eta bertako hiritarrei beren etorkizuna erabakitzeko eskubidea, ukatzen baitiote.

Autodeterminazio eskubidearen ukapena beraz funtsezko oinarri demokratikoen aurka doa.

Herri izateko eskubidearen ukapenean datza Euskal Herriak nozitzen duen gatazka politikoa-ren sustraia. Gatazka konplexu horrek gure herriaren bizitzan eragin handia du, eta bere adierazpide eta eragin bortitzek pertsona eta familia askotara oinazea eta sufrimendua dakarte.

Testuinguru honetan, ELA eta LABek, gatazka honen zenbait ondorio oso era ezberdinean juzkatzen badute ere, herri honen etorkizuna Euskal Herriko hiritarrak era demokratikoan, eta kanpoko inolako eskusartzerik



gabe, gauzatu eta erabakitzen joan daitezten bideak eta borondateak ipintzea beharrezkoa dela ikusten dute.

Hortaz, gatazka gainditzeko oinarriak jar daitezten elkarriketa eta negoziaketa politikoaren bideak bultzatzea beharrezko ikusten dugu ELA eta LABek, eta bi sindikatuok bere esparruan helburu hori lortzeko dinamikak garatzeko konpromezua hartzen dute.

ERAIKUNTZA NAZIONALA ALOR EKONOMIKO ETA SOZIOLABORALEAN

Abertzalegoak ekin beharreko erronka eta eginbehar garrantzitsuen artean (besteak beste, kultur eta hizkuntzaren berres-

**Herri izateko
esku-bidearen ukapenean
datza Euskal Herriak
nozitzen duen gatazka
politikoaren sustraia**

kurapena, integrazio territoriala, egituraketa politikoa...) ELA eta LABek bereziki premiazkoa ikusten dute euskal hiritarrek politika neoliberalen eraginez jasaten dituzten arazo ekonomiko eta sozial larriei erantzuna eman beharra. Industriaren narriadura, enplegu suntsiketa, kolokako kontratu kopuru beldurgarriak, lan munduan sartzeko belaunaldi gazteek dituzten oztopoak, lan eta bizitzarako ikuspegirik eza, ingurunearen hondatze maila handia, txirotasun eta baztertze gero eta hedatuagoak... Arazo guztiok konpromezu politiko argi bat eskatzen dute.

Euskal abertzalegoak arazo hauei aurre egiteko gauza dela erakutsi behar du, euskal gizartearen gehiengoak onargarri ikusiko duen eraikuntza nazional proiektu bat aurrera eramanez.

ELA eta LABek bultzatzen duten erreibindikazioa –lan harremanetarako euskal esparrua eta espazio sozioekonomiko propioa– da hain zuzen langile klasea nozitzen dituen arazoei modu egokian ekiteko tresna egokiz hornitzeko behararen adierazpidea.

Aberri Egun honetan salatu egin behar dugu lan gaitetan eta gizarte babesari dagokionez euskal erakundeek duten konpetentzi hutsune estrukturala, eta dagoeneko duela hamasei urte hitzemandako transferentzia soziorabialak (INEM eta Gizarte Segurantzak) gauzatzeari gobernu espainolak ematen dion ezezkoa.

Hori dela eta, lan eta gizarte babes gaitako legegintza ahalmena eta euskal erakundeei enplegu, lanbide heziketa eta Gizarte Segurantzako konpetentzien berehalako transferentzia eskatzen dugu ELA eta LABek. Izan ere, gai horiek gure gizarteko langa-

ELA eta LABentzat eraikuntza nazionala eta Euskal Herria gizarte bidezko eta solidario bilakatzea gauza bera da

bezi eta babesik ezaren arazo-
en mamiarekin zerikusia baitute.

Halaber, euskal gizarte eta eko-
nomi esparruari dagokionez,
ELA eta LABek honako errebin-
dikazio hauek aurkezten ditugu:
Euskal Finantza Herri-Erakunde
baten sorrera, Estatuaren esku-
tan dauden enpresa publikoen
transferentzia, Portu eta Aire-
portuen erabateko transferen-
tzia, Telekomunikazioen Euskal
Espazioa eta azkenik zerga-sis-
tema aurrerakoia, iruzur fiskala
deuseztu eta gastuaren birba-
naketa ziurtatuko duena (Osa-
sungintza, Hezkuntza, Pentsio-
ak...).

Elkartasuna eta nazioarteko lankidetzarekiko konprometzua berresten dugu, baita mugez gaindi

Aipatu beharrekoa da ELA eta
LABentzat, langile erakunde le-
gez egindako analisiatik abiatu-
ta, eta klase horren beharrizan
eta helburuei begiratuta, erai-
kuntza nazionala eta Euskal He-
rria gizarte bidezko eta solidario
bilakatzea gauza bat eta bera
direla.

ELA eta LABek elkartasunaren
eta nazioarteko lankidetzaren
praktikarekiko konprometzua be-
rresten dugu, bai euskal espa-
rruan eta baita muga eta herriez
gaindi. Baina aldi berean sasi-
elkartasun baten izenean nazio-
erreferentzi espainola sendo-
tzea eta estatu mailako erakun-
de sindikal eta patronalen neu-

Sindikatu arteko lankidetzarako euskal esparruarekiko erreferentzia gero eta erabakiorragoa da

rriko marko laboralak ezartzeko
asmoa besterik ezkutuzten ez
duen lelo ideologikoa arbuiatzen
dugu. Aitzitik, euskal langileen
gehiengo gero eta zabalagoak
lan harremanetarako euskal es-
parruarekin konprometzua duten
erakundeak hautatzen dituenaz,
sindikatu arteko beharrezko lan-
kidetzarako testuinguruan eus-
kal esparruarekiko erreferentzia
gero eta erabakiorragoa da.

Herrigintza prozesuan euskal
klase langilearen erabateko pro-
tagonismoa gauzatzeko ELA eta
LABentzat gizarte eredu, mar-
ko soziolaborala eta marko so-
zioekonomikoa dira erreferen-
tea.

■ GUZTI HORREN ONDORIOZ, 1995KO ABERRI EGUNAREN AURREAN ELA ETA LABEK HAU DIOGU:

- ✓ Euskal Herriaren nazio izaera, egungo muga eta zatiketa politikoez gaindi, eta herri honek bere etorkizuna erabakitze eskubidea berresten dugu. Ezinbestekoa deritzogu hortaz autodeterminazio eskubidea onartzeari.
- ✓ Gure herriaren eskubide demokratikoen defentsan euskal erakunde eta alderdi politikoengandik jarrera irmo eta sendoa eskatzen dugu.
- ✓ Premiazkoa deritzogu Euskal Herriak egun nozitzen duen gatazka gainditzeko beharrari; hortarako elkarrizketa eta negoziaketa politiko bideei ekitea eskatzen dugu.
- ✓ Herri honetako hiritar askoren arazo ekonomiko eta sozialei gobernu politikatan dagokien arreta eskaintzea eskatzen dugu. Lehenbailehen garatu behar da lan harremanetarako euskal esparrua eta espazio sozioekonomiko propioa.
- ✓ Helburu amankomunak lortzeko lankidetzaren oinarriak jar ditzaten deitzen diegu erakunde politiko eta sozial abertzaleei. Guk ere gure lan sindikalean norantza hortan lan egingo dugula hitzematen dugu.
- ✓ Langileak eta herri guztia eraikuntza nazionalera, Euskal Herri burujabe, bidezko eta solidario bat eraikitze lanera bil daitezten animatzen ditugu.

GORA EUSKADI ASKATUTA!

Euskal Herria, 1995eko apirilean.

ELA

LAB

ABERRI EGUNA 1995

Annte el Aberri Eguna ELA y LAB queremos dirigirnos a los trabajadores y trabajadoras y a la sociedad vasca en general con una declaración que exprese la firme voluntad de aportar desde el sindicalismo nuestro esfuerzo a la construcción de la nación vasca.

Con esta declaración, continuidad de la línea de colaboración que ambos sindicatos venimos desarrollando, ELA y LAB, desde la plena autonomía de la acción sindical, queremos contribuir a la lucha por una Euskal Herria soberana, democrática y socialmente justa.

Cada año el Aberri Eguna afirma y celebra nuestra identidad como nación y la voluntad de configurar nuestro futuro como tal comunidad nacional. Hoy el Aberri Eguna tiene que seguir revistiendo un carácter eminentemente reivindicativo frente a un marco político - el constituido por los estados español y francés- que niega a este pueblo y a sus ciudadanos/as la condición de sujeto político con derecho a decidir su propio futuro. La privación, pues, del derecho de autodeterminación choca con elementales principios democráticos.

Esta negación de nuestro derecho como pueblo está en la raíz del conflicto político que padece Euskal Herria, un conflicto complejo que afecta de manera importante a la vida de nuestro pueblo y cuyas expresiones y repercusiones violentas acarrearán dolor y sufrimiento a muchas personas y muchas familias.

En este contexto, ELA y LAB, aún manteniendo profundas diferencias a la hora de enjuiciar determinadas expresiones de este conflicto, convenimos en la necesidad de que se pongan los medios y las voluntades precisos para que, superando esta situación, sean los ciudadanos y ciu-



dadanas de Euskal Herria los que, sin ningún tipo de ingerencia, vayan configurando y decidiendo democráticamente el destino de este pueblo.

A tal objeto ELA y LAB consideramos necesario que se impulsen las vías del diálogo y la negociación política a fin de poder sentar las bases que permitan la superación de este conflicto y nos comprometemos a desarrollar dinámicas que, desde nuestro campo de actuación, contribuyan a tal objetivo.

LA CONSTRUCCION NACIONAL EN LA DIMENSION ECONOMICA Y SOCIOLABORAL

Entre los importantes retos y tareas que tiene que afrontar el nacionalismo (recuperación cultural

ELA y LAB nos comprometemos a desarrollar dinámicas que contribuyan a la superación del conflicto

y lingüística, integración territorial, estructuración política...) ELA y LAB consideramos especialmente apremiante la necesidad de dar respuesta a los graves problemas económicos y sociales que, como consecuencia de las políticas neoliberales, padece la población vasca. La desindustrialización, la destrucción de empleo, las alarmantes cotas de precariedad, las dificultades de incorporación de las nuevas generaciones al mundo del trabajo, la falta de perspectivas profesionales y vitales, el deterioro de buena parte de nuestro entorno, la pobreza y la marginalidad crecientes, etc., son problemas que requieren un compromiso político inequívoco.

El nacionalismo vasco tiene que demostrar capacidad para abordar estos problemas dando viabilidad a un proyecto de construcción nacional del que la mayoría de la sociedad vasca se sienta integrante.

Es precisamente la necesidad de dotarnos de instrumentos adecuados para abordar de forma eficaz los problemas que afectan a la clase trabajadora la que se expresa en la reivindicación impulsada conjuntamente por ELA y LAB de un marco vasco de relaciones laborales y de un espacio socioeconómico propio.

En este Aberri Eguna tenemos que denunciar la falta de competencias estructurales de las instituciones vascas en materia laboral y de protección social, así como la actitud del gobierno español de negarse a la materialización de transferencias sociolaborales (INEM y Seguridad Social) comprometidas hace ya dieciséis años.

Es por ello que ELA y LAB exigimos con la mayor energía la capacidad legislativa en materia laboral y de protección social y la inmediata transferencia a las instituciones autonómicas de las competencias en materia de Em-

Situamos la construcción nacional en intrínseca relación con una sociedad justa y solidaria

pleo, Formación Profesional y Seguridad Social, materias todas ellas que afectan al núcleo de los problemas de paro y desprotección que sufre una parte importante de nuestra sociedad.

Igualmente, en relación al espacio socioeconómico vasco ELA y LAB reivindicamos la creación de un ente financiero público vasco, la transferencia de la titularidad de las empresas públicas en manos del Estado, la transferencia íntegra de puertos y aeropuertos, la planificación y desarrollo de un espacio vasco de telecomunicaciones y el establecimiento de un sistema tributario progresista que combata el fraude fiscal y lleve una política redistributiva del gasto (sanidad, educación, pensiones...).

Confirmamos nuestro compromiso con la solidaridad también por encima de las fronteras

Es importante señalar que ELA y LAB, desde nuestro propio análisis de la realidad como organizaciones de trabajadores, atendiendo a las necesidades y aspiraciones de éstos, situamos la construcción nacional vasca en intrínseca relación con la transformación de Euskal Herria en una sociedad justa y solidaria.

ELA y LAB, al tiempo que confirmamos nuestro compromiso con la práctica de la solidaridad y la colaboración intersindical tanto en el propio ámbito vasco como por encima de pueblos y fronteras, rechazamos el discurso ideológico que en aras de una supuesta solidaridad no persigue sino reafirmar la referencia nacional española y configurar

La referencia al ámbito vasco de relaciones laborales es cada vez más determinante

marcos laborales a la medida de las organizaciones sindicales y patronales de ámbito español. Consideramos por el contrario que el apoyo mayoritario y creciente de los trabajadores y trabajadoras a las organizaciones comprometidas con el marco vasco de relaciones laborales establece para la necesaria colaboración intersindical un contexto en el que la referencia al propio ámbito vasco es cada vez más determinante.

El modelo de sociedad, el marco socio-laboral y el marco socio-económico constituyen el referente desde el que ELA y LAB podemos incorporar al proceso de construcción nacional el pleno protagonismo de la clase trabajadora vasca.

■ POR TODO ELLO, ANTE ESTE ABERRI EGUNA DE 1995, ELA Y LAB:

- ✓ **Afirmamos la identidad de Euskal Herria como nación, por encima de las fronteras y las adscripciones políticas actuales, y su derecho a decidir su propio destino. Consideramos imprescindible, en este sentido, el reconocimiento del derecho de autodeterminación.**
- ✓ **Exigimos de las instituciones y partidos políticos de Euskal Herria una actitud firme y consecuente en la defensa de los derechos democráticos de nuestro pueblo.**
- ✓ **Consideramos urgente la superación del conflicto que hoy padece Euskal Herria; a tal efecto instamos al desarrollo de vías de diálogo y negociación política.**
- ✓ **Demandamos para los problemas económicos y sociales que afectan a buena parte de las personas de este país la atención prioritaria que les corresponde en las políticas de gobierno. Urgimos, en este sentido, el desarrollo del marco vasco de relaciones laborales y de un espacio socio-económico propio.**
- ✓ **Llamamos a las distintas organizaciones políticas y sociales abertzales a establecer bases de colaboración en pos de objetivos compartidos, al tiempo que nos comprometemos a seguir trabajando en tal sentido desde nuestro cometido sindical.**
- ✓ **Animamos a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de este pueblo a sumarse a la tarea de construcción nacional, a la tarea de construir una Euskal Herria soberana, justa y solidaria.**

GORA EUSKADI ASKATUTA!

Euskal Herria, abril de 1995.

ELA LAB

Durante el día 3 de abril de 1995, se ha celebrado en Bruselas la Conferencia de la Mujer de la CES, conferencia que tiene como finalidad llevar propuestas concretas al Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos que se celebrará en Mayo. Comentamos a continuación el documento elaborado en esta reunión.

CONGRESO CES

Las mujeres en el mercado de trabajo

En los últimos años se han producido transformaciones esenciales en el mercado de trabajo, motivadas, entre otras causas, por las siguientes:

- Incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

- Crisis en el empleo: gran número de personas desempleadas.

- Se ha ampliado la flexibilidad. Gran número de empleos atípicos.

La actividad femenina está creciendo, pero también el número de mujeres en desempleo es alto.

Se ha producido también una descentralización productiva: de grandes a pequeñas empresas. Las personas menos jóvenes están siendo expulsadas del mercado de trabajo y se encuentran con pocas posibilidades de encontrar trabajo. Para los empresarios existe un beneficio en todas y cada una de las partes de la producción, pero estos beneficios no se dan para las personas trabajadoras.

Es necesario buscar soluciones al desempleo estructural. Las mujeres están más desempleadas que los hombres, aunque presentan tasas de actividad menores. También se producen diferencias por la doble presencia de la mujer fuera y dentro del mercado, cuestionándose en estos momentos conceptos como actividad y no actividad.

El papel de la familia es fundamental: y es importante por parte de los sindicatos a la hora de abordar el tema del empleo, la distribución de los tiempos, ver qué pasa con el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial. Tienen que participar todos los sectores y actividades, ya que si no se puede dar trabajo a tiempo completo en sector industrial, más organizado, más masculino, y por otra parte, trabajo a tiempo parcial, en el sector servicios, sector peor pagado, más femenino, menos organizado.

En cuanto a la flexibilidad, se rompe el concepto de jornada fija y contrato de trabajo fijo. Aparece el teletrabajo y otras modalidades de trabajo atípicas, con un alto índice de precariedad, desprotegidas a nivel de prestaciones, no se ajustan al modelo de trabajo del que hemos participado los sindicatos. Las mujeres tienen aquí un medio casi exclusivo para acceder al mercado.

Hay que poner límites a la disponibilidad de horario y establecer me-



canismos de promoción de trabajos atípicos.

RELACION TRABAJO - TIEMPO

El sistema ha funcionado durante años, con las mujeres en la casa ocupándose de la salud, la educación, pero ahora se está produciendo un cambio, aunque hay gente que no ha entendido esto. Además, se están trabajando menos horas.

El tiempo de ocio tiene una definición igual para hombres y para mujeres, pero las mujeres comentan que en sus tiempos de ocio se ocupan de sus familias.

En el documento no aparece una definición clara del trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial. Tampoco se define bien el tema de las responsabilidades, y hay que tener en cuenta que las responsabilidades han de ser para hombres y para mujeres. Es necesario que romper el ámbito de lo público y de lo privado.

Se acepta la reducción del número de horas de trabajo y se está a favor del trabajo a tiempo parcial, para hombres y para mujeres.

Es necesario que se reduzca el tiempo de trabajo, para que haya también una redistribución del poder, una revaluación del trabajo útil, redistribución del tiempo de trabajo.

CONTRATO SOCIAL

Tenemos que empezar hablando del antiguo contrato social: tradicionalmente las mujeres han tenido asignadas las tareas de reproducción y los hombres las de producción.

Los valores sociales siguen presentes en la vida privada, los empleos no son mixtos: se produce una división en función del sexo. La reproducción incumbe a las mujeres. Cuando no se tenía derecho a la contracepción, no había opción, tenían que quedarse en casa cuidando a los hijos y a los ancianos. Después se les permitió elegir, pero la sociedad no permite tomar decisiones de acuerdo a sus intereses. Las mujeres siguen apareciendo como inactivas en las estadísticas; los hombres aportan sus sueldos y las mujeres su tiempo.

En los años 60 las mujeres casadas no estaban en el mercado de traba-

jo, posteriormente aumenta la participación.

Se produce una ruptura del contrato social, con un aumento de sueldos, ya que participan hombres y mujeres en la familia. Se organiza el tiempo de trabajo, se adapta aunque muy poco: guarderías, auxiliares domiciliarias, geriátricos.

Para muchas mujeres la responsabilidad familiar y profesional es muy grave y no permite muchas veces el desarrollo profesional. Las mujeres no tienen tiempo: hay pocas guarderías, y pocas con horarios atípicos.

Las mujeres antes se ocupaban de todo ahora las mujeres y los hombres trabajan. ¿Zué pasa? No hay guarderías; problemas de financiación; si hay un niño minusválido en la familia, las asalariadas tienen que abandonar el mercado ya que no pueden vivir con el sentimiento de culpabilidad. Incluso algunas piensan que deberían quedarse en casa para que los hombres trabajen. Hay mujeres que piensan que hacen todo mal, trabajan pensando en su casa y deciden optar por el trabajo a tiempo parcial, que las limita en su autonomía ya que con un salario mínimo no se puede hacer mucho.

Las mujeres deben tener posibilidad de desarrollarse en la familia. El nuevo contrato social deberá alcanzar el objetivo en función de sus deseos y no de su sexo. Hacen falta jubilaciones dignas. Hacen falta vacaciones para cuidar de niños/as, jóvenes, ancianos/as. La flexibilidad del tiempo de trabajo no tiene que ser sólo en función de la productividad, sino que ha de ser visto como un todo.

IGUALDAD DE SALARIOS

El documento que va al congreso es débil, ya que sólo se habla de igual salario por igual trabajo, sabemos que además de esto, también aparece la diferencia para trabajos de igual valor

Estos puntos que se tomarán como base para presentar en el Congreso de la CES que se celebrará en Mayo, con el fin de introducir enmiendas en el documento final, en algunos puntos más débil que las legislaciones de los Estados a los que pertenecen los afiliados.

CRISTINA ARENAL

“

Ohiko gizarte kontratua hautsi da emakumearen etxetik kanpoko lanaz

“

Ardurak banatu behar dira eta publiko-pribatu arteko mugak hautsi

Al repasar las valoraciones realizadas por las personas delegadas que asisten a un “cursillo de formación”, las manifestaciones de “Ha merecido la pena. Volveré en otra ocasión” son muy mayoritarias.

Tiempo de cursillos

Pero, ¿qué significado tiene ese complaciente o amable juicio? Atrás habrán quedado unas horas de reflexión, de contraste y de debate en torno a cuestiones relacionadas con los temas y problemas reales cotidianos, pero vistos en un contexto más amplio y con una cierta perspectiva. Se habrá intentado buscar las causas que los provocan y, sobre todo, se apuntarán algunas referencias internas o externas que apoyen y den un sentido más profundo a una práctica sindical concreta más eficaz.

El interés formativo de las personas sindicalistas no puede agotarse en la participación en los cursillos confederales. Estas horas de trabajo sindical son una ocasión que facilita una reflexión e impulso a organizarse mejor en la línea del proyecto de ELA, pero a partir de implicarse más en el logro de los objetivos cotidianos. Participando más activamente en la vida sindical del entorno, en la empresa, la federación o en la interprofesional.

El tiempo de formación es todo lo contrario a aparcarse el interés por reivindicaciones salariales, por la reducción de jornada, por contrato estable, por la interlocutoriedad sindical. El tiempo de formación debemos utilizarlo para ser más eficientes y buscar una mejor correlación de fuerzas.

CONOCIMIENTO MAS CERCANO

Para que todas las personas delegadas de ELA tengan más facilidades para asistir a los cursillos llamados de iniciación o de primer nivel, se están impartiendo en las distintas comarcas de Euskal Herria.

Los temas que se recogen están preparados de modo que suponga una primera aproximación a los aspectos básicos del sindicalismo, y del proyecto y la organización de ELA en particular.

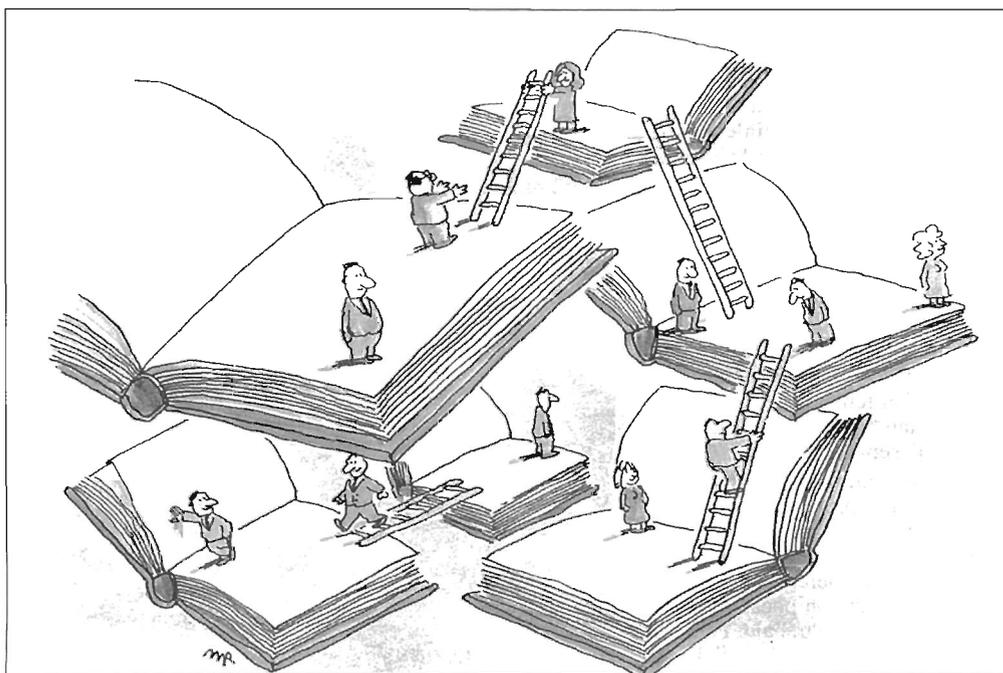
Se trata de ver de un modo sistematizado algunas cuestiones y referencias que son obligadas en la orientación de la línea confederal de ELA.

Se comienza analizando el sentido y los desafíos que hoy debe afrontar el sindicalismo. Se continúa por identificar algunas señas de identidad propias de nuestro proyecto.

Conocer como está organizada ELA y la importancia prioritaria que tiene la Negociación Colectiva, son otros temas del programa.

La convivencia, el conocimiento de realidades muy dispares y el sentimiento de pertenencia a un colectivo plural, son valores y vivencias que suelen apreciarse por todas las personas asistentes.

A partir del cursillo, la relación militante/organización debe hacerse más rica y participativa: ésta es la prueba de calidad.



PROFUNDIZAR: ANALIZAR Y ACTUAR

Los representantes de ELA con experiencia y veteranía, gentes vinculadas al proyecto y presentes en variadas y múltiples actividades sindicales, son un amplio colectivo al que en ocasiones designamos como “estables” y actúan como militantes todo terreno.

Tienen experiencia y habilidades para su quehacer cotidiano pero saben que para estar al día, además del esfuerzo personal de la autoformación, resulta necesario y conveniente participar en jornadas específicas de formación. Hay que reorientarse para afinar el compromiso en el rumbo exacto.

Para esta fase nos hemos propuesto un paso cualitativo: que los cursos nos ayuden de for-

ma más concreta a implicarnos mejor en la organización de la negociación colectiva.

Para lograrlo, debemos tener en cuenta a la hora de componer los grupos de participantes la federación, el tipo de convenio y el tamaño de la empresa.

Pero la negociación colectiva no es un área aislada sino que se produce en un contexto social, económico, político y sindical ante los que ELA tiene una visión confederal. Esto se aborda en uno de los apartados del curso al que también se incorpora el estudio jurídico de los puntos de la reforma laboral.

Los resultados serán en función de nuestro acierto de coordinarlos debidamente.

MAURREKOETXEA

“EL GASTO SOCIAL EN EUSKAL HERRIA”

Con este título va a publicar próximamente la “Fundación Manu Robles-Arangiz” el estudio que fue encargado a un equipo de investigación del Departamento de Economía Aplicada II de la EHU/UPV dirigido por el Dr. Mikel Gómez Uranga.

En este interesante trabajo, en su capítulo primero, se hace una introducción respecto al papel del Estado del Bienestar con una aproximación a las políticas sociales en la actualidad. Analizan los diferentes modelos de financiación del gasto social abordando los nuevos retos de la protección social, incluido el contexto de la Unión Europea.

La Seguridad Social y el INEM son tratados en los dos siguientes capítulos. Termina este trabajo con “El gasto social en la lucha contra la pobreza” con varios apartados sobre la evolución, las causas y la medición de la pobreza. También se abordan los nuevos perfiles y la acción social contra la pobreza.

En resumen, un trabajo que aporta elementos muy útiles para la reflexión y el debate, y una documentada información que permitirá a los cuadros y militantes un mejor conocimiento de un temario al que es muy sensible el sindicalismo.

Manifiesto de ELA-Gazteak a la gente joven de Euskadi

Agiri honen bidez Euskadiko klase langilearen gazteok Maiatzaren Leheneko manifestapenera etort zaituzten gonbidatu nahi zaituztegu, joateko arrazoiak dauzkagula uste baitugu. Testuinguru honetan ELA-Gazteak taldeok ekintza batzuk egingo ditugu, adibidez: LH eskoletan hitzaldiak, kartelak ipintzea, agiri banaketa eta abar... Dena den, nahiz eta joatea garrantzitsua izan, Euskalerriko langabetu, langile edo ikasle gazteok organizatu beharra ikusi behar dugu, gure arazoak konpontzeko. Hori dela eta, talde batzuek, Bilbokoak bezala, ekintza bereziak egingo dituzte: bideo-foruma, "Txiro berriei" buruzko eztabaida eta Maiatzaren inguruan giroa sortzeko (Apirilaren 28an, 19.30etan Bilboko lokalean izango da). Deialdi honekin ELA gazte afiliatuak manifestaziora afitortzea espero dugu.

ANIMA ZAITEZTE!

Xabier estaba trabajando en una empresa de la comarca de Tolosaldea. Había sido contratado por una empresa de trabajo temporal como muchas y muchos jóvenes hoy. Sin embargo, en un momento en el que estaba realizando tareas que no le correspondían y para las que no había sido contratado, sufrió un grave accidente laboral que le ha dejado en una silla de ruedas.

Hoy los jóvenes de Euskadi estamos viviendo una situación insostenible. La mitad nos hallamos en paro y la otra mitad trabajando en condiciones indignas. Los sueldos son menores o incluso míseros, llegamos a trabajar jornadas de hasta 12 horas, no nos hacen contrato, tenemos que hacer cualquier tipo de tarea, estamos expues-



tos a sufrir más fácilmente accidentes laborales. En resumen, todo lo que el jefe pida debe ser cumplido porque quien aguante más se quedará en la empresa puesto que no molesta. Es la "selección natural".

Da igual que seas licenciada/o en Derecho, electricista o peón, lo único que importa es que aguantes, que seas sumiso/a, que no protestes. Según ellos la regla de oro es que para nosotros es un "privilegio" el trabajar y el vivir en condiciones dignas. No tenemos derecho a

un empleo digno y estable y, sin embargo, nos piden las mismas responsabilidades que si estuviéramos en una buena situación. ¿Cómo pueden tener la jeta de decir que los jóvenes somos escépticos, apáticos o pasotas cuando nos están marginando, nos excluyen, nos están diciendo que sobramos de esta sociedad?.

PASAR A LA ACCION

No podemos quedarnos sin hacer nada cuando nos están tratando como una mercancía,

como un objeto que tiran cuando ya no les sirves. No puede haber un futuro para un país donde la casi totalidad de los y las jóvenes no puede trabajar y vivir dignamente. Los jóvenes cedimos ante los contratos de la reforma laboral y ante las ETT's sin ni siquiera levantar la voz. Pero no se ha creado empleo sino que ha bajado la calidad del mismo.

Por todas estas razones no podemos permitirnos el lujo de quedarnos parados, debemos unimos en una sola voz, debemos obligarles a cambiar "sus" reglas de juego, debemos protestar por la situación en la que nos encontramos.

Además, en Euskadi tenemos que pedir que, de una vez por todas, se nos deje hacer en materia laboral y que no venga nadie de Madrid diciendo cómo debemos llevar el tema del empleo. No obstante, para que consigamos lo que queremos hay que unirse, juntarse, ser un montón de gente joven de la clase trabajadora que mediante la lucha colectiva podamos demostrar que somos capaces de lograr lo que nos proponemos.

Que vean que los y las jóvenes de Euskadi tenemos motivos suficientes para salir a la calle y protestar con un único grito :

"QUEREMOS TRABAJAR"

**VEN CON
ELA-GAZTEAK A LA
MANIFESTACION
DEL 1 DE MAYO.
BILBAO, 11 H.**

**(A LAS 10.45 EN
GRAN VIA 85 PARA
ORGANIZARNOS)**

LUTXI ARRIBAS

NAZIOARTEKO ELKARTASUNA

Urretxu-Zumarragako ELA-Gazteak taldeak sindikalista kolonbiar bat, Francisco Ramirez Cuellar, gonbidatu zuen hitzaldi bat ematera, Kolonbia eta sindikalismoari buruz hitz egiteko hain zuzen ere. Berak sindikalismoa egitea oso zaila dela esan zuen, batez ere irregularitateak salatzen dituztenean.

Bere aurkako hiru atentatuk huts egin dute eta, orain, Euskalerrrian bere bizia beste atentatu batetik salbatzeko dago. Hori dela eta, Urretxuko gazteek beste taldeei sinadura bilketa bat proposatu zieten, Kolonbiako lehendakari, CIOSL, CUT eta Kolonbiako embajadari bidaltzeko. Gure nahia Francisco Ramirezen bizitza errespetatu dezatela da, behintzat eskolta bat ipintzea edo atzerrian bizitzen uztea. Badakigu gure ekintza oso txikia dela baina afiliatu guztiok zuen ekarpena egingo duzuela espero dugu.

AFRICA

■ Sindicato: una fuerza de progreso

El sindicalismo africano apenas encuentra, en muchos países, las condiciones mínimas de posible desarrollo. En muchos de estos lugares, los problemas políticos y sociales, unidos a los progresos y retrocesos de la democratización, han dado lugar a toda clase de situaciones. Son muy numerosas las detenciones arbitrarias de militantes sindicales; pero se observan procesos positivos, por ejemplo en la emancipación de los sindicatos respecto del poder político y de los partidos dominantes.

En sentido contrario, siguen siendo numerosos los casos de injerencia en el funcionamiento de los sindicatos, de suspensión o prohibición de su actividad y de despido de huelguistas. En los informes sobre violación de derechos sindicales y laborales son bastantes los países africanos con una larga lista de infracciones, empezando por los frecuentes casos de trabajo infantil y en régimen de cuasi-esclavitud.

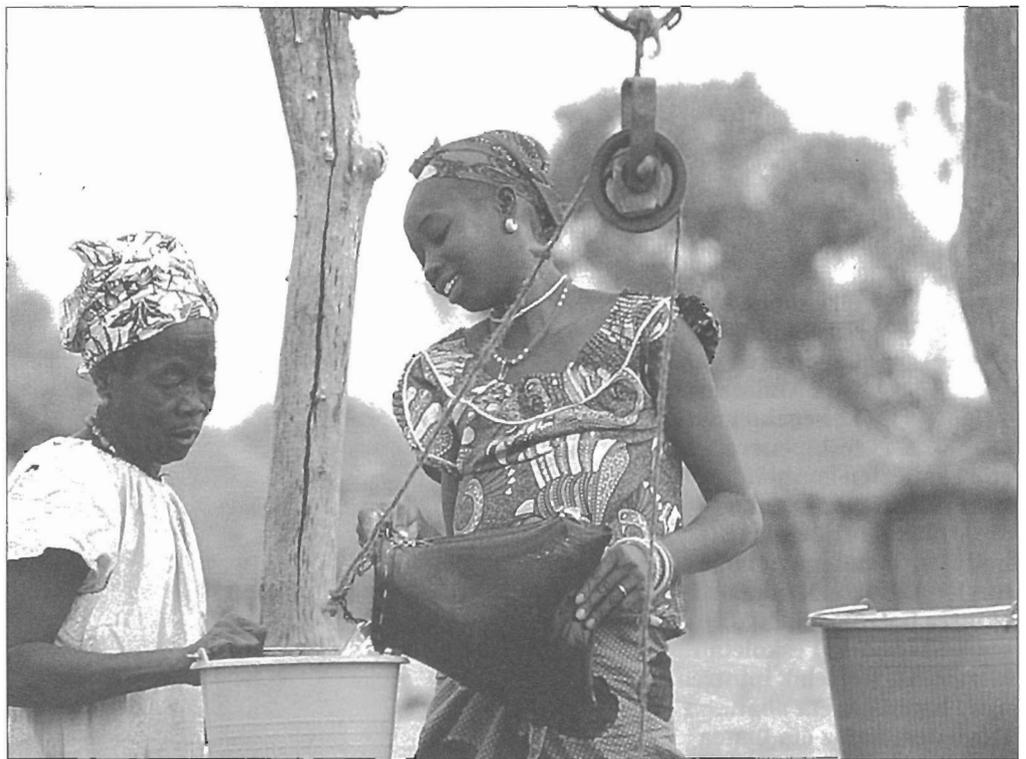
Unicamente del 5 al 10% de la población activa pertenece al sector obrero; el analfabetismo, muy extendido, la multitud de lenguas, los enfrentamientos étnicos, etc. no facilitan la organización de sindicatos amplios, coherentes y bien estructurados. Hay que añadir, con todo, que a pesar de ello, el sindicalismo desempeña un importante trabajo a favor del desarrollo democrático: aunque en muchos países, sobre todo del área subsahariana, las condiciones de vida populares se hayan deteriorado hasta límites inhumanos. En gran parte, África es hoy un continente excluido, y el sindicalismo padece las consecuencias de esta marginación.

EEUU

■ Mala coyuntura sindical

Desde hace cuarenta años, por primera vez los republicanos controlan ambas cámaras del Congreso de EE UU. Este control marcará una dirección más conservadora en la política de ambas cámaras. Los sondeos señalan que el 61% de las familias sindicales habían votado demócrata. Y sin embargo, las mismas encuestas muestran un serio deterioro del apoyo a los demócratas entre los votantes de bajos y medios ingresos y entre los que no tienen estudios superiores.

A juicio del presidente de la AFL-CIO, Lane Kirkland, en el partido demócrata faltó el consenso y la disciplina suficiente como para promulgar algunas grandes reformas, inclusive la del sistema nacional de salud. Se ha reducido el desempleo en las estadísticas, pero



existe "una seria y amplia preocupación respecto de la calidad de los empleos creados, la seguridad de los buenos puestos de trabajo y el deterioro en los niveles de vida de muchos trabajadores".

El presidente de la AFL-CIO prevé dificultades sindicales originadas en los proyectos legislativos de los republicanos. "Se puede intentar debilitar o derogar la prohibición actual de los sindicatos amarillos o semiamarillos. Se aboga por este cambio so pretexto de facilitar la cooperación obrero-patronal en establecimientos no sindicados". Lane Kirkland teme "la derogación de la ley que requiere que los proyectos de construcción financiados por el gobierno paguen los salarios estipulados".

"Habrá también intentos de reducir la regulación o en algunos casos desregular áreas vitales como la salud y la seguridad en el trabajo y la ley sobre prácticas laborales justas". Los sindicalistas estadounidenses están seguros de que el mundo empresarial no perderá la oportunidad y tratará de beneficiarse a fondo.



■ Lau beldurgarriak

A lbitea aurtengo otsailaren hasierakoa da: Estatu Batuetako lau enpresa industrialek 1993 eta 1994ean langabeziara ekarpen itzela egin dute. IBM, Sears, Boeing eta Digital Equipment etxeak nahikoak izan dira bi urte horietan EE BBetako kaleratuen %15a osatzeko. 170.000 lanpostu, alegia.

COMITE DE EMPRESA MUNDIAL

■ Un paso sindical trascendental

Ha sido necesario un largo proceso de negociación entre los sindicatos y la multinacional de origen sueco SKF. El acuerdo logrado ha hecho posible la creación del primer comité de empresa a escala mundial. Los sindicatos han llevado a cabo, por parte de los trabajadores, los trámites y las negociaciones, y protagonizan ahora la representación y constitución del Comité Sindical Mundial de la SKF.

El Comité está integrado por 25 representantes designados por los sindicatos presentes en las plantas de la multinacional en los 15 países en los que actúa el grupo. El Comité se reunirá al menos una vez al año con funciones, por ahora, limitadas a recibir información industrial, económica y financiera. Es, como se ha dicho más arriba, el primer Comité de empresa de ámbito mundial. Un importante paso, irrealizable sin la actuación sindical.

ITURRIAGA

Trabajadores y palestinos



Un trabajador palestino, en un control militar israelí.

Tal vez desde la ocupación de la península del Sinaí, Cisjordania y la franja de Gaza, en 1967, o tal vez desde que en 1882 el barón Rothschild comenzó a financiar la inmigración judía a Palestina, la convivencia entre judíos y palestinos, o mejor dicho, la imposibilidad de establecer pautas para el diálogo intercomunitario se convirtió en una especie de pesadilla constante.

La historia de los trabajadores palestinos se puede definir como una lucha constante en pro de la libertad sindical y la igualdad de derechos entre trabajadores árabes y judíos. Las organizaciones sindicales palestinas se han visto obligadas a trabajar en clandestinidad y semiclandestinidad por el derecho a ejercer unos derechos cívicos que constan en la legislación del estado de Israel.

Aunque los trabajadores palestinos se han enfrentado a una grave situación económica, siendo considerados como un mercado suplementario para las exportaciones israelíes (en 1989 el 90,9% y el 92,3% de las importaciones de Cisjordania y Gaza provenían del estado de Israel), durante los primeros años de la Intifada, a la vez que se proponía el boicot a los productos israelíes, se potenció entre los palestinos un sistema de producción y consumo basado

en la autosuficiencia, mediante el retorno a la economía familiar.

Aunque los economistas palestinos recomendaron edificar estructuras económicas modestas, basándose en prioridades tales como la producción de alimentos básicos o la reinversión de los excedentes en la producción local, la escasez de fondos y la baja productividad, debida sobre todo a las huelgas y a los toques de queda, frenaron el desarrollo propio de los territorios. No hay duda de que los acuerdos firmados el 13 de septiembre en Washington, entre el Gobierno de Israel y la Organización para la Liberación de Palestina (el único representante) legítimo del pueblo palestino), abrieron nuevas perspectivas para el desarrollo de la economía palestina a través de la cooperación bilateral israelo-palestina y la puesta en marcha de programas de desarrollo regional en diversas áreas, tales como la desalinización del agua, el desarrollo industrial o el de las pequeña y mediana empresa.

En el marco de estos acuerdos, las organizaciones sindicales de ambas naciones, la

“

Langile palestinarrek lan arazo arruntez, gainera egoera politikoak eragindakoak jasan behar dituzte

Histadrut (Israel) y la PGFTU (Federación General de Sindicatos Palestinos), han llegado a principios del mes de marzo a un acuerdo según el cual se establecerá un comité conjunto a fin de poner solución a los problemas con los que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras de Palestina.

PROBLEMATICA DIVERSA

Hay que tener en cuenta que estos trabajadores y trabajadoras palestinos en Israel no sufren “solamente” los típicos problemas a los que cualquier trabajadora o trabajador se puede enfrentar en el resto del mundo, sino que además suelen tener que realizar largas esperas en las aduanas, continuas revisiones de sus documentos de identidad, pérdida de ingresos y de puestos de trabajo por el cierre total o parcial de los pasos fronterizos... Al mismo tiempo, aunque los trabajadores palestinos hayan trabajado en Israel durante muchos años, no tienen ningún tipo de seguridad social, aunque contribuyen al sistema de seguridad social de Israel, y apenas alguna que otra oportunidad de formación.

Hasta este momento, estos trabajadores palestinos que trabajaban en Israel se han visto obligados por la ley a contribuir a la Histadrut aunque los servicios que recibían de las organizaciones resultaban escasos ante sus necesidades.

Tras el acuerdo alcanzado por las dos organizaciones, la PGFTU actuará como organización representante de estos trabajadores a la hora de solucionar los posibles conflictos entre empresarios y trabajadores.

Este acuerdo, considerado histórico por parte de las dos organizaciones, contribuirá a desarrollar y fortalecer el sindicalismo palestino, posibilitando la negociación de convenios con militantes preparados, la presentación de propuestas en el área de legislación laboral, seguridad y salud en el trabajo, formación profesional, seguridad social...

Es importante resaltar que la Histadrut “contribuirá” al desarrollo de la PGFTU a través de la mitad de las cotizaciones pagadas por los trabajadores palestinos en Israel, y utilizará la mitad restante en actividades sindicales dirigidas a estos trabajadores y en la defensa de sus derechos.

Nuestra organización ha seguido a través de Garapena todas las reuniones mantenidas entre la Histadrut y la PGFTU en el marco del Comité de Coordinación para el Oriente Medio de la CIOSL.

Tal y como se lo comunicamos a los representantes de ambas organizaciones Garapena estaría dispuesta a contribuir, en la medida de sus posibilidades, al desarrollo del movimiento sindical en Palestina.

AMAIA BETELU

Como cada año va llegando la hora de presentar la declaración de la renta. El plazo ya se ha iniciado en Bizkaia y en Gipuzkoa, y próximamente lo hará en Nafarroa y en Araba. Es un buen momento para recordar el injusto y discriminatorio tratamiento que sufrimos quienes dependemos de una nómina (personas asalariadas, paradas, pensionistas...).

LOS ASALARIADOS DECLARAN, DE MEDIA, 700.000 PESETAS MENOS QUE EMPRESARIOS Y PROFESIONALES

Las instituciones vascas deben luchar contra el fraude fiscal

No todas las personas y/o colectivos cumplen con sus obligaciones. Muchos son los datos que avalan esta afirmación. Valgan, como muestra, los siguientes:

-La renta media declarada en el IRPF por las trabajadoras y trabajadores es superior, en más de 700.000 pesetas, a la que declaran quienes realizan actividades empresariales y profesionales. Por ejemplo, en Gipuzkoa, una persona asalariada declara de media 2.207.00 pesetas, y un empresario o profesional 1.361.000 pesetas. Situaciones similares se producen en el resto de los territorios.

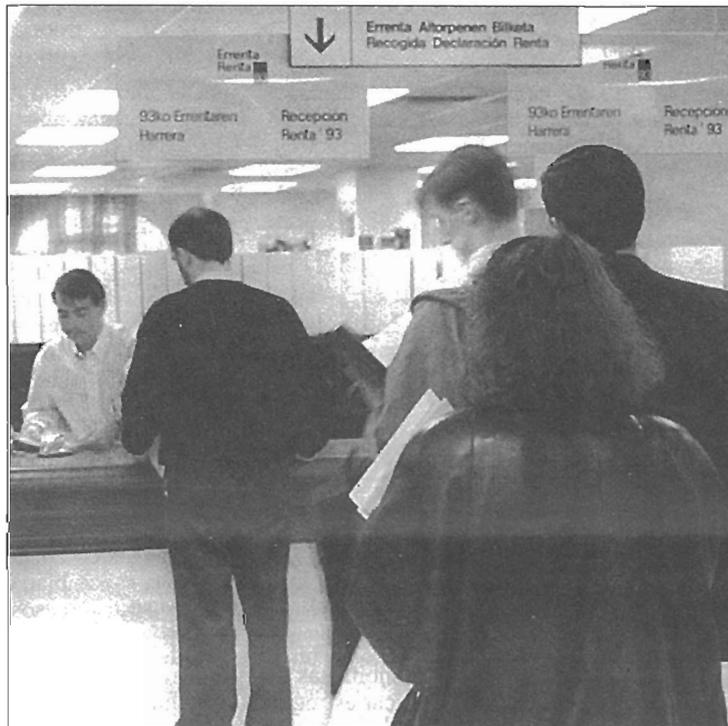
-Según los estudios del Gobierno vasco, el fraude que se comete en las actividades empresariales y/o profesionales alcanza niveles escandalosos, hasta el punto de que tan sólo declaran 3 de cada 10 pesetas que ingresan estos colectivos.

-En 1994, en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) se recaudaron 7.000 millones menos que en 1993, pero las retenciones del trabajo fueron 21.000 millones más que el año anterior. Los impuestos pagados por empresarios, profesionales y empresas bajaron, en cambio, en más de 13.000 millones.

Por tanto, al realizar la declaración del IRPF asistimos a la formalización de un hecho consumado: más impuestos sobre las rentas de trabajo y menos sobre todas las demás.

Los datos apuntados reflejan, en este caso con claridad, la escandalosa desigualdad de trato que las haciendas dispensan a unos colectivos y a otros. Obviamente la situación es inaceptable, salvo, claro está, para aquellos que se encuentran muy cómodos aprovechándose de la misma.

La cuestión de fondo es resolver, por tanto, la necesidad de avanzar hacia la modificación sustancial de la misma. Por desgracia,



aunque probablemente no por casualidad, los pasos que se vienen dando por las administraciones competentes caminan en el sentido opuesto al que debiera producirse. Por ejemplo, se obliga a que las prestaciones por desempleo paguen impuestos (hasta ahora estaban exentas), dando una nueva vuelta de tuerca a los trabajadores y trabajadoras y, a su vez, se promulgan amnistías fiscales a determinados defraudadores o se pretende aumentar la cantidad que hay que defraudar para que sea considerado que se ha cometido un delito fiscal.

La actitud de las diputaciones forales, que creen que la fiscalidad

les atañe sólo a ellas y no al conjunto de la sociedad, tampoco contribuye a que se tome conciencia de la gravedad del fraude fiscal. Este no sólo es uno de los elementos que provocan una tremenda injusticia social, sino que pone en peligro el cumplimiento de los compromisos previamente asumidos por las instituciones públicas.

Esta actitud ha dado lugar a que se considere normal por parte de las diputaciones que el ocultismo y la opacidad deben presidir sus actuaciones. Salvo en el caso de Araba, donde los avances hacia la transparencia son notables, en el resto de los territorios, hasta

ahora la información fiscal es muy insuficiente. Destaca en este apartado lo que ocurre en Bizkaia donde, por ejemplo, el diputado de Hacienda, Iñaki Goiri, no sólo no envía los datos que se le han solicitado, sino que queda en ridículo al alabar públicamente las bondades de la información que ofrece dicha Diputación, cuando se distingue precisamente por todo lo contrario.

LUCHAR CONTRA EL FRAUDE FISCAL

La lucha contra el fraude fiscal es una necesidad que parece no concitar demasiadas adhesiones. Así, por ejemplo, Confebask no parece caer en la cuenta de que no es muy normal que quienes realizan actividades empresariales o profesionales declaren en el IRPF cantidades irrisorias, o de que la presión fiscal es el Impuesto sobre Sociedades en la CAPV es del 1,3% del PIB (alrededor de la mitad de la media de la UE) o de que la recaudación por ese impuesto en la CAPV sea del 4,9% de lo recaudado por el mismo en el Estado, muy por debajo del 6,28% que sobre el total de recaudación corresponde a los impuestos concertados, lo que indica, ni más ni menos, que la presión fiscal sobre las empresas es, también, inferior a la del estado. O quizás suceda que Confebask sí se da cuenta, pero se encuentra entre quienes anteriormente decíamos que estaban muy a gusto con la situación actual.

En definitiva, el tipo de sociedad que se quiera construir dependerá, en gran medida, de la solución que se de a estos graves problemas de opacidad y de fraude fiscal que no se persigue. La responsabilidad recae, en ambos casos, sobre las instituciones de Euskadi. La valoración que una parte importante de la sociedad vasca haga de las mismas dependerá de la voluntad política que se manifieste para modificar lo que ahora ocurre y, por supuesto, de que se dé la vuelta a tal situación.

MIKEL NOVAL

“
Lan errentek zerga
gehiago ordaintzen
dute, eta besteek,
gutxiago

“
Aldundiek uste
dute arlo fiskala
soilik beraiei axola
zaiela

LOS ESTADOS FINANCIEROS (IV)

Estructura del pasivo (II)

B) LOS RECURSOS PROPIOS

Están constituidos por los fondos procedentes de los propietarios de la empresa o generados por ella misma por autofinanciación. Comprenden las siguientes cuentas típicas:

✓ **Capital:** aportaciones escrituradas de los propietarios o los accionistas, susceptibles de aumento y disminución. Constituye la garantía de los acreedores. En las sociedades anónimas, el capital se divide en acciones. Estas pueden ser:

–**Preferentes:** dan a sus tenedores preferencia en el reparto de dividendos, en el reparto del activo en caso de liquidación o en ambos casos. El ejercicio de este derecho preferente está reglamentado por los estatutos de la sociedad. En algunos casos, los tenedores de acciones preferentes no tienen derecho a voto en la Junta General, mientras perciban el dividendo estipulado.

–**Ordinarias:** tienen derechos políticos pero el dividendo es variable según los acuerdos anuales de la Junta General de accionistas de la empresa.

✓ **Reservas:** cuentas representativas de beneficios mantenidos a disposición de la empresa y no incorporados a capital. Pueden ser, entre otros:

–**Legales:** según el artículo 106 de la Ley de Sociedades Anónimas, las sociedades que obtengan beneficios líquidos superiores al 6% del capital nominal están obligadas a detraer como mínimo el 10% de ellos, hasta constituir una reserva que alcance la quinta parte del capital desembolsado, o una cantidad mayor, si otras disposiciones especiales les obligan a ello. De esta reserva sólo podrán disponer para cubrir un déficit de la cuenta de pérdidas y ganancias.

–**Estatutarias:** determinadas taxativamente por los estatutos de la sociedad.

–**Voluntarias:** constituidas libremente por la empresa según acuerdo de la Junta General de Accionistas, que puede decidir, previo cumplimiento de los preceptos legales y estatutarios, reservas en la cuantía y para los fines que estime oportunos.

–**Primas de emisión:** constituidas por emisiones y colocaciones de acciones a precio superior a su valor nominal, es decir, por encima de la par.

–**Cuentas de regularización:** reservas constituidas al amparo de la Ley de Regularización de Balances y disposiciones complementarias, así como por la Ley

ESTRUCTURA DEL PASIVO	
CAPITAL Y RESERVAS	
100	Capital social
112	Regularización del balance
1120	Regularización, Ley 76/1961
1121	Regularización, Decreto-ley 12/1973
113	Reservas legales
114	Reservas especiales
115	Reservas estatutarias
116	Reservas voluntarias
130	Remanentes
131 y 132	Menos resultados negativos ejercicios anteriores
SUBVENCIONES EN CAPITAL	
140	Subvenciones concedidas
DEUDAS A PLAZOS LARGO Y MEDIO	
170 y 171	Préstamos
175 y 176	Acreedores
DEUDAS A PLAZO CORTO	
400, 402, 420	Proveedores
438	Anticipos de clientes
475 y 476	Hacienda pública y otras entidades públicas, por conceptos fiscales
477	Organismos de la Seguridad Social
410, 437, 465	Otros acreedores por operaciones de tráfico
500	Préstamos recibidos
505, 518, 511, 512, 551, 555	Acreedores no comerciales
AJUSTES POR PERIODIFICACION	
481, 485, 580	Pagos diferidos e ingresos anticipados
RESULTADOS	
890	Pérdidas y ganancias (beneficios)
0	Cuentas de orden y especiales

50/1977 sobre Regularización Voluntaria, y las leyes de Presupuestos Generales del Estado, que autorizan en ocasiones la actualización del inmovilizado material. Estas normas legales permiten a las empresas, en determinadas condiciones y con contrato fiscal favorable, regularizar sus balances, actualizando los activos mediante la aplicación de coeficientes prefijados.

Los incrementos de activos en términos monetarios, consecuencia de estas regularizaciones o

actualizaciones deben reflejarse en el pasivo del balance por separado en unas cuentas de regularización.

–**Previsiones:** constituyen retenciones de resultados (beneficios) con el fin específico de destinarlos a la cobertura de riesgos. Al final de cada ejercicio, debe efectuarse un ajuste de las previsiones con el fin de adecuar sus importes a los riesgos estimados. Si las previsiones se consideran insuficientes deben complementarse en la cuantía pertinente con

cargo a la cuenta de pérdidas y ganancias; si el riesgo para el que fue creada la previsión desapareciera definitivamente, el saldo de la cuenta o cuentas correspondientes se pasará a la de reservas voluntarias. Cuentas de previsiones típicas son las de autoseguro y diferencias de cambio.

–**Remanente:** beneficios no repartidos ni aplicados específicamente a ninguna otra cuenta.

–**Resultados negativos de ejercicios anteriores:** pérdidas de ejercicios anteriores no cancelados o cubiertos con cargo a reservas o beneficios posteriores. Deben figurar en el pasivo del balance con signo negativo, minorando los recursos propios.

–**Plusvalía por revalorización de activos:** reservas generadas por aumentos de valor (revalorizaciones), contabilizados de determinados elementos del activo.

–**Técnicas:** en empresas de actividades concretas, como bancos, seguros, fondos de inversión, etc.

Igual que ocurría en el activo, cada partida suele aparecer desglosada en subclasificaciones.

Hay que hacer notar que todavía es frecuente encontrar en muchos balances una cuenta de amortizaciones en los recursos propios. Generalmente se seguirá la norma, como indica el Plan General de Contabilidad, de restar las amortizaciones directamente del activo, es decir, que los elementos del activo figuren por su valor real. Además, en los recursos propios suelen integrarse, en su caso, las subvenciones en capital, las previsiones y algunas provisiones (para reparaciones extraordinarias, etc.).

Las cuentas de resultados del ejercicio (o de pérdidas y ganancias) suelen figurar en grupo aparte en el caso de que el balance tenga lugar antes de la distribución de beneficios (o absorción de pérdidas): en el activo si hay pérdidas y en el pasivo, si hay ganancias. Si el balance se muestra después de la distribución de beneficios, su importe aparece englobado en las otras cuentas a las que se ha aplicado el resultado, con lo que la cuenta de resultados desaparece del balance. Según el Plan General de Contabilidad los resultados negativos de ejercicios anteriores al que se refiere el balance deben figurar en el pasivo como componente negativo del grupo de cuentas de capital y reservas, aunque frecuentemente no suele hacerse así.

AMAIA ALDASORO/
JON ANDER LLABORI

Los efectos del conflicto colectivo en las reclamaciones individuales pasan por lo que se viene en llamar el carácter normativo o cuasi normativo de las sentencias dictadas en dicho proceso. Dicho carácter se refleja en la eficacia general o carácter vinculante de las sentencias dictadas, por una parte, y en su carácter declarativo y no directamente ejecutable (necesidad de su "ejecución" mediante reclamaciones individuales), por otra.

Conflictos colectivos: efectos en las reclamaciones individuales

Sin embargo, todo ello ha quedado relativizado por las Sentencias del Tribunal Constitucional 92/188, de 23 de mayo, que admite la posibilidad de sentencias directamente ejecutables, y 3/1994, que contempla el caso de dos sentencias de conflicto colectivo sobre un mismo objeto, estableciendo la posibilidad de dejar inaplicada una de ellas.

Previamente hacemos referencia a la cuestión del litisconsorcio.

PROBLEMAS DE LITISCONSORCIO

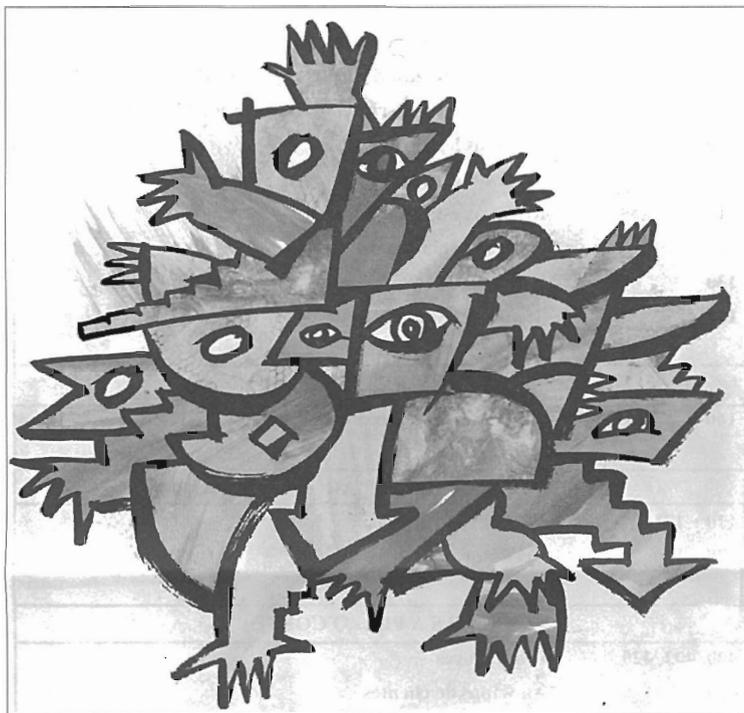
No hay exigencia de litisconsorcio tratándose de la legitimación de los sindicatos. Desde la STC 51/1982, de 29 de noviembre, se entiende que la exigencia de litisconsorcio en el proceso de conflicto colectivo únicamente tendría cabida si se mantiene que los sindicatos representan y defienden una limitada parcela de afectación, pero tal idea no es aceptable; la capacidad genérica de representar a todos los trabajadores a condición de que tenga una relación directa con lo que es objeto del litigio por su notoria implantación, y su actuación con tal carácter, basta para constituir debidamente la litis, sin necesidad de traer al proceso a otras organizaciones, como demandantes o demandados.

Por el contrario, tratándose de la legitimación de órganos unitarios, la representación unitaria de centro de trabajo no tiene legitimación suficiente para plantear conflictos cuyo ámbito es la empresa o un conjunto de centros de trabajo; la legitimación para iniciar el proceso de conflicto colectivo corresponde entonces al conjunto de los comités de empresa o delegados de trabajo, y al comité intercentros cuando tenga atribuida competencia para ello, exigiéndose la existencia de un litisconsorcio activo necesario (STS de 198.12.94).

EFFECTOS DE LAS RECLAMACIONES INDIVIDUALES

✓ **1. Paralización de las reclamaciones individuales.**

Según el art. 157.3 LPL, "la sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto.



El efecto de la cosa juzgada en el presente caso no es el de imposibilitar que se dicte sentencia en el proceso individual (efecto de cosa juzgada en sentido estricto), sino el de que esta sentencia debe adoptar los criterios establecidos en la dictada en el proceso de conflicto colectivo (efecto prejudicial o normativo). Esto supone que el conflicto individual queda suspendido si se ha iniciado el correspondiente conflicto colectivo, mientras no recaiga sentencia en éste o, aunque haya recaído, mientras dicha sentencia no haya adquirido firmeza (STS de 30.6.94, A. 5508); ello, a pesar del art. 157.2 y 301 LPL, que establecen que "la sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse".

El proceso colectivo es preeminente frente al individual; por ello, cuando concurren procesos previos con sentencia, unos individuales y otro colectivo, debe prevalecer la recaída en el proceso colectivo sobre las producidas en los procesos individuales (STS, de 14.2.95).

✓ **2. Interrupción de la prescripción.**

Uno de los efectos de la interposición de la demanda de conflicto sobre las reclamaciones individuales es que interrumpe la prescripción de las acciones individuales vinculadas

directamente con el objeto de dicha demanda de conflicto. Así, la STS de 29.9.94 (A. 7261) dictada en unificación de doctrina argumenta que, suspendiendo el conflicto colectivo el trámite de los procesos individuales, "no sería lógico que el trabajador (con el fin de evitar la prescripción) tuviese que ejercitar su acción individual, una vez iniciado el proceso colectivo, para luego suspender el proceso iniciado a su instancia".

SENTENCIA DIRECTAMENTE EJECUTABLE

La acción y la pretensión que se tramita mediante demanda de conflicto colectivo es una pretensión que por definición debe afectar a "intereses generales de un grupo genérico de trabajadores" (art. 150.1 LPL), y no pretensiones concretas individualizadas, de modo que el contenido del fallo de las sentencias que ponen fin al proceso de conflicto colectivo es declarativo o cuasi-normativo; normalmente su ejecución debe ventilarse en posteriores procesos individuales de reclamación de cantidades sobre la base del derecho previamente declarado en sentencia colectiva.

Sin embargo, la STC 92/1988, de 23 de mayo, ha venido a admitir la posibilidad de sentencias declarativas de condena en el proceso de conflictos colectivos, en el que no se reclama tanto la interpretación de una

norma como el cumplimiento de una obligación que afecta a un grupo de trabajadores.

Estas sentencias son susceptibles de ejecución directa, sin necesidad de acudir a un nuevo procedimiento de reclamación de cantidad en el que se concreten los términos de la decisión judicial de conflicto colectivo. En el caso de la STC, las operaciones de cálculo que debían realizarse respecto de cada uno de los trabajadores "no justificaban la apertura de un nuevo procedimiento declarativo, sino que pueden practicarse y resolverse en trámite de ejecución de sentencia...".

INAPLICACION DE SENTENCIA DE CONFLICTO COLECTIVO

Otra sentencia del TC, la 3/1994, de 17 de enero, ha venido a relativizar el carácter normativo de las sentencias de conflicto colectivo, al establecer la posibilidad de que el criterio de ésta no fuese aplicada en los posteriores procesos individuales planteados sobre la base del derecho declarado en el proceso colectivo.

En el caso, formulada la reclamación individual del derecho declarado en sentencia colectiva, y existiendo por otra parte jurisprudencia en unificación de doctrina de sentido contrario a la de la sentencia colectiva, por existir otra sentencia colectiva de signo distinto sobre el mismo objeto, la reclamación individual es desestimada, haciéndose prevalecer el criterio derivado de la unificación de doctrina frente al derecho a la ejecución de la sentencia colectiva. El TC declara que no ha existido violación de la tutela judicial, porque "no puede aceptarse que el proceso individual subsiguiente a una sentencia colectiva sólo sea un período, trámite o ejecución de dicha sentencia colectiva, o que el juez o Tribunal tenga un ámbito de cognición limitado al mero cumplimiento de los pronunciamientos del fallo".

Aunque se trataba de un supuesto de conflicto sobre aplicación de norma estatal, es posible que se de igualmente en conflictos sobre normas paccionadas, en la medida en que el ámbito territorial de los conflictos no es el de la norma a interpretar, y pueden haber distintos conflictos sobre un objeto prácticamente idéntico.

J. B. HARRIOLA

Contrato de interinidad por vacante. Administración Pública. Exigencia de identificación de la plaza vacante. Conversión del contrato indefinido.

(Sentencia del TSJ de Nafarroa, de 10 de noviembre de 1.994)

(...) La misma doctrina jurisprudencial se encarga de constatar, como exigencia para la validez, la causa de la sustitución -vacante- y la identificación de la plaza, que como no puede efectuarse por el nombre del titular podrá hacerse mediante el número que le asigna la administración, en particular en relación a la Oferta de Empleo Público pertinente. Con ello se intenta evitar el fraude, haciendo más difícil que aparezcan como de interinidad contratos en los que realmente no existe una vacante concreta, y dar certidumbre a este contrato evitando que su extinción pueda quedar al arbitrio del empleador mediante el ejercicio de la facultad denunciada ante el nombramiento de cualquier titular, aunque no sea nombrado para la vacante que ocupa el sustituto (TS SS 19 y 27 Marzo 1992, 21 junio 1993 y 18 junio 1994, entre otras).

En el caso de los actores, sus nombramientos, si bien concretaron la causa de la sustitución -vacante-, no ocurre lo mismo con el otro supuesto, la perfecta determinación de cada una de las vacantes que deben ocupar los interinos -actores- en tanto se proceda a su cobertura reglamentaria. Requisito éste que cumple la función de dar certidumbre sobre las condiciones en que se sustenta el contrato, que son la actuación provisional de trabajador suplente hasta tanto el titular del puesto de trabajo se incorpore al mismo y esta certeza sólo se produce cuando la identidad del sustituido esté determinada, bien conociendo sus datos personales o, como aquí sería deseable, a través de elementos objetivos como son el conocimiento preciso de la vacante que está pendiente de cobertura y el sistema de nombramiento del titular de esa misma plaza (TS S 18 junio 1994).

Esa inidentificación de las plazas, que además quiebra la garantía de estabilidad en el empleo, dejando al arbitrio del Servicio Navarro de Salud de imputación de cualquier nombramiento a cualquiera de las vacantes exigentes en el Servicio de Urgencias de Pamplona, no puede considerarse mera irregularidad formal, sino requisito esencial para la validez del interinaje, y si las consecuencias jurídicas de una mera irregularidad formal no pueden equipararse a las derivadas de un incumplimiento esencial de la forma, éstas, en el caso concreto, hacen que los contratos no puedan calificarse como de duración temporal limitada, debiendo reputarse como indefinidos, y que la cobertu-

ra de la vacante, que se ignora cuál es, no genere una causa válidamente pactada de extinción.

Sucesión de empresa en el ámbito de empresas de vigilancia y seguridad. Inclusión del supuesto de cambio en la concesión administrativa como determinante de la subrogación.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 1995)

-El supuesto de hecho que contempla el art. 14 R 30 Oct. 1992 DGT (Convenio Colectivo para Empresas de Seguridad) es la sustitución de una empresa por otra en la prestación de unos servicios de vigilancia y seguridad en determinado centro de trabajo, en virtud de sucesivos contratos de adjudicación de tales servicios a distintas empresas, sin exigir, como elemento constitutivo de tal supuesto de hecho la entrega al adjudicatario de la infraestructura o de los elementos patrimoniales fundamentales para la prestación del servicio o de la organización empresarial básica para su explotación, entrega o transmisión exigidos por la jurisprudencia para estimar producida la subrogación de empresa que prevé el art. 44 ET. Es decir, que el efecto subrogatorio que establece dicha normativa sectorial se produce con la sustitución en la prestación de servicios, y sin necesidad de una transmisión que opere directamente entre las dos empresas que consecutiva y sucesivamente han sido adjudicatarias, habiendo condicionado la jurisprudencia la aplicación del precepto estatutario en los términos indicados al hecho de la ausencia de normativa sectorial -amén del silencio de los pliegos de condiciones-, a cuyas previsiones ha de estarse, en su caso. Por todo ello, es irrelevante en el caso que no se hubiera producido transmisión de ningún elemento patrimonial de carácter sustancial, así como el hecho de que no se hubiera establecido, en relación con la prestación o gestión de los servicios, una relación directa e inmediata entre las sucesivas empresas adjudicatarias (Cfr. TS SS 13 Mar. 1990, 5 Abr. 1993 y 23 Feb. 1994).

-En relación con el ámbito de lo que se entienda por adjudicación de servicios a efectos del art. 14 R 30 Oct. 1992 DGT (Convenio Colectivo para las empresas de seguridad), es decir, si la expresión "contrato de arrendamiento de servicios" que contiene, por su acepción jurídico-civil excluye toda contratación de carácter administrativo o si propiamente se quiere expresar lo que constituye una gestión de servicios, con inclusión tanto de los que son propios de una pura relación arrendaticia como de los que son

objeto de adjudicación por la vía de la concesión administrativa, la jurisprudencia ha considerado que, ya se atienda a la legislación vigente sobre interpretación de las normas -art. 3 CC-, ya se atienda a la legislación vigente sobre interpretación de los contratos -arts. 1281 y ss. CC-, dado el carácter paccionado del convenio, debe entenderse el precepto cuestionado en el segundo de los sentidos expresados, que rebasa la literalidad de los términos que aquél utiliza, pues la propia finalidad de la norma así lo exige, sin que se adecúe a un objetivo general de estabilidad en el empleo el que quede excluida de la previsión normativa una modalidad contractual tan frecuente como la de prestación de servicios de vigilancia y seguridad basada en una concesión administrativa.

Huelga. Descuentos salariales derivados del ejercicio del derecho. Alcance.

(TS 4ª S 11 Octubre 1994)

Ha establecido la jurisprudencia que la retribución a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada no trabajada y determinados conceptos de "salario diferido". Dentro de estos conceptos figuran la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional correspondiente a la retribución del descanso semanal del período en que se haya producido la huelga. En cambio, el descuento no repercute, salvo que se comprendan dentro del período de huelga, en la retribución de los días festivos, que no están conectados con un tiempo de trabajo precedente, sino con la celebración de acontecimientos de orden religioso o civil. En relación con las pagas extraordinarias, el empresario no está autorizado para anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no ha anticipado.

En cuanto a las pagas por participación en beneficios, deben ser asimiladas a las gratificaciones extraordinarias a los efectos de descuento retributivo y, por último, para la retribución de vacaciones rige implícitamente el criterio de la imposibilidad de descuento, por aplicación analógica de la regla del cómputo como días de servicio para el cálculo de tal concepto retributivo de las ausencias justificadas al trabajo (Cfr. TS 4ª SS 26 May. 1992, 22 Ene. 1993 y 24 Ene. y 18 Abr. 1994).

Sindikalgintza

TXEMA LAISEKA, EZKERRALDEA-KADAGUA ESKUALDE BERRIKO ARDURADUNA

“Ezkerraldeko gizartearen gure mezua hedatu behar dugu”

Joan den martxoaren 23an Ezkerraldea-Kadagua eskualde batura sortu zen, orduarte izen berea zuten bi eskualdeek osatua. Bere 9.700 afiliatuekin, eskualde batura hau ELAko bigarren eskualde batura bilakatu da. Aurreantzean Sestaotik Karrantzaraino doan eskualde zabala egitura baten pean egongo da beraz. Ezkerraldea-Kadaguako arduraduna den Txema Laisekak azaldu dizkigu elkarrizketa honetan bategitearen arrazoiak eta eskualdeko egoera zaila, azken urteotan industriaren gainbehera gogorra jasan behar izan baitu.

–Zein da bategite honen arrazoiak?

–Bi helburu izan ditugu kontutan. Lehena barnera begirakoa, administratiboa dela esan daiteke: Komite Nazionalen zeuden 17 eskualdeak interprofesionalari dagozkion 12 kideen kopuruari moldatzea. Bigarrenik, gure asmoak aurrera eraman ahal izateko masa kritiko nahikoa izatea genuen gogotan. Orain osa ditzaiegun ekipoekin lehenago ezinezkoak zitzaizkigun beste helburu batzuri ekin diezaiegun. Lantalde bat osatu eta helburu txikiak proposatu ondoren beroiek betetzen joatea da gure asmoa.

Bestalde, Kadaguan gertatzen denaren aurka, Ezkerraldeko gizartearen ELA ez dauka oraindik presentzia handiegirik, eta horri buelta eman behar diogu, gure mezua hedatu.

–Eskualdeko arazo nagusiak zein dira gaur egun?

–Arazo nagusia langabezia da: Sestaoko %27etik Turtziozko %8ra (Kadaguan batzbestekoa %15ekoa da) kasu desberdinak daude, baina batz bestek bi eskualdeetako langabetu kopurua %20tik gorakoa da. Arrazoiak: erabat bigarren sektorearen mende den eskualde honetan eraispen in-



dustrial itzela gertatu da. Arlo siderometalurgikoan garai batetan milaka lagunei lana ematen zieten enpresek (Babcock & Wilcox edota ABB, General Eléctrica zena adibidez) duela hogeitabost urte zuten langile kopuruaren %10-15a besterik ez dute gaur.

Bizkaiko Labe Garaietan (AHV), bestalde, ehundaka lanpostu kentzen ari dira, eta 1997an erabat itxiko dituzte, altzairutegi konpaktua mar txan jartzeko. 400 lagunentzako arazoa benetan larria izan

daiteke orduan, 40 urtetik gora eta 50etik behera baituzte, eta horiek ez dira plan sozialetan sartu.

PETRONORREN ETORKIZUN GORDINA

Petronor birfindegiaren etorkizuna ere ez dago oso argi: ekinbide pribatuaren mende egotetik zuzendaritza eta helburu politiko batzuren arabera kudeatuta egotera pasa denez, eta enpresa izatetik ekoizpen zentru hutsera, gauzak okertu egin dira. Urtero milaka milioi

irabazi arren, 960 lagunek osatzen duten langilegoa %20 murriztu nahi dute. Enpresa publikoa izanik, mozkinen horrenbesteko jaramonik ez

–Zein litzateke irtenbidea?

–Erakundeak industri politika batez ere industrialdeen bidez egiten saiatu dira, baina horiek ez dute espero zen errealitatea lortu. Poligonotan kokatzen diren enpresek birmoldaketa haundietan galdu den enplegua ez dute ordezkatu, eta hasierako esperantzak frustratu egiten dira.

–Populazioa ere jexten ari da, ez?

–Bai, azken urteotan Ezkerraldeko biztanle kopurua murriztu egin da. Ixten diren lantegietako sei beharginetik bat (%17) bere sorterrira –gehienetan Euskaditik kanpo– itzultzen da. Jubilazio eta aurrejubilazio ugari gertatzen da, eta horrek joera areagotzen du, ez baita ordezeko industria-rik sortzen.

–Eta Kadaguan zer?

–Behar bada langabezia ez da horren gordina, kopuruak puntu batzuk beherago daude, baina guztia ez da polita: bertako enpresarik nagusienetakoa den Arangurengo Papelearen lantegia bi urtez itxita egon ondoren hor dabil, aurrera ateratzeko ahaleginetan.

ELA GORANTZ

–Zein da eskualde bietako mapa sindikala?

–Langileek guk proposatzen dugun lan harreman ereduaren aldeko aukera egin dute. Estatu mailako sindikatuak asko jaxki dira (UGT, %26,3tik 22ra eta CC OO, %21,5etik 19ra), eta ELA jaxki haundi bat egin du, %37tik 43ra: Ezkerraldean %29tik 36,4ra, eta Kadaguan –lehenago maila altua ikusirik gaitza bazen ere– %70,8tik 76,7ra. Datu jakin-garri bat: UGT Ezkerraldean %29tik 24,6era erori da.

ELA, mayoría también en Ezkerraldea

–¿Cuál es el mapa sindical de Ezkerraldea y Kadagua?

–Los trabajadores y trabajadoras han optado por el modelo de relaciones laborales que propone ELA. Los sindicatos de ámbito estatal han bajado mucho (UGT, del 26,3 al 22%, y CC OO, del 21,5 al 19%). Por su parte, ELA ha dado un gran salto, mejorando notablemente los excelentes resultados obtenidos en las elecciones de 1990: En el conjunto de la nueva unión comarcal ha subido del 37 al 43%. Ese porcentaje supone un aumento de más de siete puntos (del 29 al 36,4%) en la Margen Izquierda, y de seis puntos (del 70,8 al 76,7%) en Kadagua. Ahora el reto está en extender nuestro mensaje a la sociedad, sobre todo de la Margen Izquierda.

G. ZEBERIO