



En la foto, un momento de las movilizaciones llevadas a cabo el pasado 20 de septiembre en Basauri.

ELA PONE EN MARCHA UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACION Y APOYO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

¡Pelea por tu convenio!

U nos 2.000 delegados de ELA se manifestaron el pasado 20 de septiembre en las distintas cabeceras de comarca de Euskal Herria demandando empleo para todos, en contra de las ETTs y en defensa de una negociación colectiva justa para 1997.

Las manifestaciones se desarrollaron en Iruñea, Altsasua, Gasteiz, Basauri, Barakaldo, Las Arenas, Durango, Irún, Tolosa, Beasain, Eibar y Azpeitia. Antes, se celebraron reuniones de delegados en las que se debatió la situación actual de paro y precarización, y se analizaron los contenidos de las plataformas para la negociación colectiva del 97.

Estas movilizaciones se inscriben dentro de la campaña de sensibilización y apoyo a la negociación colectiva

va que tiene previsto desarrollar ELA de forma continuada a lo largo de todo el otoño.

ELA se ha fijado el objetivo de mejorar la organización de la negociación colectiva, adelantándola a fechas anteriores a la finalización de las vigencias de los convenios, impulsado además la participación de los trabajadores y trabajadoras.

Los objetivos fundamentales de la negociación colectiva de 1997 son incrementos salariales por encima del IPC pasado, la reducción de jornada, la supresión de las horas extras -para crear empleo- y la abolición de las contrataciones en precario.

(Págs 11-14)

CSC ETA FGTB-K HARTU ZITUZTEN Interprofesionalak Belgikan zehar bidaia egin du

Eguneroko lana garrantzizkoa da, baina baita tarteka berari buruz gogoetak egitea eta gauza berriak ezagutzeko ere. Horregatik, ELAko egitura interprofesionalako arduradunek, emakume, gazte eta nazioarteko alorreko buruekin eta sindikatuko lehendakariarekin Belgikara bidaia egin dute irailaren lehen astean.

CSC eta FGTB sindikatueta ordezkariek zenbait bileratan bertako interprofesionalaren erakuntza eta helburuak azaldu zituzten. Europako erakundeetako buruzko xehetasun gehiago ezagutzearren, Europako Batasuneko arduradunekin bildu ziren, eta baita Flandriako gobernuburu eta ministro batekin ere, gure herriaren antzeko egoera gonbaratzearen.

(5. eta 24. orr.)





3 LA FIRMA DEL MES

Juan Miguel Mendoza

4 KONFEDERAKUNDEA

5 FEDERAKUNDEAK/
ESKUALDEAK

6 CONTRA EL TRIUNFO DEL
MERCADO TOTAL

7 GAZTEAK / JOVENES

8 EMAKUMEA / MUJER

9 NEGOCIACION COLECTIVA

10 MUNDO OBRERO

11-14 ENCUESTA EN TORNO A LA
NEGOCIACION COLECTIVA

15-16 FORMAZIOA / FORMACION

17 MEDIO AMBIENTE

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA

20 EKONOMIA:

21 PLANES DE PREJUBILACION

22 GUIA LABORAL: LA
JUSTIFICACION DE LOS
DESPIDOS

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:

Eustakio Uranga

LA POLITICA
ECONOMICA
ACTUAL NO ES
LA UNICA
POSIBLE



20

*“La distribucion de la renta es cada vez
más injusta y desigual”*



**CAMPAÑA DE
NEGOCIACION
COLECTIVA:**
*El convenio es tu
garantía.
¡Pelea por el!*

11-14

ENCUESTA A LOS SECRETARIOS
FEDERALES EN TORNO A LA
NEGOCIACION COLECTIVA DE 1997

*“La justificación
de
los despidos”*



GUIA LABORAL: EL SUPREMO NO
ABRE LA VEDA AL DESPIDO
ECONOMICO

22

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

Una política de empleo para la juventud

Llevamos más de una década con niveles de desempleo insoportables. Y lo peor es que el paro, que se dispara en las fases de estancamiento económico, no se reduce sustancialmente en los períodos de fuerte crecimiento. Ello, aunque la tasa de actividad sea inferior en 7 puntos a la media de los países europeos.

El desempleo alcanza al 23% de la población activa, cifra alarmante, pero que oculta realidades todavía peores. El desempleo entre los trabajadores y trabajadoras menores de 25 años llega al 50%, sin que la mitad de los parados (un 25% del total) haya trabajado nunca.

Pero además de ello, un 86% de los y las jóvenes que trabajan tiene contratos en precario. El resultado es escalofriante: sólo el 7% de la gente joven tiene un contrato estable sobre el que sustentar un proyecto vital.

Tales datos suponen la mayor denuncia que pueda hacerse de la sociedad que se está construyendo, pretendidamente moderna y democrática, que se caracteriza por la injusticia social y el individualismo, sembrando el germen de la inestabilidad política y social. Es preciso que el conjunto de la sociedad realice un esfuerzo para generar nuevos empleos, como fórmula para reducir el desempleo y la injusticia.

Consciente de esta situación y de que su resolución es el problema más acuciante de cuantos sufrimos en Euskadi, desde ELA vemos necesario trabajar en una serie de líneas de actuación que permitan reducir en alguna medida el alto grado de desempleo existente:

- ✓ Priorizar en los convenios colectivos la reducción de la jornada de trabajo. La compensación de cada hora semanal de reducción con nuevas contrataciones supondría 17.500 nuevos empleos. Aun compensando la mitad, supondrían 8.750 nuevos empleos.



- ✓ Alcanzar acuerdos para compensar con descansos programados las horas extraordinarias que se realicen, con compromiso de sustitución con nuevas contrataciones. Podríamos estar hablando de unos 15.000 ó 20.000 empleos si la sustitución fuese total.

- ✓ Impulsar y primar la opción voluntaria y temporal de los trabajadores y trabajadoras por cambiar el contrato a tiempo completo por contratos a tiempo parcial con la obligación de contratación sustitutoria.

- ✓ Establecer un programa para cinco años, con las corres-

pondientes medidas de acompañamiento o ayuda, para jubilar a media jornada o en su totalidad y en condiciones adecuadas a los trabajadores y trabajadoras con 60 y más años de edad, bajo la obligación de sustituirlos por otros trabajadores. El colectivo total para aplicar estas medidas, en los cinco años, supone en Euskadi 53.000 personas. La materialización de esta medida en un 50%, supondría 26.500 nuevos empleos. El coste de estas medidas, una vez deducidos los ingresos provenientes de los nuevos contratos, puede ser asumible para la sociedad, aparte de que en muchos casos, por cambios tecnológicos, serían interesantes.

Estamos convencidos de que la constatación de que el crecimiento económico no lleva aparejado de forma automática crecimiento del empleo nos obliga a ir poniendo en práctica medidas como las que proponemos. Y estamos convencidos también de que este tipo de medidas pueden contribuir a mejorar sustancialmente la situación de empleo de la juventud vasca, punto de partida que consideramos clave para la recuperación económica, social y hasta moral de este pueblo.



JUAN MIGUEL MENDOZA
*Secretario nacional de
Política Industrial*

**BILERA ETA
MANIFESTAZIO
ESKUBIDEEI
BURUZ ATUTXAK
ESANDAKOAK
KEZKATU EGIN
DU SINDIKATUA**

ELAKO bozeramaileak den German Kortabariak sindikatuaren kezka azaldu du "manifestazio eta bilera eskubideei buruz Barne sailburuaren hitzek jite errepresiboa isladatzen dutelako".

"Lan munduan -esan du Kortabariak- tentsio gero eta haundia bizi dugu, batipat langabezia maila altua eta lan baldintzen okertzearen ondorioz; gainera, babes sozial sisteman murrizketak ere burutzen ari dira. Gatazka egoera honek enpresetatik harago kalean eraginik ez izatea ezin da ekidin".

ELAKO ordezkariaren aburuz, baimen administratimorik ez izatea ezin da zigorrak hedatzeko irizpidetzat hartu; pertsona edo ondasunen aurkako kalteak gertatuz gero, erantzukizunak zehaztu egin beharko dira. "Bestela, langileen adierazpen eta ekintza kolektiborako eskubidea zalanztan jarriko litzateke". Kortabariak gogoratu egin du ELA-Ertzaintzako sektorial berak ere "mobilizazio sozialaren zilegitasun demokratikoa" behin eta berriz azpimarratu duela.

"Hutsegite bat da -amaitu du ELAKO bozeramaileak- zigorrak areagotuz gatazkak estaltzen direla uste izatea. Bizi dugun egoera larrian gobernuen ekintzak gaitzak sendatzea izan behar du, eta ez sintomak deusezte".

PRIMERA REUNION DEL COMITE NACIONAL TRAS EL VERANO

Las medidas de recorte social y la campaña de negociación colectiva, protagonistas

El 16 de setiembre el Comité Nacional ha celebrado la primera reunión del nuevo curso, tratándose los siguientes puntos:

MEDIDAS DE RECORTE SOCIAL

El Comité nacional ha criticado el procedimiento oscurantista e intoxicador que desde el poder central se está siguiendo, y que está creando entre los trabajadores una situación de grave alarma social respecto del futuro de las pensiones y del sistema público de salud.

El objetivo de esta avalancha de informaciones y filtraciones parece ser el de que nos vayamos mentalizando de la inevitabilidad de la práctica de recortes sociales, hasta tal punto que cualquier matización o reconsideración, siquiera parcial, de las medidas con las que se nos está bombardeando sean presentadas como conquistas fruto del "diálogo social".

Por otra parte el Comité Nacional llama la atención sobre el hecho de que el gobierno de Aznar se escude al anunciar este tipo de medidas en la necesidad de consolidar el sistema público de protección social. Este discurso es contradictorio con el fomento de la terrible precarización del mercado del trabajo, que afecta ya a más de un tercio de las personas con empleo y que se sigue incrementando. Esta realidad de la precarización es una bomba de relojería contra el sistema de protección social.

La política fiscal es otro aspecto de esta política regresiva del PP, ya que la reducción de la imposición directa para las rentas más altas ha sido una de las primeras medidas del nuevo gobierno, que quiere compensar esa bajada de impuestos mediante el recargo de la imposición indirecta.

Para el Comité Nacional es preocupante la sintonía que parece observarse en estas materias entre el Gobierno central y el Ejecutivo de Gasteiz. De ello son buena muestra las líneas generales que refleja el proyecto de Ley de Ordenación Sanitaria o la falta de reacción ante el anuncio de

imponer la congelación salarial a los funcionarios dependientes de las administraciones vascas. Es muy significativo que el Gobierno de Gasteiz salte como un resorte en materia del impuesto de sociedades y acepte sin rechistar la gravísima invasión de competencias que supone la imposición de la congelación a los empleados públicos.

El Comité Nacional considera que desde el sindicalismo vasco se debe mantener una actitud de denuncia y oposición tanto en las empresas como en la calle y en la vida social frente al proyecto de recortes en su globalidad y a las medidas concretas que desde los gobiernos se vayan queriendo llevar a la práctica.

LEY DE ORDENACION SANITARIA

El secretario general de la Federación de Servicios Públicos (ZPF), Patxi Agirrezabala, informa sobre el proyecto de ley de Ordenación Sanitaria que el gobierno de la CAPV va a someter al parlamento de Gasteiz. A juicio de la ZPF, este proyecto refleja una voluntad de privatización de los servicios de salud y de desregulación de las relaciones laborales en el sector. El copago (sistema en el que el usuario de la sanidad paga una parte del servicio) aparece con mucha claridad. Por otra parte el sistema de los contratos-programa permite la privatización y conversión en negocio de una parte de la atención sanitaria pública.

El Comité nacional entiende que este proyecto supone un ataque contra el conjunto de los usuarios de la sanidad pública.

IX CONGRESO

El Comité nacional acuerda poner en marcha los trabajos de preparación del IX Congreso Confederado, cuya celebración se prevé para el próximo mes de junio. Como primer paso se constituirán los grupos de trabajo que preparen la ponencia congresual. Al respecto se considera conveniente sustituir el sistema de varias ponencias por un único documento que sintetice las distintas materias a abordar en el debate congresual. La preparación de

los primeros borradores de las distintas partes de la ponencia será una de las tareas a llevar a cabo en el próximo trimestre.

NEGOCIACION COLECTIVA

Las distintas organizaciones informan de la campaña conjunta que Federaciones y Uniones comarcales van a llevar a cabo para preparar la negociación colectiva de 1977, con acciones informativas y movilizaciones.

PLAN DE ACTIVIDADES

De acuerdo con la decisión tomada en su día de que los planes de actividades se refieran al período setiembre-agosto y no a años naturales, el Comité ejecutivo presenta su plan de actividades que recoge los de las distintas áreas de responsabilidad. Este plan confederal, junto con los planes de las distintas Federaciones Profesionales y Uniones Comarcales, será objeto de análisis y reflexión en la reunión monográfica que el Comité nacional celebrará los días 30 de setiembre y 1 de octubre. Asimismo, hacia finales de octubre el Plan de Actividades será objeto de una jornada con los distintos cuadros de ELA.

CAMBIO DE RESPONSABLE EN FETA

El Comité federal de FETA ha acordado designar a Eugenia Pérez de Arrilucea -una mujer con muchos años de militancia y responsabilidades sindicales a sus espaldas- como liberada de esta organización para Alava.



Eugenia Pérez de Arrilucea

Construcción

El número de accidentes aumenta un 6,62% durante el primer semestre

La Federación de la Construcción de ELA ha denunciado el importante aumento de la siniestralidad laboral en este sector durante los seis primeros meses del año. Durante este periodo se han producido en la CAPV 3.108 accidentes, 86 de ellos de gravedad. Estas cifras suponen un incremento del 6,62% con respecto al mismo periodo del año anterior y del 17,77% en relación al primer semestre de 1994.

El mayor incremento de la siniestralidad ha tenido lugar en territorio alavés, donde ha crecido un 21,34% respecto al mismo



periodo del 95, y un 52,86% en relación a los seis primeros meses de 1994.

Metal

La negociación colectiva, objetivo central

La Federación del Metal ha iniciado el nuevo curso sindical ultimando su plan de actividades, que ha sido aprobado ya en las reuniones celebradas tanto por la Secretaría como por el Comité federal, y que será sometido al Consejo en su reunión del próximo día 27 de septiembre.

El plan de actividades federal recoge la concreción de los compromisos derivados del reciente V Congreso en dos niveles organizativos: las responsabilidades de carácter nacional, gestionadas por los miembros de la Permanente, y las correspondientes a las federaciones comarcales.

RETO PRINCIPAL

ELA-Metal, que se ha fijado distintos compromisos en las

áreas de organización, afiliación, elecciones sindicales, formación, jóvenes, publicaciones, relaciones internacionales y política industrial, ha puesto el acento en la negociación colectiva como reto más importante para el curso que se inicia, intentando dotarla de un nuevo enfoque y una nueva perspectiva.

Tres serían los medios a utilizar en este relanzamiento de la negociación colectiva: la mejora sustancial de la organización; la participación de los afiliados, que debería unirse al objetivo de adelantar la negociación y de acordar plataformas unificadas con los demás sindicatos.

M. ASTIGARRAGA



LA INTERPROFESIONAL, EN BELGICA

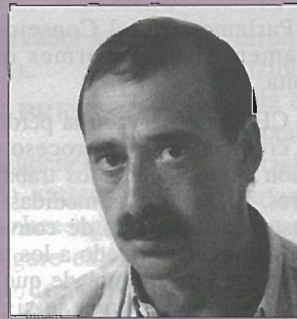
Los responsables de la Interprofesional, acompañados del presidente de ELA, José Miguel Leunda, y la responsable del departamento de Internacional, Amaia Betelu, pasaron una semana en Bélgica con el fin de conocer la estructura territorial de las dos grandes centrales belgas, CSC y FGTB.

Los responsables de las comarcales mantuvieron además entrevistas con representantes de la Comisión europea (direcciones generales V y X), el presidente de Flandes, y con políticos vascos, (con responsables de la Oficina de representación vasca ante la UE y con el eurodiputado Josu Jon Imaz).



Deba

J. J. Suduperen omenez



Después de sufrir una grave enfermedad, el pasado 18 de agosto falleció en Morales de Toro (Zamora) un gran militante de ELA, Juan José Sudupe Iriondo, que fue delegado sindical en casi todos los comicios celebrados en Roneo, de Arrasate, desde 1978, y responsable de la unión local de Aretxabaleta durante largos años.

Juan José lo dio todo en pro de los trabajadores y trabajadoras y sus derechos, en definitiva, por el sindicalismo vasco. Por ELA. A través de esta nota queremos agradecerle y rendirle un homenaje por su labor en el sindicato; también queremos expresar nuestra condolencia a su viuda e hijos. A pesar de que murió en Zamora por circunstancias del trabajo, siempre le recordaremos en Deba.

Beti arte, Juan Joxe.

CAMBIO DE LOCALES

Los siguientes locales de ELA han cambiado de dirección:

Derio
EUSKALERRIA, 2, 2º

Mungia
HERRIBIDE, 8 A, 1º

ANTE LA CONFERENCIA INTERGUBERNAMENTAL DE LA UNION EUROPEA

Contra el triunfo del mercado total

El pasado 29 de marzo, los jefes de estado y de gobierno de los Quince inauguraron solemnemente la Conferencia Intergubernamental (CIG) prevista en el Tratado de Maastricht. Se prevé que la CIG dure varios meses, previsiblemente hasta bien entrado el año 1997.

La CIG tiene como misión revisar los tratados de la Unión Europea (UE). Esta revisión presenta importantes dificultades, entre otras razones porque no puede evitar situarse en la perspectiva incierta y problemática de una ampliación de la UE con la incorporación progresiva de varios países de Europa central y oriental. El contexto geopolítico, cambiante y bastante agitado, rodea de incertidumbre el proceso de evolución de la realidad para la que la CIG debe realizar la revisión, en cierto sentido constitucional, de los tratados de la UE.

Las instituciones de la UE (Parlamento, Comisión, etc.), los gobiernos estatales, etc. han comunicado a la CIG sus posiciones y criterios sobre la revisión de estos tratados. Los sindicatos no hemos estado ausentes de los debates preparatorios. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha presentado diversas propuestas que resumen la posición de los sindicatos europeos.

PROPUESTAS DE LA CES

Para la revisión prevista de los tratados en la CIG, las propuestas de la CES se orientan a exigir la reconducción de la UE hacia un proyecto político unitario y a reivindicar la configuración de una Unión con fuerte contenido social. La democratización y transparencia de las decisiones de la UE debe corregir el déficit existente en la actualidad. Más concretamente, la CES pide un equilibrio institucional más favorable al Parlamento europeo (órgano representativo) y a la Comisión, que debe evolucionar hacia un verdadero 'ejecutivo' europeo.

Los sindicatos europeos exigen también que el peso del Comité Económico y Social se incrementa, haciendo obligatorio para



el Parlamento y el Consejo el examen de los informes que emita.

La CES ha observado la pérdida de credibilidad del proceso de unión europea entre los trabajadores. El paro y las medidas de ajuste en el proceso de convergencia han confirmado a los trabajadores en su temor de que la construcción europea se sigue

realizando con casi total insensibilidad social, que Delors no logró corregir los años en que presidió la Comisión. La CES estima que esa falta de credibilidad acabará haciendo fracasar los objetivos de la unión económica y monetaria (UEM).

LA EUROPA SOCIAL

Europa necesita un verdadero 'golpe de timón' si quiere salvar

su futuro sin quebrar su cohesión social interna, ya en peligro. La CES propone un giro hacia una Unión que no ponga en peligro la continuidad de lo que ya se denomina el 'modelo social europeo'. La CES sitúa en el centro de sus exigencias la preocupación por el empleo. Pero como la conferencia intergubernamental tiene por objeto la revisión de los tratados, la CES concreta sus propuestas en este sentido:

1. Incluir en el tratado revisado una cláusula general de no-regresión en relación a los derechos ya vigentes a nivel nacional.

2. Fijación de unos mínimos sociales obligatorios que consistirían en las convenciones y recomendaciones de la OIT (no ratificadas en su totalidad por algunos miembros de la UE), y también incluirían los acuerdos de la Carta Social del Consejo de Europa.

3. Definir una estrategia de convergencia, en un sentido de progreso, de los objetivos en materia del derecho del trabajo y de protección social.

4. Las dos vías por las cuales debe caminarse hacia la UE social son: la vía legislativa y reglamentaria, por un lado, y la vía contractual, por otro, estando en un punto de gran indefinición esta última.

5. No basta con inscribir en el nuevo tratado el Protocolo social anexo al Tratado de Maastricht. La CES propone que se añadan varias disposiciones suplementarias, en particular:

✓ la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales aprobada por once gobiernos (no por Gran Bretaña), y

✓ el reconocimiento de los derechos transnacionales de asociación, de negociación colectiva y de acción sindical (incluida la huelga).

V.BENGOA

ERRONKAK

Europako Sindikatu Konfederakuntzak (ESK) ba daki -sindikatu europar guztiok dakigu- Gobernuarteko Konferentzian jokoan dagoen erronka garrantzi handikoa dela. ESKk erronka hori nolabaik hiru hitzetan laburbiltzen du: *Enplegua, elkartasuna eta demokraziaren* Europa dago kinkan. ESK bera ere -sindikalismo europarra- jokoan dago, hala nola bere etorkizuneko funtzioa ere. Gizarte eredu europarra eta berau moldatu duten borroka sindikal luzeen buruan eragindako aldaketa sozial sakonak daude arriskutan.

Aitortu beharra dago egoera honetan indarren erlazioa gure asmo sindikalentzat aski ezkorra dela. Baina sindikalista europarrei komentarioa batek esan dien legez, sindikatuek "euren indarrak besterik ez dituzte, langile europarrak mobilizatzeko ahalmena besterik ez, indar erlazioa aldatu eta *merkatu hutsaren* garaipenari oztipoak jartzeko".

Egun, gazteei, urrun bainoago, ulertezina gerta dakieke gure erakundeak hilabete hauetan duen zereginik inportanteena, negoziazio kolektiboa alegia.

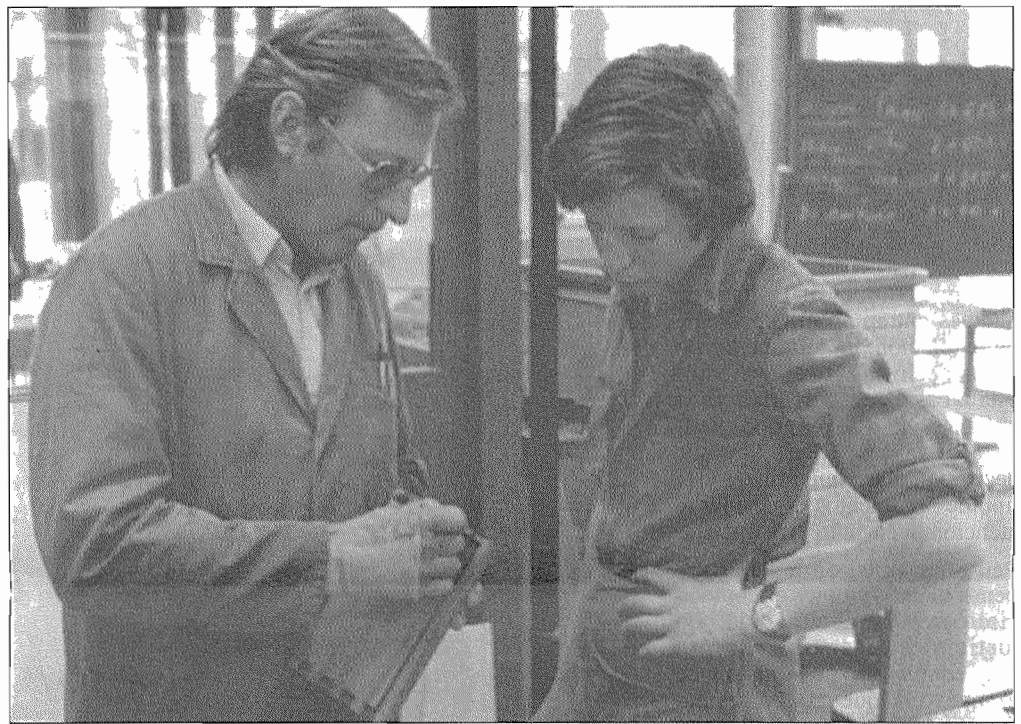
Negoiazioa gazteei gerturatu

Egia da hitzarmen baten gorabeherak ondorio gutxi izango duela gazte askoren lan baldintzetan, inongo komeniorik aplikatzen ez zaielako. Gero eta handiagoa da negoziatortik at gelditzen den gazteen kopurua, eta kezkarria izateaz gain, kalte izugarria egiten dio ekintza sindikalari. Lehenik kanporatu hauek, mugida, eztabaidan eta negoziazio berean parte hartuko ez dutelako. Bigarrenik, beraien premiazko arazoetatik gertu agertzen ez delako, antza, ekintza sindikala.

Erronkari erantzuna ematea gure esku dago, honetan ere. Gazteak ez badira berez negoziatziora hurbiltzen, beraiengana hurreratu beharko dugu negoziazioa.

1. Lehenik, arreta osoz, negoziazioaren helburu, edukin, eta martxa jakineraziz, edonon, gazteei, epe motzean ez bada, beraien egoerarako suposatuko denaz jabe daitezten.

2. Ondoren, erreibindikazio eta negoziatioan gazteei gehien afektatzen dizkieten arazoetan jarrera sendoa agertuaz : aberastasunaren banaketan (kontratatu berrientzako taula ezberdinen kontra, soldaten igoera...); lanaldiaren elkarbanaketan (ordu extremen kontra, jardunaren murrizketa...), eta kontrata-



zio alorrean (ETTen eta zabor kontraten eraginari aurre eginez...).

ELA GAZTEAK PREST

Hauexek dira ere ELAn dagoeneko organizaturik eta militante diren gazteen erronkak. Talde Iraunkorraren azkenengo bilertan garbi ikusten genuen gure ekintza eta eritmoa helduen erakundetik askotan

urrun izateaz aparte, gure eta gazteen eskakizunak bideratzeko ez genuela behar bezala erakunde osoaren mugimendua aprobetxatzen. Aldi berean, gure indarrak murrizak izanik, eta negoziatioaren martxan sartzen saiatuz gero, konpromezu sindikalean gazte bezela murgiltzerik badagoela jakinarazteko mezua zabaltzeko bidea ematen zigula erakundearen mobilizazio eta prestakuntza honek.

Horregatik, ELA Gazteak egun martxan dauden herri, hiri eta bailaretan, hauxe izango da gure eginbeharrak nagusia ondorengo hilabeteotan: erakundearekin bat eginik, oso mezu konkretuak zabaltzea, ordu extrak, ETTak eta abar. Ekintzak, panfleto, kartelak, hortarako prest daude dagoeneko.

Xabier ANZA

UDAZKENAREN IZENLAGUNAK

Inoiz ez zuen, nik dakidala behintzat, udazken batek horrenbeste izenlagun merezi: beroa ez zela udako monopolioa, luze ta gogorra proposatu digu, ordea, gure idazkari orokorrak PNVec madarikaturiko egunkari horretan, inork oportetarik eguberrira barealditxo bat aurkitu nahi bazuen ere.

Horrelako oihartzunik ezean, baina aspaldi gramatiketan ere ibilia sinatzen duen hau, izenlagun berri bat proposatzeko gauzaz badut neure burua: kezkarria.

GAL inguruko auzi publikoen peregrinazioak hastear daudenean, eta astean atse denarako egun bakar bat hartuz, jainko berria bihurtzeko ahalegin amorratuan dabilkigun futbolarekin, eta... (nahi duzun adina), komunikabideetako laguntza guztiaz, geure buruak lainotzen hasten direnean, jokuz kanpo ote gara gu? Ia edonor "ogia eta zirkoa" zahar berri horren asetarik, PParen orratzak langileontzako soineko estuak josten orduko, argi egoteko eta erantzun emateko gai izango al gara? Beroa baino, inork gutxik kontuan hartuz, jasotzeaz ditugun murrizketa sozialek eragin beharreko hotzikara dut kezka. Zin.

Al hablar de expedientes de regulación ¿a quién no le suena la frase “a esta inclúyela que le trabaja el marido”? Seguramente a más de uno y de una, bien por haberla pronunciado o bien porque ha sido aplicada. Pues bien, sepan ustedes que este es un acto grave de discriminación por razón de sexo.

Expedientes de regulación: Una batalla aún más dura para las mujeres

Cuando hablamos del derecho al trabajo estamos haciendo alusión a un derecho personal, individual de cada uno y cada una, y no a un derecho familiar. Es evidente que cuando hay que decidir la lista de quienes entran en el expediente de regulación, un argumento fácil es decir “mejor que se vaya esta a casa, que su marido ya le trabaja, y no este otro que es cabeza de familia”. Pero hay que decir bien claro que utilizar este tipo de argumentos es desviar la atención del asunto principal.

Pensar, y poner en práctica ese pensamiento, y tener el convencimiento de que se actúa con justicia es tener un concepto muy equivocado de lo justo y de lo injusto. Y que eso sea aceptado por el resto como “lo que hay que hacer” con la naturalidad del que no cuestiona nada, dice muy poco de su capacidad crítica y, por lo tanto, de su capacidad de analizar, criticar o negociar otro tipo de propuestas.

SIEMPRE VICTIMAS

¿Por qué en el caso de las mujeres hay que utilizar la situación familiar para decidir se sale o no de la empresa? Ya que si la respuesta es que ante la dura decisión que hay que tomar hay que tener en cuenta la situación de la familia (esto sería aceptar que el trabajo es un derecho familiar y no personal) inmediatamente surge otra pregunta ¿se valora igualmente el que la persona afectada, sea hombre o mujer, viva con sus padres o hermanos, y que alguno de éstos trabaje? ¿Se tiene en cuenta en cada caso el que en la unidad familiar entre más de un sueldo?

Sin entrar a discutir el innegable derecho de la mujer a trabajar (ya sería el colmo) ¿es que alguien puede poner la mano en el fuego por que la estabilidad familiar lo sea para siempre? ¿Qué ocurre en el caso de esa mujer “a la que le trabajaba el



marido” si terminan separándose? Y aunque este hecho no se dé ¿por qué se debe decidir que el sueldo del hombre, dentro de la pareja, es el que debe permanecer en detrimento del sueldo

de la mujer? O por decirlo de forma más clara ¿por qué se entiende como una ley natural (para algunos quizá incluso de origen divino) que sea el hombre quien sustente económica-

mente a la familia, y no se acepte que sea la mujer quien lo haga? A la vista de estas preguntas está claro que es absurdo intentar medir las circunstancias de la vida privada de cada persona.

Desgraciadamente, para muchos hombres las cosas están cambiando, y hay que decir que desgraciadamente porque la realidad está siendo muy cruel con algunas familias, y, en muchas de ellas es la mujer quien, trabajando en precario, cobrando menos por el hecho de ser mujer, en trabajos de baja cualificación y en condiciones de explotación, la que está sacando adelante a la unidad familiar

La utilización de este tipo de argumentos es negativa, discriminatoria y prepotente por parte de quienes tienen esa capacidad de decisión, tanto si se usa contra las mujeres como contra los hombres, por tanto habría que buscar otro tipo de baremos diferentes, que no afecten a la vida privada de las personas, como la antigüedad u otros.

Izaskun GARIKANO

LA UTOPIA “AUTODEGOLLADORA” PARA LA MUJER TRABAJADORA

Constantemente y de forma sutil desde muy distintos ámbitos se nos bombardea con mensajes que nos hacen concebir un determinado tipo de patrón que define cómo debe ser la mujer de hoy. A través de los medios de comunicación se nos repite con insistencia que la mujer de hoy día, la mujer moderna es aquella que trabaja fuera de casa de forma eficaz, tiene la casa y los hijos a punto y, además, ella está siempre perfecta.

Es la imagen de una “supermujer” capaz de cumplir al 100% los roles de madre, esposa, ama de casa y trabajadora. Todo esto viene derivado, en parte, de la ocupación que tra-

dicionalmente la tenido la mujer del espacio doméstico, y que al incorporarse al mercado laboral no ha abandonado, ni siquiera en parte. La sociedad, ayudada por los medios de comunicación, ha decidido que la mujer debe “esforzarse”, en lugar de proponer que las tareas propias del ámbito doméstico sean compartidas.

Lo normal es que esto lleve a graves crisis personales cuando se falla en alguno de estos campos y que cause sentimientos de culpabilidad a la mujer que no puede cumplir como se le supone. La imagen de este tipo de mujer es una utopía “autodegolladora” para las propias mujeres.

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



I K E G A F

Paros en Tavex

La empresa Tavex de Bergara pretende modificar a la baja las condiciones salariales y laborales de los trabajadores que se incorporen a la plantilla en los próximos años. La dirección de Tavex está presionando a los trabajadores de la empresa para que accedan a sus pretensiones, para lo que ha preparado un expediente de regulación de empleo. Este chantaje ha sido denunciado por ELA, que ha exigido a la dirección de Tavex su inmediata retirada.

En este contexto, los trabajadores de Tavex han protagonizado dos jornadas de paro a la vuelta del periodo de vacaciones para protestar por la disminución del importe de las primas y los recortes salariales.

Relaciones individualizadas en Iberdrola

Los sindicatos UGT, CCOO, USO y el sindicato de cuadros han suscrito con la dirección de la empresa un convenio extraestatutario que va a posibilitar la individualización de las relaciones laborales. La sección sindical de ELA ha criticado este acuerdo que pretende establecer salarios individuales, que serán menores para los nuevos contratados, introduce criterios subjetivos en la promoción interna y supone una renuncia a las garantías existentes para la recolocación.

La sección sindical de ELA ha denunciado la actitud de los sindicatos UGT, CCOO y USO que, a pesar de contar con una mayoría suficiente para firmar un acuerdo estatutario, han suscrito un convenio extraestatutario con el objetivo de

que cada trabajador, de forma individual, suscriba el acuerdo.

En opinión de ELA "los sindicatos firmantes renuncian a la defensa y representación de los trabajadores, dejándolos solos ante la empresa".

Se reanudan las negociaciones en Petronor

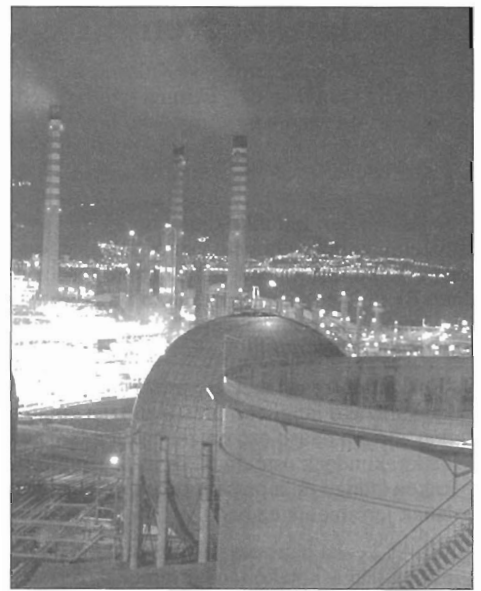
Tras seis huelgas y casi un año de conflicto, la dirección de Petronor y el comité de empresa han retomado las negociaciones del convenio colectivo.

El comité de empresa considera que las dos reuniones mantenidas hasta el momento con la dirección de Petronor no han dado los resultados esperados, por lo que se podrían convocar nuevas movilizaciones. Entre las reivindicaciones del comité de empresa están, además de la retirada del plan de reestructuración, la fijación de la vigencia del convenio en dos años, con un incremento salarial del IPC más un punto y medio y una reducción de jornada de ocho horas.

SERVICIOS PUBLICOS

No a la congelación salarial

Las Federaciones de Servicios Públicos y Enseñanza de ELA han rechazado la congelación salarial prevista para los funcionarios de la administración del Estado y han anunciado que promoverán movilizaciones en contra de esta medida que "vuelve a convertir a los trabajadores públicos en chivos expiatorios de la crisis". Asimismo, han exigido al Gobierno vasco "un mayor grado de sensibilidad en esta materia, articulando un



procedimiento de negociación real en el cumplimiento de las competencias que en materia de negociación le corresponden". Para ambas federaciones sería "una grave irresponsabilidad por parte del Gobierno vasco dejar en manos de la administración central la negociación de las condiciones laborales los trabajadores".

Por otra parte, la Federación de Servicios Públicos ha pedido al Gobierno de Navarra que respete los acuerdos ya firmados.

IRAKASKUNTZA

EHU-UPVko funtsionarien konbenioa sinatuta

Uztailean, E.A.E.ko Unibertsitate Publikoan ordezkartza duten sindikatu guztiek (ELA, LAB, UGT, CCOO, CSIF) sinatu zuten "III Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo para el Personal Funcionario de la UPV/EHU" deritzona.

Soldatetan honako hau izan da igoera:

-Irakasle goarentzat: %3,5-eko igoera+homologaziorako konpromezua

-P.A.S.eko langileentzat: %5,7ko igoera (%3,5+%2,2).

Eraberean hobekuntza nabarmenak lortu dira baimen eta lizentzietan, jardunaren erdia edo herena borondatez murrizteko aukera ere emango da, era hontan lanaren banaketarako bidea zabaltzenderarik.

Juan Antonio KORTA

EUSKALTEGIAK

■ ELAk politika laborala eskatzen du

Mari Karmen Garmendia Kultura sailburuak esan duenez, "ekimen politiko berezi" baten alde dago euskalduntzeko bigarren plangintzari buruzko adostasuna lortzeko. Bestalde, agi denez euskaltegi sareko zenbait ikas-texek egin duten txosten bat HABEko kontseilu akademikoari bidaliko diote; bertan irakaskuntzaren kalitatea hobetu asmoz irakaslegoaren prestakuntza sistema berri bat proposatzen dute. Bi albisteon aurrean ELAko Irakaskuntza Federakundeak bere kezka jakinerazi du, honako arrazoi hauek direla medio:

-Euskalduntze-alfabetatze prozesuan zein irakaskuntzako langileon prestakuntzan ematen den aurrera pauso oro ontzat ematen badu ere, Federakundeak uste du edozein neurri alferrikakoa izango dela prestatutako langilegoaren lanak jarraipenik ez badu.

-ELAK kezka hau zergatik plazaratzen du? Euskaltegi askotako lan harremanak zertan diren ezagutzen duelako: ezegonkortasuna oso hedatua da. Euskaltegi pribatu batzutan lan harreman araturik ez dago edo ia ez dute kontratu egonkorra duen langilerik (35 kontratu laboral eta 1 finkoa, 54 kontratu laboral eta 4 finko...).

Hori dela medio, Jaurlaritzak ikastetxeoi berriro diru publikoa eman aurretik aurrebaldintza bat bete dezatela eskatzen du ELAk: berrietan kontratatuta dauden laboralen lan egoera konpon dadila; lan harremanak duinak izan daitezela, eta diru publikoaren erabilpen eta norakoa ziurta dadila.

CREDIT LYONNAIS

■ Movilizaciones

U nos 40 delegados y delegadas bancarios se concentraron ante las oficinas de Crédit Lyonnais de Bilbao y Donostia contra los planes de reestructuración puestos por el banco y que afectarán a 6.000 personas en Francia, arrastrando también consecuencias en las oficinas de este lado de la frontera.

La posición que mantiene este banco francés es de absoluta cerrazón a negociar fórmulas no traumáticas de solución, habiendo optado por el despido puro y duro. Los sindicalistas concentrados han protestado, también, por el desalojo violento de los trabajadores encerrados en las oficinas de Baiona, donde se prevén más de 80 despidos.

PRECIGAS

■ Acoso sindical

La Federación del Metal de ELA y la comarcal del Bidasoa han exigido a la dirección de la empresa Precigas, S.A., sita en el polígono industrial de Oartzun y dedicada la fabricación de válvulas de butano, la retirada de la sanción de empleo y sueldo durante 20 días a un delegado de ELA por ejercer sus funciones de información y representación de los trabajadores.

ELA ha denunciado al director de producción de la empresa, José Manuel Álvarez, por sus reiteradas actitudes, coacciones y amenazas hacia los trabajadores, siendo una constante en su comportamiento los tonos y amenazas autoritarios.



VENTA BERRI

■ ¿Esclavos o trabajadores?

La rápida y efectiva actuación de la Federación de Construcción y Madera de ELA en Gipuzkoa ha logrado poner fin a las condiciones inhumanas en las que vivían un grupo de 70 trabajadores gallegos, venidos a Euskadi de la mano de la empresa Coedo, subcontratada por Fomento de Construcciones y Contratas, para trabajar en la construcción de seis bloques de viviendas en el polígono de Venta Berri.

ELA presentó una denuncia ante la Inspección de Trabajo por la realización de horas extraordinarias y la no cotización de las mismas, por no aplicarles el convenio de la construcción de Gipuzkoa y por la falta de medidas de seguridad.

Estos trabajadores, además, estaban alojados en un pabellón industrial de Hernani en el que habilitaron unas literas y unas duchas en unas condiciones sanitarias inhumanas.

Las movilizaciones concluyeron cuando Fomento de Construcciones y Contratas se comprometió a aplicar el convenio de Gipuzkoa, aunque los responsables de construcción de ELA ha mostrado su temor a que la empresa despidiera a los trabajadores más activos en la protesta, por lo que las movilizaciones podrían volver nuevamente a Venta Berri.

ERTZAINITZA

■ Represalias

La Comisión sectorial de ELA-Ertzaintza ha llevado a cabo a lo largo del mes de septiembre varias concentraciones enfrente de la comisaría de Rentería para protestar por los comportamientos autoritarios del jefe de la unidad, Iñaki Torre y exigir la retirada de dos expedientes disciplinarios abiertos contra un delegado y una afiliada de ELA, que trataban de solucionar un problema laboral. ELA-Ertzaintza ha denunciado ya reiteradas actuaciones del jefe de

unidad de la comisaría de Rentería, también en la fase en la que ocupó el mismo cargo en la de Eibar, sin que se aprecie preocupación alguna sobre los comportamientos autoritarios de este jefecillo en los responsables políticos del departamento.

RENAULT-ALBERDI

■ Contra el expediente de rescisión de contratos

ELA ha denunciado el expediente de rescisión de contratos presentado por la empresa Alberdi, concesionaria de la marca de automóviles Renault para San Sebastián, que afecta a los 38 trabajadores que conforman la plantilla.

La empresa alegó para presentar el expediente que la firma Fasa-Renault le ha notificado a Alberdi la anulación de la concesión mercantil para la venta y repuestos de su marca por motivos comerciales a partir de marzo de 1997. Para ELA, esta razón es una excusa ya que la causa real es la venta de coches a ciudadanos franceses, hecho que ha molestado a la empresa Renault aunque lo oculten públicamente dada la vigencia de la libre circulación de personas y servicios en la UE.

En opinión de ELA, el concesionario Alberdi hace lo más fácil, rescindir los contratos sin buscar alternativas, cuando la empresa está económicamente saneada y se sabe que se va a modificar el régimen de concesión de marca única y se podrán vender varias.

Los militantes de ELA aseguraron que no van a permitir "este atropello de Renault y la posible pretensión de los propietarios de la empresa de quitarse a los trabajadores de en medio para realizar cualquier operación especulativa".

EL CONVENIO ES TU GARANTIA ¡PELEA POR EL!

Hoy en el mundo del trabajo se está librando una batalla de fondo en torno a la negociación colectiva. El capital y los empresarios llevan tiempo empeñados en suprimir los convenios colectivos o en recortar al mínimo su contenido y su cobertura.

En una situación en la que la legislación vigente (reforma laboral, contratos precarios, proliferación de ETTs...) y el crecimiento del paro les permite fijar las condiciones de trabajo a su libre albedrío, ¿por qué seguir con los convenios colectivos, que les obligan a garantizar salarios, a respetar jornadas de trabajo, a reconocer unos derechos mínimos a los/as trabajadores/as? Romper con las garantías y referencias colectivas de los trabajadores/as se ha convertido por ello en una obsesión para muchos empresarios.

Precisamente por esta razón, para los/as trabajadores/as el convenio colectivo sigue siendo más que nunca un instrumento insustituible de defensa y mejora de las condiciones de trabajo. Frente al proyecto patronal de individualizar las relaciones de trabajo estamos obligados a hacer justo lo contrario: unirnos, reforzar las referencias comunes, negociar y defender colectivamente nuestras condiciones de trabajo.

■ UN BUEN CONVENIO NI SE REGALA NI SE IMPROVISA

En ELA tenemos muy claro que un buen convenio no surge por generación espontánea. Al contrario, es el resultado de la preparación, de la participación y de la lucha. Un buen convenio ni se regala ni se improvisa.

Es por ello por lo que hacemos un llamamiento dirigido en primer término a los representantes sindicales para empezar a trabajar desde ya en la negociación colectiva de 1997.

Tenemos mucho que conseguir en los convenios colectivos:

- ✓ Empleo digno para todos: acabar con la discriminación que se está imponiendo a través de los contratos precarios y las ETTs. **NO A LA EXPLOTACION DE LOS JOVENES.**
- ✓ Reducción del tiempo de trabajo para que todos puedan trabajar. **NO A LAS HORAS EXTRAS.**
- ✓ Salario digno para todos. **NO A LA DISCRIMINACION CONTRA LAS NUEVAS CONTRATACIONES.**

Son objetivos que nos van a exigir trabajar mucho y bien en los próximos meses.

Este mensaje de defensa de la negociación colectiva y de la necesidad de compromiso de los trabajadores y trabajadoras con su convenio colectivo para 1997 es el que quiere extender ELA con la presente campaña.

EL CONVENIO COLECTIVO ES TU GARANTIA.

**INFORMATE.
PARTICIPA.
MOVILIZATE.**



ENCUESTA SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA 1997



SERVICIOS PUBLICOS

PATXI AGIRREZABALA

1. La negociación colectiva para 1997 está prácticamente abierta en todos los sectores de la federación excepto en Navarra, donde los distintos sectores tienen cerrado el acuerdo a falta del desarrollo de algunas materias. Así, Ertzaintza, Administración local y Osakidetza comienzan la negociación sin compromisos pendientes. Por otro lado, la administración autónoma tiene comprometida la parte final de la homologación, estando abierto el resto de capítulos a negociar.

También se abre la negociación para la Administración del Estado en las mesas de Madrid, y emprendemos también la negociación de la sanidad privada en Bizkaia y Gipuzkoa.

2. En este momento se están reuniendo las diferentes sectoriales para planificar y programar los calendarios de organización de la negociación colectiva. Tenemos un handicap importante, y es que los presupuestos generales se aprobarán más bien pronto y en esos momentos aún no estaremos en condiciones de plantear una negociación real. De ahí que uno de los objetivos a medio plazo sea el de acercar la negociación a la fecha de entrega de presupuestos. Pero los diferentes sectores han empezado a trabajar en serio.

3. En esta Federación la dificultad va a estribar en hacer frente a un reiterado anuncio de congelación o moderación salarial, que además excluye todo proceso de negociación. Las informaciones referidas a que el Gobierno Vasco va a esperar a la decisión de Madrid sobre si dicha medida va a tener carácter básico o no indican la gravedad de una inercia política que espera decisiones de otros, sin hacer frente a una responsabilidad política para la que sí tenemos competencias. Sería grave utilizar la excusa de Madrid para congelar los salarios y no articular aquí un proceso real de negociación. Pero sobre estos factores prima nuestra propia capacidad de respuesta si este hecho se confirma.

4. Además de articular contenidos globales de interés para toda la Federación en un documento que puede ser un referente genérico, cada sector ha empezado a definir tres o cuatro cuestiones fundamentales, como son la elaboración de un borrador de plataforma; un calendario de reuniones y asambleas con afiliados-as y delegados-as para contraste de plataforma y sensibilización en torno a la lucha por el acuerdo o convenio; relaciones intersindicales, y presentación de plataforma.

5. El foco de atención en la negociación colectiva de 1997 ha de centrarse en modificar la posición política de congelar los salarios. Ello indicará el logro de un marco real de negociación. Además de salarios, y con carácter federal, hemos de dedicarle especial atención al logro de un acuerdo de formación para las administraciones públicas, buscando la complementariedad con el Acuerdo Interprofesional ya logrado, y la puesta en marcha de la Fundación.

La reducción de jornada y la mejora de la calidad en el empleo serán dos referentes continuos ante los persistentes ataques para flexibilizar las relaciones laborales en el sector público y precarizar las condiciones de trabajo. Los sistemas complementarios de pensiones, las ofertas de empleo público y otras atenciones sociales junto con un sistema de resolución de conflictos para el ámbito de lo público siguen siendo objetivos irrenunciables.

1. ¿Cuáles son los convenios más importantes en el sector?

2. Ritmo y realidad de la negociación: ¿hay actividad o estancamiento?

3. ¿Con qué dificultades os encontráis en los convenios?

4. ¿Cómo estáis preparando la negociación del 97?

5. ¿Cuáles son vuestros principales objetivos? ¿A qué materias vais a prestar especial atención?



IRAKASKUNTZA ENSEÑANZA

JESUS MARI LARRAMENDI

1. Los convenios más importantes, según el número de trabajadores y afiliados afectados, serían: En la CAPV,

—el de *docentes públicos no universitarios*, de aplicación a 17.000 trabajadores y trabajadoras; *Enseñanza privada*, en la que trabajan 12.000 personas, con diferentes patronales. ELA es ampliamente mayoritaria en la mesa negociadora, con un 70% de la representación sindical; *Universidad del País Vasco*, con 4.500 afectados; *Ikastolas privadas*, con 2.500 afectados. Negociamos con dos patronales (Partaide y EIB).

Otros convenios son Personal laboral de cocina y limpieza; Personal laboral de educación especial; Personal laboral procedente de ikastolas publicadas; Personal laboral procedente de privadas publicadas, en Alava y Gipuzkoa. También se encuentran en período de negociación los convenios provinciales de autoescuelas de Bizkaia y Gipuzkoa.

Por tanto, la parte básica de la negociación colectiva de nuestro sector en la CAPV tiene una clara dependencia de decisiones políticas, puesto que unos convenios dependen de empleador público y en otros la dependencia es —por razón de la procedencia de la financiación— fuerte.

En Navarra, el colectivo de docentes públicos no universitarios, la enseñanza privada y la Universidad Pública de Navarra (UPNA) no tienen convenio propio, sólo acuerdos parciales. Únicamente se negocia un convenio como tal, el de ikastolas, en el que LAB es mayoritaria y ELA, minoritaria.

2. Los ritmos de actividad negociadora son diferentes: en la CAPV, en los convenios dependientes de la Administración, los convenios suelen tener ámbitos temporales superiores al año, pero con comisiones de trabajo abiertas que a lo largo de estas negociaciones siguen abordando negociaciones parciales. En ikastolas y enseñanza privada, tenemos convenios anuales.

Este año, la mayoría de convenios del ámbito de la CAPV están cerrados, pero están aún pendientes las actualizaciones de las ikastolas publicadas, los centros privados publicados, educación especial y cocina y limpieza. En los dos conve-

nios de autoescuelas seguimos negociando convenios que previsiblemente tendrán una vigencia superior al año.

En Navarra seguimos sin lograr cerrar el convenio de ikastolas.

4. Para 1997 estamos preparando las plataformas (remitiremos cuestionarios a delegados y afiliados) de los sectores de negociación (recordando que hay convenios ya firmados, en los que sólo queda negociar la actualización oportuna).

5. Nuestros objetivos para 1997, sin perjuicio de las aportaciones de afiliados y afiliadas, se centran en los siguientes puntos: Mantener la negociación colectiva como elemento básico de las relaciones laborales; luchar para evitar la congelación salarial, manteniendo asimismo la aplicación de los compromisos de homologación existentes; luchar por la creación de empleo, ya sea reduciendo las horas lectivas (enseñanza privada), ya sea abordando la existencia de horas extras (en formación profesional pública, en la privada y en autoescuelas) o el pluriempleo (desgraciadamente existente en el sector); potenciar la formación, con el desarrollo del Acuerdo Vasco de Formación Continua.



CONSTRUCCION Y MADERA

LUIS MARI ARANA

1. En nuestra Federación estos son los convenios a negociar en 1997:

—Gipuzkoa: construcción, madera, mueble y derivados del cemento.

—Alava: Construcción, madera y derivados del cemento.

—Navarra: Construcción y derivados del cemento (igualmente tenemos sin cerrar el convenio de la madera de 1996).

—Bizkaia: Piedra y mármol y manufacturas del vidrio. También vamos a mantener contactos en torno al convenio de la construcción, que se suscribió con eficacia limitada para 1996 y 1997.

2. En primer lugar, es básico que el ritmo, la actividad de la negociación colectiva la lleve a cabo el responsable de la federación en cada sector. A partir de ahí, las labores siguen siendo la de estar con los delegados, realizar las sectoriales y organizar el proceso.

3. La negociación colectiva es una relación de fuerzas; las dificultades dependen de la realidad, mejor o peor, que exista en el sector. En este sentido, nos es imprescindible seguir vinculando cada vez más a delegados-as y afiliados-as en la negociación de su convenio.

Lógicamente, existen otras circunstancias que dificultan en mayor o menor grado la negociación: la situación económica del sector o empresa en cuestión, la actitud de la patronal ante la negociación colectiva, la propia actitud sindical, etc.

4. Para la tercera semana de octubre habremos culminado la realización de las sectoriales correspondientes de las plataformas para la negociación colectiva en aquellos convenios donde somos mayoría. Donde no lo seamos tendremos ultimado esto para finales de noviembre.

También hemos empezado a mantener contactos con el resto de los sindicatos, con objeto de llegar a acuerdos en tres aspectos:

a) Adelantar la negociación colectiva, presentando a la patronal las plataformas para el mes de noviembre.

b) Que los convenios cuenten con mayoría por parte sindical, con el fin de que sean de eficacia general.

c) Hacer un esfuerzo en consensuar las plataformas a presentar a la patronal.

5. Queremos recuperar los convenios provinciales de construcción en Navarra, Alava y Bizkaia. También vamos a trabajar para asentar en su respectivo territorio los convenios de madera y derivados del cemento, de los cuales se han firmado en 1996 acuerdos de ámbito estatal. Otro gran objetivo es la mejora de la organización de la negociación en cuanto a la participación y consulta.

Haremos énfasis en la introducción de EPSVs en los convenios de la construcción, la madera y el mueble de Gipuzkoa; vamos a incluir además cláusulas sobre seguridad y salud laboral y formación continua, y regularemos mejor la precariedad en la contratación.



IKEGAF
GURUTZ GORRAIZ

1. Tenemos negociaciones sectoriales en estaciones de servicio en Bizkaia y Gipuzkoa; papel y artes gráficas en Gipuzkoa; artes gráficas y textil en Navarra. En nuestra federación son muy importantes los convenios de empresa en la mayoría de los sectores: (medios de comunicación, química, energía papel, etc), en varios de ellos la vigencia finaliza este año.

2. En Ikegaf no hay una situación homogénea: en algunos sectores la negociación presenta una buena actividad, con logros importantes, pero en otros existen convenios pendientes, con perspectivas muy diferentes según los casos. Tiene importante incidencia la ofensiva de la patronal, apoyada en las reformas laborales, para individualizar las relaciones laborales. También en algunos ámbitos la negociación se ha ido debilitando por factores diversos, por lo que es necesario reactivarla, mejorando los métodos, la organización, etc.

3. Las dificultades que encontramos son bastantes: nos van a afectar las decisiones del Gobierno Vasco en materia presupuestaria (Gas Euskadi, Euskal Telebista, Radio Euskadi, Consorcio de Aguas,....); existe también el problema de la falta de interlocutoriedad de la patronal, que no está estructurada por el interés de que algunos convenios de ámbito provincial queden absorbidos por el estatal. Es de destacar la ofensiva por la individualización de las relaciones laborales, especialmente para conseguir que las nuevas contrataciones tengan condiciones salariales y de jornada diferentes a las de los trabajadores y trabajadoras anteriores. No podemos olvidar las ETTs, que distorsionan la negociación.

4. Trabajamos en los diversos sectores para organizar a los delegados y a las secciones sindicales, con el fin de mejorar la dinámica de los últimos años y preparar, tras un debate con afiliados y delegados, una plataforma con rigor. Igualmente, abordaremos todo el proceso de negociación: preparar un calendario con objetivos asumidos y conseguir que estemos dispuestos a pelear por ellos. Nuestra idea es que el proceso de preparación finalice en noviembre y entonces se presenten las plataformas en las empresas. En algunos casos hay que contar con otras fuerzas sindicales, con las que hemos emprendido contactos para adelantar la negociación.

5. En estos momentos, nuestros principales objetivos –además de la materia económica– son el de prestar especial atención a la cuestión de jornada, la oposición a las pretensiones patronales de eliminar derechos adquiridos (antigüedad, etc.), freno a la reforma... Debemos consolidar el convenio colectivo como instrumento único para el conjunto de los afectados: impedir por todos los

medios que se haga realidad la pretensión patronal de que haya trabajadores de diferente categoría (antiguos y nuevos por ejemplo). En cuanto a la jornada, buscaremos la introducción de fórmulas que limiten las horas extras, como forma de crear empleo.



TRANSPORTE
JUAN CRUZ LOPEZ

1. Los convenios sectoriales más importantes por el volumen de empresas y trabajadores afectados son los de mercancías por carretera de los cuatro territorios, aunque este año sólo negociaremos los de transporte de mercancías de Gipuzkoa y de Bizkaia, y del sector de arrastre en el mundo de la pesca. Adquiere asimismo gran relevancia el convenio de consignatarios y estibadores de Bizkaia, debido a los ámbitos especialmente estratégicos que se ven afectados por el acuerdo.

2. Los ritmos y la realidad de la negociación son diferentes. Se dan tres situaciones: Los convenios en los que existe una actividad importante, entre los que están el de transporte por carretera de mercancías y el de viajeros; en otros convenios existe un peligroso estancamiento, por ejemplo en las diferentes modalidades de pesca –altura, bajura o bacalao–, con la positiva excepción del convenio de arrastre de Bizkaia. Y tenemos otro grupo de convenios que corren cierto riesgo de desaparecer, como el de aduanas, en que el reducido volumen de influencia derivado de la aplicación del Acta Unica Europea ha sido aprovechado por los empresarios para no renovar los convenios existentes en este sector.

3. Por una parte, una situación muy cambiante en las empresas, que introduce ciertos niveles de inestabilidad entre los trabajadores. Una patronal muy crecida, sin iniciativa propia y con referencias estatales importantes, que en la mayoría de los casos tiene poco hábito de negociar.

La incidencia de trabajadores que no entran en el convenio –autónomos– constituye otro factor negativo específico para la negociación en el sector del transporte; ello, unido a las dificultades genéricas de la precariedad o la negativa incidencia de las ETTs, conforman el panorama en el que nos encontramos en los convenios.

Todos estos condicionantes se podrían resumir en una dificultad en mayúsculas: una *correlación de fuerzas* desfavorable. Para cambiar esta situación es necesario que los trabajadores y trabajadoras se den cuenta, que independientemente de las dificultades existentes y del tamaño de su convenio es en él donde se van a regular sus condiciones de trabajo, máxime después de la reforma laboral. Es absurdo esperar otro tipo de ‘paraguas’.

4. Primeramente, creo que es importante que la gente se dé cuenta de lo dicho antes; en este sentido, trabajaremos tanto desde el ámbito interno –delegados-as y afiliados-as– como desde el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Esto nos tiene que llevar a una implicación real de trabajadores y delegados en cada convenio.

La preparación del proceso negociador implica mucho trabajo, y hemos recogido algunos compromisos en el plan de actividades: creación de equipos; realización de reuniones previas a la preparación de las plataformas; dar contenido real a las plataformas, sabiendo que ‘todo’ es objeto de negociación, y por tanto, susceptible de ser recogido en convenio; realización de cursillos de formación, además de la presencia en los centros de trabajo y la transmisión puntual de información a los trabajadores y trabajadoras.

5. El primer objetivo será conseguir que la negociación de los convenios se emprenda cuanto antes. Toda la labor preparatoria va en esa línea. También nos planteamos implicar en el proceso a los trabajadores, sobre todo a nuestros afiliados. Por último, vamos a enriquecer el contenido de los convenios.

Queremos desbloquear los convenios de Pesca. No es de recibo que una patronal, amparada en la especial regulación y dificultades de estos sectores, pretenda desentenderse de la negociación de los convenios que fijan las condiciones de trabajo.

En cuanto a las materias, nos centraremos en la jornada, cuya peculiaridad dificulta la eliminación de horas extras; pero vamos a plantear una reducción de jornada en torno a las ocho horas, y queremos garantizar la posibilidad de que el trabajador pueda cambiar tiempo extraordinario de trabajo por descanso con recargo equivalente. En el capítulo salarial, tenemos que reforzar la referencia del IPC pasado frente a otras fórmulas (previsto, real, etc.) que intentan introducirse sobre todo en Bizkaia.



FETA-ETEF
DANI GOMEZ

1. La campaña de 1997 va a ser muy intensa.

En Alava hay que negociar todos los convenios de comercio (metal, textil, mueble, alimentación, calzado), con unos 6.000 trabajadores. Otros convenios importantes son el de hostelería, que afecta a más de 2.000 personas, y el de vinícolas, para unos 1.500 trabajadores.

En Bizkaia, los dos sectores más importantes por número de trabajadores son el comercio, que da empleo a más de 10.000 personas, y oficinas y despachos, con unos 7.500 trabajadores y trabajadoras. Por otra parte, habrá que ver cómo concluye el convenio de hostelería de 1996, que está aún sin cerrar y también afecta a miles de asalariados. Vinos, panaderías y conservas de pescado son otros convenios a negociar.

Vamos a negociar en Gipuzkoa todo el comercio, con más de 8.000 empleados; la limpieza, con unos 5.000 trabajadores-as, y la hostelería, que también emplea a 5.000 personas. También han de negociarse este año los sectores de pastelerías, vid, bebidas refrescantes, etc.

En Navarra se van a negociar los convenios de la mayoría de sectores del comercio (metal, textil, vario, mueble), con más de 5.000 afectados. Otros convenios cuya vigencia finaliza son los de peluquerías, vinícolas y pastelerías.

2. La realidad de algunos convenios de 1996 que están aún pendientes de cerrar, fundamentalmente en Bizkaia y en parte de Navarra, son un prolegómeno que no permite ser muy optimistas en dichos territorios. Por eso, a nivel interno estamos trabajando en la preparación de las plataformas y contenidos, con la idea de que en noviembre podamos consensuarlas con los demás sindicatos, para constituir las mesas negociadoras durante el mes de diciembre.

3. Una viene determinada por la dispersión de la mayoría de los sectores de nuestra federación, lo que, unido al importante número de contratos temporales y a tiempo parcial que existen en sectores como el comercio, la hostelería o la limpieza, por ejemplo, hace que debamos afrontar la negociación con una relación de fuerzas que no nos favorece.

4. Un primer paso es la elaboración de un documento que recoge las líneas y contenidos a plantear en los convenios, lo que esperamos esté discutido y aprobado para mediados de octubre. Posteriormente emprenderemos las reuniones de delegados y delegadas para fijar las plataformas de cada sector.

5. En el plano organizativo, está el de adelantar la negociación, en la línea de los calendarios citados arriba, junto a una participación de los y las militantes en todas las mesas negociadoras. En los contenidos, además de la recuperación salarial, el empleo y la precariedad van a constituir el eje de las reivindicaciones. No habrá que olvidar que tendremos que hacer frente a intentos de introducir flexibilidad discrecional por parte de las empresas o a elementos de discriminación para los

nuevos contratados, por la vía de salarios más bajos o eliminando algunas retribuciones existentes para el personal actual, como la antigüedad.



METAL

JOSE MARI LARRAÑAGA

1. De cara al año 1997 tenemos que abordar la negociación de 5 convenios sectoriales a nivel provincial. Se trata de los convenios del Metal de Gipuzkoa, Bizkaia y Nafarroa, además de los de Reparación de vehículos y Calefactores de Nafarroa. No podemos olvidarnos de la importancia que en el Metal tiene la negociación en la empresa, donde entre pactos y convenios para el años 97 tenemos que abordar más de 150 empresas.

2. En estos últimos años nos ha costado mucho darle el ritmo a la negociación de los convenios provinciales. Un ejemplo de lo que digo lo tenemos en estos momentos, en que encontrándonos a finales del mes de septiembre aún no hemos concluido la negociación de convenio provincial del metal de Araba para el 96.

3. Plantearía dos niveles de dificultades: internas y externas. En cuanto a las internas, las más graves e importantes, destacaría la cada vez menor participación e involucración de los trabajadores en la dinámica de la propia negociación. Esto, en muchos casos, nos lleva a asumir los convenios más como una carga, como una rutina que como el elemento más dinámico de nuestra actividad sindical. En cuanto a las externas, la obsesión de las patronales de introducir en los convenios los elementos más negativos de la reforma laboral, repercute muy negativamente en la propia negociación.

Tampoco podemos olvidarnos de la actitud de algunos sindicatos que están demostrando el poco interés que tienen por el contenido de los convenios y firman cualquier cosa.

4. Para el próximo año 1997 queremos darle un vuelco radical a la negociación colectiva. De hecho ya estamos metidos de lleno en la campaña de preparación de los 5 convenios provinciales.

En una primera fase, durante los meses de septiembre, octubre y noviembre, a través de reuniones y movilizaciones de delegados, de reparto masivo de propaganda, de reuniones y asambleas de trabajadores, pretendemos llegar a todos los trabajadores del Metal, para hacerles partícipes de la importancia del convenio en la lucha contra los cada vez mayores niveles de explotación que estamos teniendo a todos los niveles.

Simultáneamente iremos preparando las plataformas en las que también pretendemos lograr la participación del máximo número de trabajadores afectados, para que, en una segunda fase, comencemos la negociación con la patronal, pero adelantándonos en el tiempo, de tal manera que durante la segunda quincena del mes de noviembre estemos inmersos de lleno en la negociación de los 5 convenios.

Para ello estamos teniendo contactos entre las cuatro territoriales del Metal, para que en la primera semana de noviembre tengamos ultimadas las plataformas.

5. La lucha por el empleo y contra la precarización. En ese sentido, la reducción de jornada, la eliminación de las horas extras, la limitación a las ETTs y los controles a la contratación eventual van a constituir los ejes de nuestras plataformas, además de la mejora del poder adquisitivo, planteando unos incrementos de punto y medio por encima de la inflación pasada.

Hay que luchar por el convenio

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

Como puede verse en el calendario de la campaña de negociación colectiva para 1997 que aparece en esta misma página, tras las vacaciones de verano las distintas estructuras de ELA se han puesto a trabajar duro en la preparación de los convenios colectivos. Por primera vez en estos últimos años, vamos a realizar una campaña confederal de sensibilización y apoyo a la negociación colectiva en la que van a participar de forma coordinada las Federaciones Profesionales y las Uniones Comarcales.

La campaña se va a desarrollar durante los meses de septiembre, octubre y noviembre y se plantea en tres frentes: Por una parte vamos a realizar un trabajo de carácter interno/orgánico con reuniones de consejos y comités sectoriales, la aprobación por el Comité Nacional del Documento "Líneas Reivindicativas Confederales para 1997" y la celebración el día 8 de noviembre de una Conferencia de Negociación Colectiva de cuadros del sindicato.

En segundo lugar, vamos a llevar la campaña a las empresas y centros de trabajo con el reparto masivo de propaganda y la colocación de carteles. Y por último, nos movilizaremos en la calle realizando 12 concentraciones de delegados en las comarcas el 20 de septiembre y 4 manifestaciones en las capitales de Euzkadi el 22 de octubre.

¿Para qué esta campaña? ¿Qué objetivos pretendemos alcanzar? El slogan "El Convenio es tu garantía. ¡PELEA POR EL!" creo que responde adecuadamente a estas preguntas. La negociación colectiva de 1997 se va a desarrollar en un contexto en el que aparece cada vez con mayor nitidez una posición patronal dirigida a recortar los derechos y las condiciones de trabajo que están recogidos y a cuestionar el carácter colectivo y solidario de la negociación colectiva. Se está librando una batalla de fondo en torno a la propia naturaleza de la negociación colectiva.

Además, nos vamos a encontrar una posición provocativa del Gobierno en materia fiscal (congelación para los funcionarios y recomendaciones para en el sector privado se incrementen las retribuciones por debajo del IPC real).

Por otra parte, las patronales ya adelantan su negativa a aceptar compromisos en materia de jornada laboral y eliminación de los abusos de las horas extras, lo que es tanto como decir que no quieren oír hablar de las únicas medidas que en la negociación colectiva podemos tomar para tratar con realismo y eficacia el problema número uno de nuestra sociedad: el paro. Por último, cada día se hace más patente la precarización del empleo (el 97% de las nuevas contrataciones son temporales), la explotación de los jóvenes por las ETTs y la discriminación abusiva que algunas empresas empiezan a plantear para las nuevas contrataciones.

Los sindicatos tenemos que estar a la altura de los desafíos que presenta la próxima negociación colectiva, y al menos ELA los va a hacer frente sudando la camiseta, con profesionalidad y mucha confianza en la fuerza colectiva de los trabajadores. El objetivo básico de la campaña es presentarnos en mejor correlación de fuerzas a la próxima negociación.

La campaña nos va a ayudar a poner a punto la maquinaria de las organizaciones en lo que respecta a método y organización de la negociación. Tiene que estimular la identificación y la participación de los militantes en la preparación, negociación y defensa del convenio y debe contribuir a crear un ambiente generalizado entre los trabajadores que ayude a comprender mejor la importancia del convenio colectivo como instrumento insustituible para defender nuestros derechos e intereses. Frente al proyecto patronal de individualizar las relaciones de trabajo debemos hacer justo lo contrario: unirnos, reforzar las referencias comunes, negociar y defender colectivamente nuestras condiciones de trabajo.

Como colofón de esta campaña, en noviembre debemos estar en disposición de presentar las plataformas (lo más unitarias posibles) a las distintas patronales y, en consecuencia, posibilitar el inicio de las negociaciones antes de la finalización de la vigencia del convenio anterior. A partir de ahí, entraremos en una nueva fase; en la etapa de verdad para la que, si desarrollamos bien esta campaña, nos encontraremos bien preparados.

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACION Y APOYO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

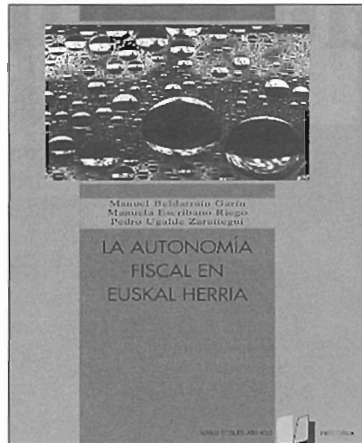
- 1) A partir de la segunda semana de septiembre: Reparto masivo en las empresas y centros de trabajo en una hoja de propaganda.**
- 2) Día 20 de septiembre: 12 concentraciones de delegados de comarcas.**
- 3) Primera quincena de octubre: Reparto y pegada de carteles en polígonos industriales, fábricas y centros de trabajo.**
- 4) Día 14 de octubre: El Comité Nacional aprueba el documento "Líneas reivindicativas confederales para 1997".**
- 5) Segunda quincena de octubre : Nuevo reparto de propaganda.**
- 6) Día 22 de octubre: Concentración-manifestación de delegados de las cuatro capitales.**
- 7) día 8 de noviembre: Conferencia confederal de negociación colectiva.**

La autonomía fiscal en Euskal Herria

Consideramos importante insistir en el análisis y en la reflexión sobre la realidad fiscal que nos afecta. Tengamos en cuenta que esta situación es resultado de una determinada forma de utilización de las competencias en esta materia en manos de las administraciones de nuestro país.

En mayo publicamos el documento-resumen "Fiscalidad contra los trabajadores", elaborado por el gabinete técnico de ELA. Constatábamos y denunciábamos una situación de inadmisibles injusticia: los trabajadores y trabajadoras cada vez pagamos más en impuestos a pesar de que nuestra participación en la renta decrece año en año. Por contra las profesiones liberales y empresarios, como consecuencia de un alto nivel de fraude y de una serie de medidas, cada vez pagan menos en proporción a sus ingresos reales.

Recientemente se ha presentado a los medios y publicado por la "Fundación



Manu Robles-Arangiz" el estudio "La autonomía fiscal en Euskal Herria", realizado por un equipo de profesores coordinados por el catedrático Manuel Beldarrain Garin de la EHU/UPV.

En el correspondiente capítulo de este estudio se apuntan conclusiones



en el sentido de que "podría existir un fraude fiscal importante en las rentas empresariales y profesionales" además de "un aumento en la desigualdad del trato fiscal entre las diferentes rentas, en perjuicio de las rentas salariales". En otro capítulo se hace el análisis de los rasgos históricos del Concierto Económico en la

Comunidad Autónoma del País Vasco y del Convenio Económico de Navarra.

El reciente recurso presentado por el gobierno central a las medidas de incentivos a las empresas tomados por las Diputaciones Forales, pone de relieve y actualidad tanto el modelo y el diseño de la política fiscal que llevan a cabo esas instituciones como el cuestionamiento instrumentalizado que se hace desde Madrid del Concierto Económico, una de las herramientas del actual nivel de autogobierno.

Por considerarlo de interés en este contexto y siguiendo una política de divulgación, se ha publicado un Gai Monografikoak con el título "Por una fiscalidad justa y solidaria" que recoge un amplio resumen del citado libro.

M.A.

Diálogo para construir la paz

La controversia suscitada con motivo de la vigencia y mantenimiento del acuerdo ELA-LAB, ha podido proyectar una imagen equívoca sobre el apoyo real con que cuenta. Un acuerdo que representa una experiencia inédita de construcción en positivo en la tradición sociopolítica reciente de este país. Se trata de una iniciativa constructiva en dos vertientes: la construcción de la paz, por la vía del diálogo y el entendimiento. A pesar de todas las dificultades e incertidumbres, ha generado esperanza en la sociedad vasca y ha abierto horizontes que permiten reforzar una doble convicción: este país tiene futuro y la paz es posible. El compromiso con la construcción implica identificar lo que nos une, por encima de lo que nos divide y separa, para poder avanzar y crear sobre la base de los principios compartidos.

MODELO DE REFERENCIA

El acuerdo ELA-LAB, concebido como parte de un proceso abierto y dinámico constituye también un modelo de referencia que, sin mimetismos, debiera ser útil a partidos políticos y movimientos sociales.

La vitalidad asociativa de este país, tanto en lo social como en lo político, requiere un esfuerzo de profundización en la búsqueda de espacios comunes, plurales, integradores, constructivos y de futuro. El trabajo por la construcción de la paz y de este país necesita algo más que actitudes testimoniales, requiere un compromiso de encuentro en torno a los derechos humanos individuales y colectivos que necesariamente debe darse también con quien piensa como nosotros.

DIALOGO Y ENTENDIMIENTO

Aspirar a un desenlace de la situación de conflicto y violencia que afecta a Euskal Herria que pase por la desaparición del adversario es, además de irreal, indeseable. Por esto es pertinente iniciar el ensayo de espacio de diálogo y entendimiento en todos los ámbitos. Más tarde o más temprano se va a producir el acuerdo con el más opuesto adversario. Conviene por ello ir adelantando los pasos necesarios y preparando el camino desde ahora mismo. Son necesarias propuestas para una solución, que expongan de manera exhaustiva sus contenidos y que nos impliquen a todos en una dinámica de compromisos prácticos, concretos y progresivos.

HACER LO QUE NO HACEMOS

El acuerdo ELA-LAB representa una interpelación a la tendencia a instalarnos y acomodarnos en la situación actual. Nos invita a rebelarnos ante la autocomplacencia y el continuismo. Si todos seguiremos haciendo las mismas cosas, pronunciando los mismos discursos y desarrollando las mismas actitudes, nada podrá cambiar y todo seguirá igual. La reflexión que motiva la publicación de esta declaración de apoyo social a la experiencia de acuerdo entre los sindicatos ELA y LAB se encuentra, precisamente, en este punto: qué podemos hacer, que no estemos haciendo ahora, y que si lo hiciéramos podría contribuir decididamente a la construcción de la paz y de nuestro país. El acuerdo ELA-LAB es un paso para crear las circunstancias y hacer que sucedan los hechos que puedan llevarnos a construir una paz justa y solidaria en Euskal Herria.

Este artículo apareció en varios diarios firmado por J.I. Ruiz de Olabuenaga, Ramón Ibeas, Jesús Bueno Asin, Kiko Caballero, Antonio Campos, Xabier Kintana, Mirentxu Purroy, J.Azkona Mauleón, Xabier Idoate, Kepa Junkera, Luis Pastor, Xabier Berrueto, Emilio Majuelo, Maixux Rekalde, J.I. Suescun Martínez.

■ “No vamos a hacer sindicalismo de salón”

Extracto de la intervención del Secretario General de ELA, José Elorrieta, en el V Congreso de la Federación del Metal.

HABLAMOS CON DATOS

Hemos hecho un informe serio donde se ve con claridad que en Euskadi aumentan las desigualdades, donde se ve con claridad que el excedente empresarial ha aumentado de forma muy significativa en el año 94 y 95.

Hemos dicho en ese informe, que a pesar de que haya aumentado el excedente empresarial, no ha ido ni a salarios ni a empleo, porque no han aumentado los salarios por encima del IPC y el nivel de incremento de empleo tampoco ha crecido.

EMPRESARIOS INSACIABLES

Por eso decimos que los empresarios son insaciables. Porque están acumulando beneficios que ni van a salarios ni a empleos. Son también insaciables porque no pagan impuestos y quieren pagar todavía menos. Y son insaciables porque no se conforman con la actual reforma laboral y piden más reforma laboral, piden mejores condiciones unilaterales de despido, más baratas. Son insaciables por eso y por más cosas.

MIRAR HACIA ABAJO

No perdamos el tiempo en hacer discursos vacíos, no perdamos el tiempo mirando hacia arriba. Tenemos que cambiar, pero mirando hacia abajo. Cuando nosotros decimos, por ejemplo, que los jóvenes no se reconocen en el movimiento sindical, tenemos que hacer la autocrítica de por qué no se reconocen: porque no hablamos de sus problemas laborales, porque hablamos a veces de abstracciones.

LA DURA REALIDAD

Tenemos que hacer un diagnóstico. Ya sabemos cual es la realidad: el paro del 20%, el paro juvenil de un 63%, la media, casi el 50%, paro femenino del 31%, la eventualidad de un 35% como media, porque en los jóvenes es de un 80%, y qué contratos, y qué salarios, qué condiciones laborales, etc. Y esto lo vemos todos cuando bajamos a la empresa, cuando bajamos a la comarca,



cuando bajamos donde tenemos que estar.

TODAVIA QUIEREN MAS

El diagnóstico es durísimo y todavía quieren más; y dicen: si no se modifica el sistema público de pensiones todavía estaremos peor; si no se modifica el despido todavía estaremos peor. Quieren más explotación. Están intentando machacarnos a nosotros y a nuestra gente, y a lo que representamos.

¿QUÉ CONSENSO?

El colmo del cinismo es que, en este contexto, todavía hay gente que dice que hay que hablar del consenso, del diálogo social, y hay gente que intenta descalificarnos diciendo que ELA no está a favor del consenso ni del diálogo social. ¿De qué consenso, de qué diálogo social están hablando? ¿Cuánto tiene que aumentar la eventualidad? ¿Cuánto tienen que bajar los impuestos de los ricos? ¿Cuánto se tiene que privatizar la sanidad? ¿Cuánto se tiene que recortar las pensiones públicas? ¿Es éste el consenso del que están hablando?

LUCHA SINDICAL: FIRMEZA

Hay lucha. Evidentemente hay lucha y en esta lucha tenemos que aprender incluso de nuestras derrotas; pero no hay

consenso. Se va a un modelo de sociedad y de relaciones laborales basado en la ley del más fuerte, y nosotros lo decimos sin miedo. Las reivindicaciones tienen que ser moderadas, pero las reivindicaciones moderadas solamente se van a conseguir con mucha acción sindical.

Vamos a ser moderados pero no vamos a hacer sindicalismo de salón, vamos a hacer sindicalismo abajo. No tenemos que confundir moderación con firmeza. Necesitamos mucha lucha sindical. Tenemos que mirar hacia adentro, y no martirizarnos excesivamente, necesitamos nuestra autoestima.

¿PERDEMOS EL TIEMPO?

Estorbamos en las instituciones, perdemos el tiempo. Podemos obtener una financiación, que primero entretiene y luego corrompe. Cuando se quiera construir el país de verdad y se quiera contar con nosotros, estaremos a disposición de la construcción del país. Cuando se nos quiera utilizar y encima se nos cuestione el derecho de utilizar nuestra mayoría, tenemos cosas más importantes que hacer.

RELACIONES INTERSINDICALES

Tenemos problemas con UGT y CC.OO. y no sólo de ámbito sino de concepción del modelo, y esto es lo que dificulta una posible colaboración. Nuestro nivel de colaboración con LAB es un nivel basado en clave sindical, en sumar fuerzas para la acción sindical.

El acuerdo LAB y ELA lo estamos defendiendo a capa y espada, es una oportunidad histórica. En un horizonte de clase, necesitamos sumar; en un horizonte nacional necesitamos sumar. Si queremos hacer un trabajo de verdad, si queremos mover a la sociedad tenemos que abrir. Pero desde nuestro punto de vista, la violencia es un obstáculo para avanzar en esa dirección. No tenemos derecho a cuestionar la lealtad de LAB en clave sindical, lo que sí tenemos derecho es a exigirles que se muevan, que contribuyan a abrir un espacio de acción sindical común más autónomo.

El pasado 16 de septiembre se celebró el segundo Día Internacional de Protección de la Capa de Ozono coincidiendo con el anuncio de una fuerte reducción de esta capa sobre la Antártida, que alcanza ya el sur de Argentina. Las principales organizaciones ecologistas mundiales consideran insuficientes los acuerdos internacionales para proteger la capa de ozono que cubre la tierra. Los datos sobre la disminución del ozono, un gas de la estratosfera que impide la llegada a la tierra de las radiaciones nocivas del sol, son este año especialmente preocupantes.

Esa "capita" llamada ozono

La Tierra está envuelta en una mortaja venenosa de la que dependen todos los seres vivos. Una concentración en el aire de menos de una parte por millón de este gas resulta venenosa para los humanos. Cerca del suelo es un contaminante que ayuda a formar el smog fotoquímico y la lluvia ácida, pero muy por encima de nuestras cabezas, en la estratosfera se convierte en la salvadora capa de ozono.

El ozono es el único gas de la atmósfera capaz de bloquear los letales rayos ultravioletas del sol. Si no fuera por este frágil filtro, las radiaciones ultravioletas acabarían con toda la vida en el planeta.

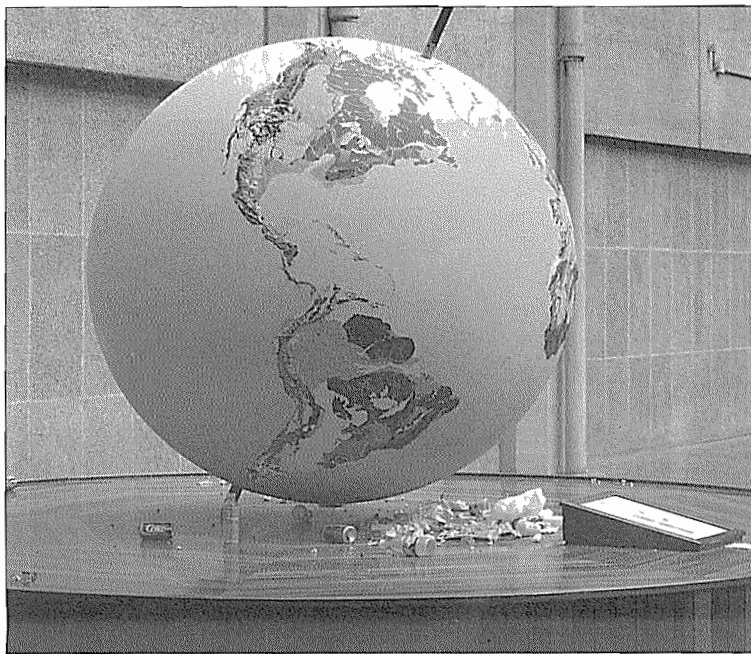
RADIACIONES ULTRAVIOLETA

Estas radiaciones son la causa principal del cáncer de piel, una enfermedad cuya incidencia crece rápidamente. Es una radiación supresora del sistema inmunitario, lo que ayuda a los cánceres a implantarse, y aumenta la susceptibilidad al herpes y la leishmaniasis. Es una causa importante de las cataratas, que ciegan al menos a 12 millones de personas en el mundo y disminuyen la visión de al menos otros 18 millones.

Cualquier daño que sufra la capa de ozono, por ligero que sea, aumenta esta amenaza para la salud humana. También se verán afectados los suministros de alimentos. Podría alterarse el equilibrio mismo de la vida en el mar.

EL PELIGRO DE LOS CFCs

El mayor peligro para la capa de ozono proviene de los clorofluorocarbonos (CFCs). Estos son unos productos químicos que durante mucho tiempo se consideraron sustancias milagrosas, inertes e inmensamente estables, no inflamables ni venenosos, fáciles de almacenar y baratos de producir, parecían diseñados para el mundo moderno. Originalmente se desarrollaron como refrigerantes, y desde entonces han desempeñado un papel esencial en la extensión de la refrigeración y el aire acondicionado. Se diversificaron hasta ser utilizados en los sprays de toda una serie de productos de limpieza, ambientadores, contenedores de comida rápida y otras muchas aplicaciones.



Proteger la capa de ozono, es proteger el futuro del universo.

Por desgracia, es la estabilidad que los hace tan útiles la que les permite atacar la capa de ozono. Flotan hacia arriba y tardan alrededor de ocho años en alcanzar la estratosfera. Una vez allí pueden sobrevivir durante casi un siglo. Al irse descomponiendo por los efectos de la intensa radiación ultravioleta liberan cloro, que reacciona con el ozono transformándolo en oxígeno normal. El cloro actúa como catalizador: no sufre ningún cambio permanente, por lo que cada molécula de CFC pervive para destruir miles de moléculas de ozono.

EL AGUJERO DE LA CAPA DE OZONO

Los CFCs son la causa del ejemplo más dramático del desgaste de la capa de ozono. Cada primavera se abre un "agujero" en la capa de ozono sobre la Antártida. De una anchura equivalente a la de los Estados Unidos y un fondo equivalente a la altura del monte Everest, su

descubrimiento sorprendió a todo el mundo, incluidos los científicos que lo encontraron.

A lo largo de los siguientes años el agujero fue en aumento, lo mismo que el esfuerzo de los científicos por descubrir cuál era su causa. Se probó más allá de toda duda razonable que los CFCs eran los responsables.

El daño en la capa de ozono ha aumentado en el hemisferio norte, donde viven el mayor número de personas. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) calcula que por cada pérdida del 1% de ozono se producen 50.000 casos de cáncer de piel y 100.000 casos de ceguera por cataratas en el mundo. Se calcula que sobre las áreas más pobladas, la capa de ozono probablemente se reduzca entre un 20 y un 30% de aquí al año 2000.

Todos estos datos científicos han alimentado una creciente determi-

nación a nivel internacional de suprimir progresivamente el uso de productos químicos dañinos para la capa de ozono. Por fin, en 1985, el PNUMA logró un acuerdo en el Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono. Los objetivos del acuerdo se concentran especialmente en la investigación y el intercambio de información y no plantean ninguna medida específica para proteger el ozono.

MEDIDAS SOBRE EL OZONO

Tras el descubrimiento del agujero en la capa de ozono el PNUMA tuvo más éxito. Las naciones aprobaron el Protocolo de Montreal en septiembre de 1987 en el que se disponía la reducción a la mitad del uso de los CFCs para mediados de 1996. En la primera reunión de las partes implicadas en el protocolo, menos de dos años más tarde 81 países acordaron unánimemente ir sustituyendo los dañinos CFCs hasta suprimirlos "tan rápidamente como sea posible, pero no más tarde del año 2000". A finales de junio de 1990, en la segunda reunión de las partes en Londres, se dio un salto hacia adelante: se acordó formalmente dejar de utilizar los CFCs para el año 2000 (13 países prometieron eliminarlos para 1997), y se acordó ir suprimiendo gradualmente los otros productos químicos causantes de la pérdida de ozono. Se creó un fondo especial de ayuda a los países en desarrollo, a los que se concede diez años de gracia, para que puedan permitirse la instauración de tecnologías menos contaminantes aunque más caras, las primeras de su tipo. Entre 1988 y 1992, el consumo mundial de los CFCs cayó en un 40%. En febrero de 1992 la Comunidad Europea y los Estados Unidos anunciaron su intención de disminuir las emisiones de los CFCs y de otras sustancias reductoras del ozono para finales de 1995.

Tendrá que pasar mucho tiempo para que recuperemos el ozono perdido. Aunque se suprimieran gradualmente todos los productos químicos que atacan al ozono, llevaría un siglo el que las condiciones atmosféricas pudieran regresar incluso a la situación de 1986.

J. JAYO

“
Ozonoa erabat pozoitsua da,
baina eguzki izpi kaltegarriak
iragazten ditu

“
Lehenbaitlehen konpondu
behar da arazoa, oso zaila
baita berreskurapena

A pesar del vigor de la reactivación del crecimiento norteamericano desde hace cinco años, a pesar del importante nivel de creación de empleos y del descenso de la tasa de paro, el número de personas que vive por debajo del umbral de pobreza progresa”.

ESTADOS UNIDOS

Ocupados, pero pobres

Son afirmaciones de Laurence Lizé, que constata también: “La existencia de asalariados pobres no es cosa nueva, pero ese fenómeno está cobrando una importancia particular con la apertura del abanico salarial desde finales de los años 70 y, sobre todo, con la disminución de los salarios reales pagados a los trabajadores peor retribuidos”. La sorprendente realidad tiene visos de paradoja: un país cada vez más rico tiene cada vez más pobres, curiosamente entre los que trabajan. Se está creando una nueva subclase: “los pobres con empleo”. Esta paradoja ha entrado en el debate político acerca de las medidas necesarias para ayudar a los “pobres con empleo”. Porque en Estados Unidos existe un tema de discusión recurrente: el de la distinción entre los pobres a los que se debe asistir —implícitamente los que son ineptos para un trabajo— y los que deberían ser capaces de atender a sus necesidades por medio del trabajo. Lo anómalo es que existen pobres *con empleo*, cuyo número crece, en un contexto de crecimiento económico y se prevé que el problema siga agravándose.

CAUSAS DE LA POBREZA ENTRE ASALARIADOS

Los ajustes en el mercado de trabajo norteamericano han favorecido el desarrollo del trabajo a tiempo parcial. Las tres cuartas partes de los “pobres con empleo” ocupan empleos a tiempo parcial”: 7,7 millones de trabajadores. La mayor parte de ellos no encuentran un empleo a tiempo completo. El otro cuarto de los “pobres con empleo” —2,4 millones— son asalariados a tiempo completo pero cuyas rentas familiares se sitúan por



debajo del umbral de pobreza. En el conjunto de la población pobre, el 56% vive en un hogar en el que el cabeza de familia trabaja a tiempo completo; los bajos salarios son la causa de su situación de pobreza. Hoy este factor se añade a las causas tradicionales de pobreza: el paro y la dificultad por encontrar un empleo a tiempo completo. El salario mínimo está bloqueado desde abril de 1991 a un nivel que ya entonces obedecía a la lógica de la bajada de costes salariales impuesta bajo las presidencias de Reagan y Bush. Hay que advertir que Clinton no ha

invertido la tendencia. El salario medio, en términos reales, descendió en el sector privado a lo largo de los años 80 y se ha estancado desde comienzos de los 90.

PRESTACIONES SOCIALES EN PELIGRO

“La presión a la baja de los salarios más bajos es un modo de intervención pública preferida de los neoliberales para relanzar el empleo de las personas poco cualificadas y favorecer la inserción de los jóvenes y de las mujeres en el trabajo” (L.Lizé). Pero el perfil del trabajador po-

bre de EE UU indica que los bajos salarios no ejercen únicamente dicha función. La situación actual de muchos “pobres con empleo” es de larga duración y se corresponde con una fase transitoria de inserción en el mercado de trabajo.

La necesidad de incitar la búsqueda de un empleo es aducida constantemente por los neoliberales contra las prestaciones sociales que, piensan, favorecen la ociosidad de personas que siendo aptas para ocupar un empleo renuncian, por las prestaciones que reciben, a buscarlo. Por eso sugieren que deben cambiarse los objetivos de la política social y desplazarlos de la lucha contra la pobreza en general hacia un cuestionamiento de las formas de asistencia que supuestamente favorecen un desinterés hacia la búsqueda de empleo.

Este razonamiento lleva, por su parte, a proponer una reducción de las prestaciones sociales. De esta manera se produce, también en este punto, una espiral hacia abajo. Por un lado se reducen los salarios con el pretexto de favorecer la inserción en el trabajo (creación de empleo). Por otro lado se reducen las prestaciones sociales para incentivar en el trabajador la búsqueda de empleo: “Pero, ¿cómo incitar al trabajo, es decir, hacer el trabajo más atractivo que la prestación social, cuando los empleos propuestos a los trabajadores poco cualificados no les proporcionan salarios que les saquen de niveles precarios de vida?”

En estos, cada vez más frecuentes casos, la economía informal e incluso la vía delictiva (tráfico de droga al menudeo, etc.) pueden resultar una salida incitante.

ITURRIAGA



Klase berri bat ari da sortzen: lana duten pobreena



Pobre berri gehienek aldi baterako kontratuak dituzte

¿Cooperación para la democracia?

GARAPENA



Hace más de un siglo que diversos países, estados y/o gobiernos del hemisferio norte vienen realizando acciones de cooperación, vienen ayudando o favoreciendo el desarrollo de comunidades, pueblos, personas de los países en vías de desarrollo, de países del tercer mundo y/o del hemisferio sur.

Desde el principio el objetivo fundamental ha sido el de contribuir a la mejora de las situaciones económicas de los países así como al bienestar de sus poblaciones, o por lo menos a crear condiciones que posibiliten dicho desarrollo.

Todos y todas podemos suponer que la cooperación al desarrollo propiamente dicha consiste en ayudar a víctimas de desastres naturales, a aquellas personas que se ven obligadas por causas ajenas a su voluntad (generalmente por conflictos armados) a abandonar sus hogares, en contribuir a paliar sus necesidades más básicas tales como una vivienda digna, una dieta medianamente equilibrada o un nivel básico de educación, además de un sistema de salud y servicios públicos que permitan su desarrollo como persona.

Es así que la mayoría de los proyectos de cooperación aprobados por distintas instituciones y organizaciones se encuadran en estas áreas, dejando desgraciadamente a un lado aquellos proyectos en los que el desarrollo de la cultura de la democracia, el respeto por los derechos humanos y so-

ciales son prioritarios u objetivo final de la acción a realizar.

Podemos preguntarnos si es lícito el llevar a cabo acciones de cooperación destinadas al desarrollo de la democracia y transparencia de los gobiernos de estos países llamados en vías de desarrollo cuando todavía una gran parte de sus poblaciones tienen dificultades a la hora de alimentarse o cuando los servicios sanitarios brillan por su ausencia. ¿Podemos priorizar el trabajar en contra de la corrupción o potenciando la transparencia en países tales como México o el Zaire, cuando la electricidad o el agua corriente se limitan a una farola y un grifo en medio de la calle en los barrios más populares?

En Garapena consideramos que sí, que en efecto la cooperación también tiene que incidir en el desarrollo social y político de estos países, continuando contribuyendo al desarrollo de las otras áreas, pero pensando también que un desarrollo de la

”

*Kooperazioak herrion
garapen politikoa ere
bultzatzea behar du*

democracia, la transparencia y el respeto por los derechos humanos y sociales, contribuirá sin duda alguna al desarrollo económico y social de sus comunidades, pueblos y personas.

Consideramos que es a los agentes sociales a quienes nos toca incidir directamente en este área de la cooperación. Nos parece que organizaciones como la nuestra, organizaciones que contribuyen al desarrollo de la sociedad, al fomentar el respeto por los derechos de los/as trabajadores/as son las que tienen que implicarse verdaderamente contribuyendo a que este área llegue a desarrollarse tanto como otra cualquiera.

Pero es difícil. En ocasiones las dificultades provienen de nuestras propias sociedades, quienes por falta de información y/o conocimiento prefieren seguir dirigiendo sus ayudas hacia las áreas más primarias, que ellos consideran prioritarias. En otras, las costumbres o tradiciones culturales de los pueblos de los países del tercer mundo dificultan y, en ocasiones, impiden el desarrollo de acciones que potencien la cultura democrática. En muchos países africanos, por ejemplo, es prácticamente imposible poner en tela de juicio alguna decisión tomada por la autoridad o cuestionar la disposición que ésta haga de fondos públicos.

Pero tal vez limitándonos a nuestro ámbito nos parece importante potenciar aquellos proyectos relativos a conseguir el respeto por las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre todo las relacionadas con la libre asociación o la posibilidad de realizar negociaciones colectivas, ya que en muchos países del tercer mundo son las únicas normas laborales con las que las organizaciones sindicales pueden reivindicar y defender los derechos de los y las trabajadoras.

Es en este contexto en el que en estos momentos estamos preparando una mesa redonda sobre la cooperación y su implicación en los procesos de democratización de los países en vías de desarrollo, así como sobre el papel de los interlocutores sociales en materia de cooperación. Esta mesa, que se realizará el próximo 4 de octubre en el local de Bilbao, contará con la moderación del responsable de la Fundación Manu Robles-Arangiz, Martín Aurrekoetxea, así como con la presencia de responsables tanto de instituciones como de organizaciones no gubernamentales. ¡Esperamos poder verlos allí!

Amaia BETELU

La política económica actual se nos presenta como la única alternativa posible. El recorte de las coberturas sociales, la disminución de los impuestos que han de pagar los más ricos y el aumento de los que tienen que pagar las personas más desfavorecidas, y la moderación salarial, cuando no la congelación, componen un cóctel de medicinas que se recetan para arreglar todos los males de la economía (paro, inflación, desindustrialización, etc.).

SE NOS TRATA DE PRESENTAR COMO UNICA ALTERNATIVA LO QUE SOLO BENEFICIA A UNOS POCOS

“La distribución de la renta es cada vez más injusta y desigual”

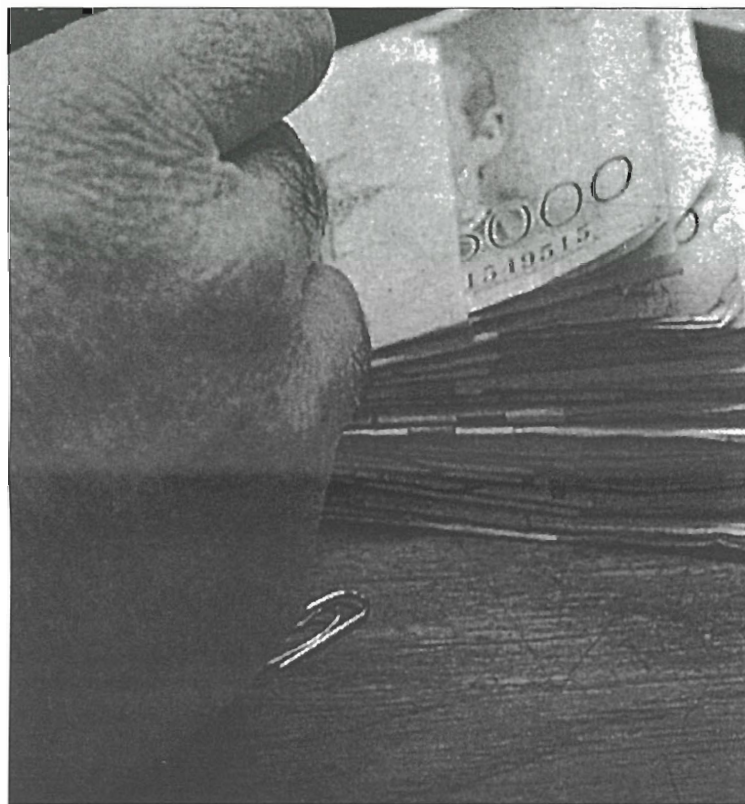
Todas estas medidas benefician, objetivamente, a unos colectivos concretos, penalizando la situación de la clase trabajadora y provocando un considerable aumento de la pobreza y una distribución más injusta y desigual de la riqueza. A pesar de ello, y de su demostrado fracaso para resolver, aunque fuese mínimamente, los problemas señalados anteriormente, siguen presentándose como el único camino posible.

Esta política, que responde a los intereses personales y egoístas de una parte mínima de la sociedad y que, por el contrario, perjudica a la gran mayoría, se ha venido a definir como “Pensamiento Único”. Una de sus características es su total falta de rigor intelectual, ya que el mero análisis de la realidad desmonta todas las razones que se esgrimen a la hora de presentar como única posibilidad el recorte de las pensiones, la reducción de los impuestos de las rentas empresariales y del capital, que los salarios crezcan el IPC o menos, o que se congele el sueldo de quienes están empleados en la Administración.

REPETICION FALAZ

Sin embargo, hay que reconocer que este mensaje tiene un fuerte eco en la opinión pública, y que la eficacia del mismo es alta, al crear un estado de opinión que termina por calar en mucha gente. Es el efecto que se busca al repetir machaconamente argumentos falsos. Sin embargo, no por mucho repetirse se convierten en verdad.

Llevamos muchos años oyendo lo de que la política económica que se aplica es la única posible. Ahora, con la letra de Maas-



tricht, se continúa repitiendo ese conocido estribillo.

Pero, ¿cuáles han sido los efectos del Pensamiento Único en los últimos años?. El BBV, en su Informe Económico 95, que se

acaba de publicar, pone de manifiesto, con total claridad, qué es lo que está pasando, quiénes se benefician de la política económica y quienes salen perjudicados.

Así, en el análisis de la distribución de la renta en el Estado español, recoge una pérdida de las rentas del trabajo y una ganancia del excedente neto de explotación.

El periodo analizado por el BBV es el de los últimos 25 años. Sin embargo, el análisis podemos hacerlo tanto viendo lo que ocurre en la década de los 90 como a más largo plazo.

En 1995 la participación de las rentas del trabajo en la riqueza se situó en el 47,53% del PIB, reduciéndose más de un 1% respecto al 48,67% de 1994.

En la década de los noventa se han perdido casi 4 puntos de participación. Dicho de otra manera, si la participación de las rentas del trabajo en la riqueza hubiese sido la misma en 1995 que en 1992, dichas rentas serían 2,5 billones más altas. También se puede explicar señalando que en tres años quienes perciben rentas de trabajo (incluidas las pensiones y prestaciones por desempleo) han perdido individualmente, de media, un 8%.

Nunca en la historia moderna del Estado español (desde que se realiza esta estadística), las rentas de trabajo se habían encontrado en un punto más bajo. Nunca tampoco el excedente empresarial había sido tan elevado como en 1995.

Todas estas conclusiones no son más que la muestra de una política económica que no es la única posible, pero sí es, desde luego, la que sirve únicamente a los intereses de quienes más tienen, a costa de las personas más débiles.

Mikel NOVAL

DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA EN EL ESTADO ESPAÑOL. 1970-95

AÑO	RENTAS TRABAJO	EX. BRUTO EMPR.
1970	48,53	49,92
1975	53,91	44,76
1980	53,94	45,01
1985	49,34	49,42
1990	50,63	48,32
1991	51,14	47,43
1992	51,38	46,93
1993	50,18	47,37
1994	48,67	49,83
1995	47,53	51,12

FUENTE: BBV.

Planes de prejubilación (1)

Cuando en una empresa van a reducir plantilla se buscan siempre fórmulas que dicen ser menos traumáticas, y las primeras que salen son las posibles invalideces y la prejubilación de los trabajadores mayores. También suelen darse prejubilaciones con el objetivo de incorporar gente joven y rejuvenecer la plantilla, pero estos casos suelen ser una excepción.

Aunque se llame prejubilación realmente es un despido, pero donde por las circunstancias personales del trabajador y por los derechos que ha generado durante su vida laboral tiene asegurados unos ingresos (prestación de desempleo y/o algún tipo de subsidio) hasta llegar a la edad de jubilación a los 65 años o a la jubilación anticipada entre los 60 y los 64 años (siempre que haya cotizado antes de 1967).

El trabajador al salir de la empresa pasa normalmente a la situación de desempleo, y una vez que agota esta, pasa a la situación de jubilado o solicita un subsidio hasta tener derecho a recibir la pensión de jubilación. No se puede percibir el subsidio cuando se tiene derecho a cobrar la pensión de jubilación.

Como despido que es el trabajador recibe una indemnización, esta indemnización puede recibirla de la empresa en el momento del despido o puede recibirla como una renta temporal complemento a las percepciones bien de subsidio, desempleo o jubilación. Cuando el trabajador cobra la indemnización como renta temporal se suele realizar una proyección de los ingresos que percibe el trabajador durante la prestación de desempleo, durante la percepción de subsidio y el primer mes de pensión de jubilación y se le calcula un complemento mensual a esos ingresos. Normalmente este complemento es abonado por una entidad financiera con la que la empresa habrá llegado a un acuerdo.

INDEMNIZACION Y SITUACION LABORAL

Al haber acabado su relación laboral con la empresa el trabajador no ha de pasar obligatoriamente ni al desempleo ni a la jubilación pudiendo ir a trabajar a otra empresa. La indemnización sea toda a la vez, o sea, como renta temporal es independiente de su situación laboral por lo que es para el trabajador aunque trabaje y cotice (sólo en circunstancias muy especiales esto no es así).



Cuando un trabajador percibe la prestación de desempleo su cotización a la Seguridad Social para la jubilación es con la base que tenía antes de ir al desempleo pero cuando percibe el subsidio la cotización suele ser por el salario mínimo interprofesional por lo que los trabajadores que perciben la indemnización como renta temporal suelen percibir otro complemento con el cual pagan a la seguridad social el convenio especial que han de realizar para mantener su cotización de cara a mantener las bases para la pensión de jubilación. Si el trabajador trabaja y cotiza en otra empresa o por circunstancias personales pasa a percibir una pensión de invalidez y no realiza el convenio especial con la seguridad social, ese dinero para el convenio especial será suyo y no deberá devolverlo.

El complemento a percibir como renta temporal depende de lo que pague la empresa. Los cálculos de este complemento se suelen realizar asegurando al trabajador unos ingresos en base a un porcentaje del salario bruto del trabajador o del salario neto (salario bruto menos retención de hacienda y menos cotización a la seguridad social) y con una revalorización anual del complemento.

NECESIDAD DE DESVINCULARSE DE LA EMPRESA

Cuanto mayor sea el complemento y cuanto más tiempo dure más dinero costará el plan de prejubilación. Como hemos indicado anteriormente estos planes se plantean con entidades financieras o de seguros y la empresa se limita a pagar a la entidad el coste del plan. El desvincularse de la empresa en el cobro es importante ya que de esta manera el trabajador puede tener más seguridad de cobro del complemento.

J.A. LLABORI /
Amaia ALDASORO

”

*Aurrejubilaziorako dirua
aldi bakarrean edo errenta
moduan jaso daiteke*

La justificación de los despidos

El Tribunal Supremo acaba de enunciar la doctrina general en materia de despidos económicos, en la sentencia de 24 de abril de 1.996 de la que se ha hecho eco la prensa; pero no parece que a continuación la haya seguido cuando estudia el caso concreto.

La reforma laboral estableció la posibilidad de que la empresa proceda a extinguir contratos de trabajo por la "necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo" por causas bien "económicas, técnicas, organizativas o de producción". Entendiendo la ley que concurren las causas económicas cuando el despido "contribuya a superar una situación negativa de la empresa". La reforma laboral, por tanto, mantiene el carácter causal del despido; el despido no es libre, y no puede aceptarse que la interpretación sobre la concurrencia de la causa exigida legalmente se reduzca o se confunda con la mera conveniencia empresarial de proceder a un despido, que es la concepción del despido libre.

La justificación exigida abarca dos cuestiones: la existencia de "una situación económica negativa de la empresa", y que la medida del despido "contribuya a superar" tal situación. Respecto de la primera cuestión, el Tribunal Supremo, rechazando la tesis de la sentencia recurrida del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, señala que para que se dé una situación negativa de la empresa no es necesario que ésta sea "irreversible", sino que "lo más propio y característico de estos supuestos es que se trate de situaciones no definitivas, es decir, recuperables", y que precisamente con los despidos lo que se busca y pretende es "superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma". Efectivamente, parece obvio que "situación económica negativa" no puede hacerse equivalente a crisis que pone en peligro la supervivencia de la empresa, o



que se precise la "producción continuada de pérdidas en anteriores ejercicios" que alega la sentencia recurrida, y que en este sentido el Tribunal Supremo ha optado razonablemente por interpretar que concurre el requisito legal en el caso concreto de la empresa, con pérdidas de 225 millones en el ejercicio anterior al despido, aunque con beneficios en el siguiente inmediato anterior.

SUPERACION DE CRISIS

No se puede decir lo mismo respecto de la segunda de las cuestiones que precisa la justificación del despido económico: el que la medida "contribuya a superar" tal situación económica negativa. En este caso el Tribunal plantea la doctrina correcta, pero luego no la sigue. La doctrina que sien-

ta es que "contribuir" equivale a "ayudar y concurrir con otros al logro de algún fin". "No es preciso, por ende, que el despido objetivo adoptado sea por sí sólo medida suficiente e ineludible para la superación de la crisis, pues basta a tal fin que esa rescisión contractual contribuya a la mejoría de la empresa, es decir, que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría; si bien tal contribución ha de ser directa y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota".

A pesar de sentar tal doctrina, el Tribunal, sin prueba de ninguna clase en tal sentido por parte de la empresa, entiende automática y someramente que concurre la adecuación e idoneidad de la me-

didada de despido, "porque es lógico considerar que la supresión de un puesto de trabajo en una compañía que se encuentra en mala situación económica contribuye directa y adecuadamente a superar tal situación". Ello cuando se trata del despido de una trabajadora con el altísimo "salario bruto mensual con pagas extras de 109.294.-pts".

A la hora de la verdad, pues, el Tribunal Supremo se sitúa no con la doctrina por él mismo razonablemente sentada, sino que se alinea con las tesis extremas, antípodas de las sindicales, de algunos Tribunales de Justicia cuando por todo argumento ante una medida tan grave como la del despido consideran textualmente que "ante una situación declarada de pérdidas, la reducción de costos se presenta como una necesidad, y entre los costos se encuentran los salariales, luego nos encontramos ante una medida que tiende a superar la situación negativa de la empresa".

No es el caso del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, quien en sentencia de 4 de abril de 1995 argumentaba en el siguiente sentido: "...si bien se ha probado la existencia de una situación económica negativa (tal y como antes lo hemos razonado), no se ha demostrado que la amortización de los puestos de trabajo de los demandantes se enmarque en un plan destinado a superar esa situación de pérdidas y contribuya a ese fin, para lo que no es suficiente con tener en cuenta algo que resulta obvio: que con dicha medida disminuyen los costos salariales y de Seguridad Social de la empresa."

DESPIDO CAUSAL

Después de la sentencia del Supremo, y con sus contradicciones, el despido sigue siendo causal y sigue siendo necesario justificarlo en los términos señalados legalmente, no permitiéndose al empresario cualquier medida en aras de la competitividad.

J. B. HARRIOLA

“*Kontraesanak izan arren, Epaitegi Gorenak kaleratzea ez du erabat ireki*”

Cómputo de la antigüedad en supuestos de sucesión de contratos temporales. Reconocimiento de la antigüedad del trabajador desde la primitiva relación laboral.

(Sentencia del TS de 17 de enero de 1996)

La antigüedad de un trabajador en una empresa determinada no es otra cosa que el tiempo que el mismo viene prestando servicios a esa empresa sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos de clases distintas, temporales e indefinidos. Y así el art. 25.2 ET toma en consideración los años trabajados sin hacer distinción ni diferenciación alguna, sin exigir que la actividad desarrollada fuese originada por un solo contrato de trabajo ni que sólo pudieran computarse a tales efectos los contratos indefinidos, y sin tampoco excluir el tiempo correspondiente a contratos temporales (Cfr. TS 4ª S 12 Nov. 1993).

Desde una perspectiva general, la solución debería tener en cuenta si se ha producido o no la extinción del vínculo, pues si ha existido extinción, habría que entender que la primera relación se extingue y la nueva que nace es independiente de la anterior. Sin embargo, el carácter tuitivo del ordenamiento laboral ha matizado esta conclusión por la necesidad de atender a un criterio realista sobre la subsistencia del vínculo, y no sólo a la manifestación de la voluntad extintiva de las partes, voluntad que para el trabajador puede estar seriamente condicionada por la posibilidad de pérdida del empleo si no acepta la extinción de la primera relación. Sobre esta base, hay que concluir que la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones sucesivas diferentes (Cfr. TS 4ª S 10 Abr. 1995).

En el ámbito del derecho del trabajo es regla y principio general, admitido por la doctrina tanto científica como jurisprudencial, que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien porque el trabajador continúe la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal. Esto es así toda vez que la relación laboral es la misma, pues en estos casos esa diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes.

La inexistencia en el caso de autos de solución alguna de continuidad entre los iniciales contratos temporales y los que les siguieron, lo que hace es robustecer la doctrina de que la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes, tanto más cuanto que en el caso, sea bajo la modalidad de contrato por lanzamiento de nueva actividad, sea bajo la

de contrato para obra o servicio determinado, el objeto de todos los contratos fue siempre la limpieza viaria, cuya contrata se halla a su vez concertada entre la empresa y el Ayuntamiento.

Infarto durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Presunción legal de accidente laboral. Doctrina general en orden a su destrucción mediante prueba en contrario.

(Sentencia del TSJ del País Vasco, de 26 de marzo de 1996)

El art. 84.3 LGSS dispone que "se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo".

Adviértase que la referida presunción legal no es absoluta, sino relativa, de tal forma que permite demostrar que esa conclusión no es cierta...pero sólo si queda acreditado cumplidamente en el proceso que el trabajo nada tuvo que ver en la lesión y no, como frecuentemente se confunde, que en el origen de la lesión hay una patología previa —ya que este último dato es insuficiente para descartar la relación de causalidad—. Ciertamente es que, en muchas ocasiones, dicha prueba será difícilísima; pero también, que no en mayor proporción que la que hay para demostrar que esa relación de causalidad entre lesión y trabajo se da cuando no entra en juego esa presunción legal.

En realidad, el significado exacto de esa regla es invertir la carga de la prueba, con lo que se equilibra, en gran medida, la posición de las partes afectadas en orden a soportar los inconvenientes de la falta de acreditación, como puede verse con un ejemplo concreto: un trabajador que sufra un infarto, en cuyo desencadenamiento no pueda descartarse que haya sido elemento determinante el trabajo, pero tampoco pueda asegurarse que sí influyó decisivamente. Repárese en que, si de verdad incidió, entraría en el concepto legal de accidente laboral; no, si en realidad nada tuvo que ver. Las dificultades de prueba de una u otra versión van a determinar distintas soluciones, según cuándo acontezca: así, si ocurre cuando no trabaja, quien alegue que se debe a un accidente laboral no conseguirá demostrarlo y sufrirá los perjuicios de esa falta de prueba con menoscabo de la verdad real tan sólo en una de las dos alternativas posibles: si el trabajo resultó decisivo. En cambio, si acontece mientras trabaja, esa misma persona se beneficiará de la presunción legal antedicha, y ahora será su opositor el perjudicado por la dificultad de poder demostrar lo contrario en detrimento de la realidad únicamente en una de las dos variantes existentes: si el trabajo careció de toda relevancia en la aparición del infarto.

Pues bien, en el caso de autos, dado que el estado invalidante del demandante deriva del infarto de miocardio que sufrió mientras trabajaba y que no se ha acreditado que el trabajo nada tuvo que ver en el de-

sencadenamiento de éste, resulta obligado concluir que su incapacidad permanente total proviene de ese concreto riesgo...

En tal sentido, es inocuo que el demandante pueda tener antecedentes familiares de personas con enfermedades en su aparato circulatorio o él mismo esté expuesto a otros factores de riesgo, pues no son datos que destruyan la presunción legal en favor del accidente laboral, ya que no nos suministra información alguna para descartar que el trabajo fuera elemento decisivo en el desencadenamiento del infarto.

Apreciación del infarto de miocardio como accidente laboral. Doctrina sobre la presunción de laboralidad de la lesión.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de diciembre de 1995)

Numerosa jurisprudencia ha venido afirmando la aplicación de la presunción de laboralidad del art. 84.3 LSS no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos (Cfr. TS SS 4 Nov. 1988 y 27 Oct. 1992).

Para la destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad de trabajo surgida en tiempo y lugar de la prestación de servicios, la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal, sin que ni una ni otra circunstancia se den en el caso, en que el trabajador padeció un episodio de infarto de miocardio agudo durante el tiempo y en el lugar de prestación de servicios; y así, en cuanto a lo primero, es de conocimiento común que el esfuerzo de trabajo es con frecuencia un factor desencadenante o coadyuvante en la producción del infarto de miocardio, y en cuanto a lo segundo, para desvirtuar la presunción de laboralidad de una enfermedad de trabajo no es bastante que se hubieran producido síntomas de la misma —molestia opresiva precordial persistente, acompañada de disnea, náuseas y sudoración fría— en fechas o momentos inmediatamente precedentes al episodio de infarto agudo (Cfr. TS S 29 Sep. 1986).

Sindikalgintza

EUSTAKIO URANGA, INTERPROFESIONALEKO ARDURADUNA, BELGIKAKO BIDAIAZ

“Sindikatuak bere ekintzan gizarteari ere begiratu behar dio”

ELAKO lurralde egitura edo Interprofesionaleko arduradunak irailko lehen astea Belgikan egin dute. Bertako sindikatuak eta erakunde europarretako zenbait ordezkariekin bilerak izan dituzte, ELAren garapenerako eta Euskal Herriaren paperrari buruz informazio zabalago jaso dute. Interprofesionaleko arduraduna den Eustakio Urangak azaldu dizkigu xehetasunak:

–Nork osatu du Belgikan izan den taldea?

–Guztira 28 lagun joan ginen bidaiara. Lehenik, interprofesionaleko liberatuak; eurenkin Jose Migel Leunda lehendakaria, Amaia Betelu nazioarteko arduraduna, Izaskun Garikano emakume alorreko arduraduna, Xabi Anza gazte arduraduna eta ni, interprofesionaleko arduradun legez, izan ginen.

–Nolatan prestatu zenuten astebeteko irteera hori?

–Alde batetik, Bruselan erakunde europarren funtzionamendua eta Euskal Herriak Europako Batasunean (EB) etorkizunean izan dezakeen papera aztertu nahi genuen. Horretarako, Batzorde Europarreko zenbait ordezkariekin –erregio politika eta gizarte politika alorretakoak– eta Josu Jon Imaz eurodiputatuarekin bildu ginen.

Gainera, Flandriako gobernuko lehendakariarekin eta ministro batekin ere bilera bat izan genuen, Euskal Herriaren antzeko egoeran baitago hura. Estatuarekiko harremana eta dituzten ahalmen politikoak azaldu zizkiguten han.

BELGIKAKO SINDIKATUAK

Baina bidaiaren muina batipat Belgikako sindikatuen egitura interprofesionala aztertzea zen. Gai hau jorratzeko CSC eta FGTE konfederakundeekin izan genituen bilerak, batipat lehenarekin.



Zergatik? Antzeko egitura duelako –bere eredu eta esperientziatik asko ikasi dugu–, eta orain gure interprofesionalak, pauso batzuk eman dituelarik, aurrerantzean gizartean izan beharreko paperaz erabakiak hartu behar dituelako. Jakin nahi genuen beraz sindikatu belgiarrek alor honetan egun ze arazo eta asmo duten.

Gauza bitxi bat gertatu da gainera bidaiaren inguruan: joan aurretik bilerak prestatzen laguntzeko bidali genizkien galderak oso interesgarriak iruditu omen zaizkie, ez baitzuten gaiari buruz hausnarketa sakonik egin. Izan ere, ekintza interprofesionala bultzatzeko asmo horri buruz guk azaldu genizkien kezka, arazo eta zalan-

tza askotan bat gatoz. Beraz, gurea ez da egoera isolatu eta bakarra; sindikalismoak edonon ditu zailtasunak langabetu, pentsiodun, gazte eta emakumeekiko lanari dagokionez.

–Zer nolakoa da CSCren interprofesionala?

–Nere ustez oso ongi zaintzen dituzte egituraren biginkizunak: garrantzi handia ematen diote zerbitzu onak eskaintzeari, eta duela hiru urtez gero ekintza sindikal eta soziopolitikoa ere bereziki sustatzen ari dira, batez ere horretarako izendatu dituzten arduradun sindikal batzuren bidez. Hauek herrietako taldeak mugitzen dituzte, langileek enpresatik at dauden arazoei aurre egiteko.

Dena den, kontutan izan behar da euren afiliazio maila egundokoa dela: langileen %65 dago sindikatuaren baitan antolatuta. Egia da baita afiliatuak erakartzeko bide egokiak dituztela: Langabezi saria ordaintzen dute, osasungintzarako mutualitate bat ere badaukate eta enpresa zein erakundeek sindikatuen papera onartu dute betidanik, ez dute auzitan jartzen, eta honek ekintza sindikal asko errazten du.

KEZKA ZABALA

–Zein litzateke bidaiaren ondorio nagusia?

–Argi utzi digute guk ere nolabait bagenekien puntu bat: sindikatuak etorkizuna izango badu langileen militantzia bikoitza bultzatu behar du, enpresan eta gizartean alegia. Eta garai berean, bere helburuen artean kontutan izan behar ditu bere baitan horren ordezkari zabalago izan behar duen sektoreak, insolidaritatean erortzeko arriskuari aurre egiteko. Hots, lantegietaz gainera, gizartean klase langilearengan eragina duen guztia izan behar du kontutan: pentsioetatik hasi eta etxebizitzara arte.

G. ZEBERIO

PROBLEMAS COMUNES

Tal como explica Eustakio Uranga, responsable de la estructura interprofesional de ELA, el viaje a Bélgica les ha permitido comprobar que “las preocupaciones y problemas que conocemos nosotros acerca de la acción sindical no son nada excepcional, sino que se parecen a las que tienen en otros países de mayor tradición sindical”.

De hecho, dice Uranga, “nuestro mayor reto, como el de los sindicatos belgas, es el de hacernos eco de las necesidades de todos los trabajadores, también de aquellos que están menos representados en nuestra afiliación”.