



La pelea continúa

El masivo seguimiento de las 24 horas de huelga en el Metal y el Papel de Gipuzkoa, el pasado 28 de enero, hizo posible el acuerdo con Adegi en ambos sectores. ELA-Metal e Ikegaf están satisfechas con los resultados del convenio: Además de tener garantizado un aumento salarial superior al IPC para 1997 y 1998, se ha obtenido una reducción de jornada importante en ambos sectores. Sin em-

bargo, en el Metal de Bizkaia y Araba, aun después de las dos jornadas de huelga del 13 y 14 de febrero, FVEM y SEA se muestran reacias a ceder nada sustancial en cuanto a la mejora de la contratación y las condiciones del empleo. "Si mantienen esa actitud, iremos a la huelga indefinida", han asegurado los responsables de la Federación del Metal. Esta situación de conflicto en amplios sectores de la economía vasca se acentuará a

partir del 11 de marzo con la huelga de la Construcción en Gipuzkoa, cuya patronal parece preferir también un conflicto a la negociación real.

En este número de Sindikalgin-tza dedicamos especial atención a la marcha de los convenios (en una entrevista con Josemi Unanue) y al balance de los que se han firmado (sendos artículos sobre el Metal y Papel de Gipuzkoa).

(Págs. 8 y 10)

GURUTZ GORRAIZ, IKEGAFEKO IDAZKARI NAGUSI HAUTATUA

FEDERAKUNDEAREN III. KONGRESUAN



Gurutz Gorraiz nafarra Informazio, Kimika, Energia eta Arte Grafikoetako Federakundearen (Ikegaf) idazkari nagusi hautatu zuten erakundearen III. Kongresuan. Berau Basaurin burutu zen joan den urtarrilaren 31n, "Benetako sindikatu-Tu mayoría" izenburupean. Kongresuan izan ziren 113 ordezkariak bi ponentzia onartu zituzten: "Egoera ekonomikoa eta industrializazioa" eta "Antolakuntza". Gainera, estatutuen aldaketa bat ere erabaki zuten. Kongresuan sendotzen ari den federakunde honek enpresa askotan krisiak baldintzatzen duen etorkizunari erantzuteko estrategia zehaztu du.

ELA Sindikalgintza



La pelea continúa

El convenio del metal de Bizkaia, tras 24 meses de negociación, se ha firmado el 12 de febrero. El convenio establece un período de prueba de 12 meses para la contratación de nuevos trabajadores. El convenio también establece un período de prueba de 12 meses para la contratación de nuevos trabajadores. El convenio también establece un período de prueba de 12 meses para la contratación de nuevos trabajadores.

Febrero 1997, número 14

3 LA FIRMA DEL MES:

Izaskun Garikano

4 KONFEDERAKUNDEA

5 FEDERAKUNDEAK/
ESKUALDEAK

6 INTERNACIONALES

7 GAZTEAK

Solidarios con el Metal

8-9 EL PULSO DE LA
NEGOCIACION

Josemi Unanue, Gurutz Gorraiz y
Luis Manuel Agirre

10 EL ESTADO DE LOS
CONVENIOS

11 EMAKUMEA

Aproximación al acoso sexual

12/13 REPORTAJE:

III Congreso de Ikegaf

14 ELKARRIZKETA

Martin Aurrekoetxea

15 FORMACION

16 AZTERGAIK

17 ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE

18 INTERNACIONAL:

La DGB mira al futuro

19 GARAPENA

20/21 EKONOMIA

22 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:

Mikel Noval

ENTREVISTA:
*Josemi Unanue,
responsable de
negociación
colectiva*



8

“Si mantenemos la respuesta, la patronal cederá”

14



ENTREVISTA con Martin Aurrekoetxea:

La formación para el IX Congreso

*La DGB
alemana mira
al futuro*

18



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

— 8 DE MARZO, DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA —

La mentira mejor contada

Alguien anunció que el tiempo de la liberación de la mujer había llegado, que la entrada de la mujer en el mercado laboral era un proceso imparable y sin marcha atrás. O se equivocó, o mentía intencionadamente. Por estos lares, son pocas las mujeres que hemos visto liberadas; lo que sí hay, y mucho, son las que están doblemente alienadas.

Malos tiempos para las mujeres trabajadoras. Y, pese a todo, tener que celebrar el 8 de marzo como el día clave para la mujer trabajadora. ¿Realmente hemos avanzado? En su momento, no hace muchos años, la incorporación de la mujer al mercado laboral se planteó como un avance espectacular en su proceso de liberación. Como en otros muchos temas, alguien se encargó de vendernos esta moto como una verdadera 'revolución cultural' en la mujer para que no pensáramos en nada más. ¿Por qué buscarle tres pies al gato si lo verdaderamente importante es la independencia económica?

¿BUSCABAS LA INDEPENDENCIA?

Y no es que esa afirmación sea falsa. Yo apuesto por la independencia económica de la mujer como medio de asegurar la posibilidad de tener un proyecto propio de vida, sin tener que depender de 'otros'. Lo que pongo en duda es que realmente se haya producido esa independencia económica (desde luego, no masivamente) y que, quien la haya conseguido, tenga de verdad su propio proyecto.

No hay más que ver algunos datos relativos a la situación de la mujer en el mercado laboral para comprobar que *trabajar no es sinónimo de independencia económica* (que se lo pregunten a las jóvenes). Las mujeres han entrado en el mercado laboral a ocupar los puestos de cualificación más baja, peor remunerados y más lejanos a los centros de toma de decisión.

Además, se está condenando a las mujeres a trabajar a tiempo parcial, en una modalidad contractual, que les obliga a



cobrar sueldos más bajos (la hora a tiempo parcial se paga menos que la hora a tiempo completo) y a no poder desempeñar nunca puestos de responsabilidad. Un 38% de las mujeres que trabajan ni siquiera tienen regulada su relación contractual. No es, precisamente, de este campo del que saldrán sujetos con posibilidad de poner en práctica su proyecto.

NO ACABA LA MENTIRA

A la mujer, por serlo, se le supone una habilidad especial para el trabajo doméstico y el cuidado de la familia. Esto haría, según explican muchos 'expertos', que las mujeres que quieren un trabajo remunerado buscaran algo relacionado con lo que ellas 'saben hacer': cocinar, cuidar niños y mayores, limpiar, organizar... y que, en cualquier caso, al tratarse de una habilidad inherente a la mujer, aún trabajando fuera de casa ocho horas, optaran por ocuparse de todo lo relativo a lo doméstico.

En esto ha consistido la 'revolución cultural'. Por un lado, hemos debido creer que a través del trabajo remunerado llegaría el salario digno, y con él, la relación de igual a igual en la pareja. Y por otro, no sólo que estábamos capacitadas, sino que para dar el salto y convertirnos en mujeres modernas debíamos ocupar

nos también del trabajo doméstico.

El cambio de paradigma cultural en las mujeres ha supuesto todo menos un cambio de los patrones culturales patriarcales dominantes en nuestra sociedad. Y se ha hecho con tanta habilidad que la mujer que opta por dedicarse más a su vida profesional sea tachada socialmente de 'mala madre' o que se sienta culpable cuando algo va mal en el ámbito familiar, porque debía haber estado allí.

En las familias donde hay un padre y una madre se espera una dedicación diferente. Se acepta sin discusión que el padre pueda estar todas las tardes, incluso días, fuera de casa sin que nadie piense que está abandonando a la familia. La mujer hace lo imposible para que el caso no se dé a la inversa, que no sea ella la que tiene que estar fuera mucho tiempo.

Si algo ha producido esta 'liberación' de la mujer es su doble alienación. Decía Engels que la primera explotación se da en la familia, donde la mujer es el proletario. Esta alienación la ha sufrido durante años y son numerosas las mujeres que la justifican diciendo que son ellas las que han decidido dedicarse a la familia.

La segunda alienación, la que se produce en el mercado laboral, es más reciente y ya se oyen voces que la tratan de justificar diciendo, por ejemplo en relación a los contratos a tiempo parcial, que son la fórmula perfecta para la mujer porque le permiten, sin agobios, trabajar fuera de casa y seguir ocupándose de sus hijos. Las mentes perversas no descansan y seguirán inventado felices y narcóticas mentiras para adormecer las conciencias más despiertas. ¿En qué estado de adormecimiento nos encontramos?



IZASKUN GARIKANO

Responsable del área de Igualdad de Oportunidades

ASESINATO DE UN BUEN HOMBRE

Mediante una nota de prensa, ELA calificó de crimen injustificable el asesinato en Donostia de Eugenio Olaziregi Borda, trabajador de la empresa Hiper-Bike, de Oiartzun y compañero del sindicato.

ELA expresó su solidaridad en el dolor a su familia y allegados. Asimismo, una representación de ELA, presidida por el secretario general, José Elorrieta, asistió al funeral de Eugenio Olaziregi.

Olaziregi estaba afiliado a ELA desde 1984 y había sido candidato de nuestro sindicato en las elecciones sindicales. Se trataba, en opinión del responsable de la FETA, federación a la que Eugenio pertenecía, de "una excelente persona, incapaz de hacer daño a nadie". Descanse en paz.



Una delegación encabezada por el presidente de ELA, José Miguel Leunda, expresó la condena de los ataques contra las sedes de UGT.

UGT-REN AURKAKO ERASOAK GAITZETSI EGIN DITU ELA-K

ELAk gaitzetsi egin ditu Donostia eta Beasaingo UGTko egoitzek jasan dituzten erasoak. Gainera, Josu Frade, EAEn sindikatu horren arduradun gorenari, ELAren elkartasuna adierazi dio. ELAren iritziz eraso hauek ondatsun eta gizakientzat arriskutsuak dira, askatasun sindikalaren aurka doaz eta gure herriko elkarbizitza are gehiago hondatzen dute. Sindikatuko lehendakaria, Jose Migel Leunda, buru zela, ordezkaritza bat Donostiako UGTren egoitzara joan zen bere arduradunei ELAren jarreraren berri ematearren.

COMUNICADO DEL COMITE NACIONAL

“Cada vez más colectivos reclaman la urgente puesta en práctica de procesos de diálogo y negociación”

El Comité Nacional de ELA ha analizado los acontecimientos de las últimas semanas, en las que destaca la intensificación de las acciones de ETA, el gradual encarcelamiento de los miembros del órgano de dirección de Herri Batasuna y el aumento de situaciones de enfrentamiento y tensión.

El Comité Nacional de ELA reitera la condena de los atentados mortales perpetrados por ETA en Granada, Madrid, Tolosa y Bilbao, así como la exigencia a ETA de que deje en libertad a las dos personas que mantiene secuestradas, José Antonio Ortega Lara y Cosme Delclaux. El Comité Nacional condena, asimismo, los ataques que se han producido contra bienes y contra sedes de diversas instituciones, y en particular los ataques contra sedes de una organización sindical, como la Unión General de Trabajadores.

El Comité Nacional considera muy graves los hechos ocurridos el pasado sábado en Bilbao, en los que en el contexto del ataque de un grupo de personas a una dotación de la Ertzaintza, algunos agentes terminaron haciendo uso de sus armas reglamentarias, resultando de dichos incidentes varias personas heridas, dos de ellas de bala. ELA expresa a todas las personas heridas en estos incidentes el deseo de la más pronta y total recuperación y pide que se aclaren unos hechos que pudieran haber tenido consecuencias irreparables. No cabe duda de que la campaña de descalificación y hostilidad contra la Ertzaintza crea las condiciones propicias para que los ataques y agresiones se produzcan y no se trata, por tanto, de eximir de ninguna responsabilidad a los que promueven o practican tales hechos ni a quienes el pasado sábado acorralaron y agredieron a la dotación de la Ertzaintza. Pero esta constatación no debe ser obstáculo para que exijamos de los responsables políticos de la Ertzaintza un examen crítico de sus propias responsabilidades, de la necesidad y oportunidad de acordar la presencia de la Ertzaintza en los términos en que se hizo y de si aquellos hechos lamentables pudieron haberse previsto y evitado.

Por otra parte, el Comité Nacional considera que el abierto y total enfrentamiento de una parte de la sociedad vasca con la Ertzaintza exige de todos una reconsideración de esta dinámica peligrosísima, y la realización de todo el esfuerzo necesario para que, a pesar de la dureza de la situación, se busquen espacios de distensión o, al menos, se eviten en la medida de lo posible situaciones de enfrentamiento y conflicto.

El Comité Nacional considera necesario referirse al encarcelamiento por orden del Tribunal Supre-

mo de los miembros de la dirección de Herri Batasuna, una decisión que considera errónea y que ahonda en una vía represiva que en nada favorece a crear las condiciones necesarias para abrir vías de superación del conflicto. El Comité Nacional quiere recordar también la muerte en dramáticas circunstancias del miembro de la mesa nacional y antiguo responsable de LAB, Eugenio Aranburu, y la del preso preventivo Jose María Aranzamendi, hechos luctuosos que se deben probablemente a esta escalada de tensión y contribuyen al mismo tiempo a ella.

El Comité Nacional advierte que el Gobierno central sigue sin dar un solo paso en materia de política penitenciaria, haciendo oídos sordos a todas las peticiones de elemental justicia que se le han formulado desde los ámbitos más diversos. El no ceder al chantaje de ETA se ha convertido en la coartada para hacer caso omiso de lo que lleva tiempo pidiendo, no ya ETA, sino de forma democrática y pacífica la mayoría institucional y social de este pueblo.

El Comité Nacional denuncia la cerrazón del Gobierno central y la decisión que según todos los indicios ha tomado de no actuar en la resolución de la grave crisis que nos afecta sino a través de la acción policial y los medios de represión que el ordenamiento confiere al Estado. Esta actitud es en nuestra opinión profundamente equivocada, ahonda en el enfrentamiento de la sociedad vasca, aleja la solución del problema y bloquea los procesos de acercamiento y reconciliación que son imprescindibles para reconstruir la convivencia en Euskal Herria.

A pesar de todo ello, el Comité Nacional constata que cada vez son más en Euskal Herria las personas, grupos y colectivos que reclaman la urgente puesta en práctica de procesos de diálogo y negociación. El Comité Nacional de ELA quiere animar a las personas, organizaciones e instituciones sin excepción a profundizar en estas vías, aún cuando hechos trágicos como los que se están produciendo en estas fechas puedan favorecer precisamente los sentimientos contrarios.

El Comité Nacional exige al Gobierno central que, más allá de consideraciones de conveniencia política, analice la realidad de Euskadi desde el sufrimiento de sus hombres y mujeres, desde los problemas que tenemos y la necesidad de superarlos, y asuma la responsabilidad de hacer lo que está en su mano, que es mucho, para abrir vías de solución y esperanza.

18 de febrero de 1997.

ETAren txantaiari amore ez ematea aitzakia bihurtu da herri honetako erakunde eta gizarteko sektore gehienek aspaldi honetan eskatzen dutenari muzin egiteko

Gobernu zentralak konponbide eta itxaropen bideak urratzeko bere esku dagoena -eta hau asko da- egiteko erantzukizuna har beza

Servicios Públicos

Desaguisado en la Función Pública

Las federaciones del sector público de ELA hemos analizado el contenido planteado por la Administración vasca en torno a la modificación de la Ley de Función Pública. Las conclusiones indican la gravedad de la intención del Ejecutivo y se centran en aspectos de diversa índole.

En primer lugar, dicho borrador se elabora sin la participación de administraciones y agentes sociales afectados por su contenido.

En segundo lugar, hacemos una crítica dura por la clara renuncia a reclamar competencias en materia de Función Pública. No aceptamos que no haya un mínimo cuestionamiento de las competencias que el Estado se arroga al considerar básicas —esto es, de obligado cumplimiento— la mayor parte de las disposiciones. El anteproyecto copia casi literalmente disposiciones normativas de Madrid.

Por otra parte, en cuanto a las modificaciones, se confirma nítidamente la posición de desregulación de todos los derechos colectivos e individuales —a través de los llamados ‘planes de empleo’— donde se consagra la movilidad funcional y geográfica forzosa, o en todo caso algo equivalente al despido. La arbitrariedad en manos del administrador-político de turno toma carta de naturaleza legal para premiar o castigar a los subordinados, siempre para hacerlos sumisos.

Por añadidura, no se establecen mecanismos de negociación que neutralicen y frenen el omnímodo poder de que se dotan, aun cuando la legislación estatal sí lo recoge. Se ataca el derecho de negociación colectiva de manera patente.

La Federación de Servicios Públicos y de Enseñanza estamos preparando un esquema de trabajo para hacer frente a tamaño desaguisado y hacer valer una posición acordada en un tema de tanta trascendencia en el desarrollo de una Administración Pública vasca al servicio de los ciudadanos y ciudadanas.

P.A.

El prestigio de la Ertzaintza

Ante la petición de algunos grupos parlamentarios de que los sindicatos de la Ertzaintza compareciesen en el Parlamento Vasco y la posterior reunión que mantuvieron dos grupos con representantes sindicales de UGT, CC OO y ERNE, ELA-Ertzaintza ha manifestado lo siguiente:

1. Entendiendo que el Parlamento Vasco es una de las instituciones políticas más significativas del autogobierno de Euskadi, hubiéramos acudido a su comisión de Interior para lo que fuésemos requeridos.
2. Una vez adoptada la decisión de desestimar la comparecencia de los sindicatos de la Ertzaintza, el tema objeto de debate se trasladó al campo de las opiniones y posiciones de los grupos políticos y sociales.
3. ELA-Ertzaintza no va a participar en favorecer los intereses políticos de ningún partido político, por lo que no acudirá a la reunión preparada por algunos partidos.
4. Entendemos que los partidos políticos convocantes de esa reunión quieren seguir creando una imagen de desprestigio de la Ertzaintza como institución y de todo lo que pueda servir de consolidación del autogobierno vasco.
5. Es difícilmente entendible que algunos sindicatos de la Ertzaintza favorezcan las posiciones políticas de los partidos que con toda claridad han buscado el desprestigio social de la Ertzaintza.
6. Volvemos a reiterar al conjunto de la sociedad vasca que la generación de ambientes tensos a los ertzainas son los menos propicios para que se pueda ejercer esta profesión, por lo que solicitamos una vez más que no se use a la Ertzaintza ni a los ertzainas como objeto de intervención política partidista.”

J.M.

La presión sindical evita dos despidos en Osakidetza

La concentración de aproximadamente 150 delegadas y delegados ante la dirección comarcal de Osakidetza sirvió

para que Osakidetza diera marcha atrás en su intención inicial de despedir a dos trabajadores en la comarca de Alto Deba.

En definitiva, se exigía a Osakidetza que se limitara a cumplir los fallos de los tribunales, ya que estos trabajadores tenían en su poder sentencias firmes que les reconocen la fijeza.

El acuerdo alcanzado el pasado 13 de febrero garantiza la fijeza de los afectados, que pasarán a ocupar una plaza en ese mismo ámbito territorial hasta su ubicación definitiva, que se realizará en el primer concurso de traslados.

ELA-Osakidetza valora muy positivamente dicho acuerdo, que pone fin de manera satisfactoria a la problemática relacionada con el cumplimiento de sentencias de los Tribunales respecto de las reclamaciones de fijeza y, considera, que para alcanzar esta solución ha sido determinante la acción sindical desarrollada.

Metal

ELA-Metal denuncia a las ETTs por tráfico de trabajadores

La Federación del Metal de ELA ha denunciado a las empresas de trabajo temporal (ETT), que, habiendo experimentado un espectacular aumento de sus cifras de negocios durante 1996, en modo alguno han contribuido a la generación y estabilidad en el empleo, como queda de manifiesto con los siguientes datos:

* En la CAPV, el número de contratos que tramitaron las ETTs fue en 1996 un 72% más alto que en 1995. En modo alguno han derivado en un incremento del empleo.

* Laborman registró unas ‘ventas’ (término con el que se camuflan los ingresos que obtienen por el tráfico de mano de obra para beneficio de la propia ETT) de 11.000 millones de pesetas en 1996, un 43,6% más que en 1995.

Esta realidad demuestra que las ETTs no crean empleo, sino que precarizan al máximo las condiciones de trabajo de quienes se ven obligados a trabajar para ellas, en lugar de ser contratados directamente por la

empresa usuaria. A su vez, obtienen un considerable beneficio económico por poner a una persona a disposición de otra empresa.

Para ELA-Metal, la labor de este tipo de empresas, lejos de “perseguir un objetivo social, es sumamente perjudicial para la sociedad, ya que beneficia únicamente a quienes poseen el control de las ETTs, que suelen coincidir con grandes grupos económicos, como es el mencionado caso de Laborman, que cada vez suman más beneficios”.

Por ello, ELA seguirá insistiendo para que en los convenios se recojan acuerdos para que “a los trabajadores y trabajadoras de las ETTs se les apliquen las condiciones pactadas en el convenio de la empresa usuaria, bien sea el convenio o pacto de empresa, bien sea el convenio sectorial provincial”.

La Federación del Metal de ELA ha denunciado a las patronales del Metal que, además de no querer negociar incrementos salariales por encima del IPC y temas relativos a la reducción de jornada, desaparición de horas extras y contrataciones, también se oponen a recoger cláusulas de limitación a las ETTs en los convenios provinciales del Metal de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

M.A.

Feta-Etef

Protesta por la política de contratación en la Coop. San Miguel

Delegados de la FETA se concentraron el pasado 11 de febrero ante las oficinas de la Cooperativa San Miguel de Vitoria para protestar por el aumento de la eventualidad y la política antisindical y de individualización de las relaciones laborales por parte de la dirección.

La empresa no ha dudado en despedir a una delegada de ELA por combatir esta situación: “Es evidente que en su política el sindicato les molesta, y han optado por la represión”, afirma la Federación; quienes no aceptan esta política de personal son discriminados.

MUNDO

■ ATLANTIKOZ GAINDIKO LANKIDETZA

Gaur egun, Europako Batasunean EEBetako 200 multinazional baino gehiago daude. Eurretatik 54tan enpresa-komite europarra (EKE) osatzeko akordioak sinatu dira. 1999ko irailerako gaintontzeko multinazionalak ere gauza erabaki beharra izango dute. Horrexegatik, ezinbestekoa da ekintza sindikalerako multinazional bakoitzean dauden sindikatuen arteko informazioa eta lankidetzaz egituratea.

Esan daiteke Washingtonen duela aste batzuk izan zen bilerarekin multinazionalen baitako sindikatuen artean aro berri bat hasi dela. Enpresa-komite europarrak lankidetzaz hori eta koordinazio sindikala enpresa bakoitzak dagoen estatu guztietara hedatuko dute. Atlantikoz gaindiko elkarrizketa sindikala harreman zabalago eta osoago baten atala da. Nazioarteko elkartzasun sindikala hitzetatik ekintzetara igaro da berriro ere.

■ NUEVOS HORIZONTES PARA LA COOPERACION SINDICAL

Hace unas semanas, a escala europea, se ha iniciado un proceso de cooperación entre el movimiento sindical europeo representado por la CES y la Plataforma europea de las organizaciones no gubernamentales (ONGs) sociales, en la perspectiva de la revisión del Tratado europeo. Se han detectado convergencias fundamentales que inciden en la integración de los derechos sociales fundamentales en el nuevo tratado. Coincidencia también en la necesidad de incluir en el nuevo tratado un capítulo sobre el empleo con medios operativos del mismo nivel que los arbitrados para la Unión Monetaria. Se comparte además la apreciación de que el desarrollo de estas nuevas dimensiones (empleo y derechos sociales) reequilibrarán el proyecto de la Unión Monetaria y contribuirán a despertar confianza e interés de los trabajadores en la nueva fase de la construcción europea.



EUROPA

■ LOS SINDICATOS, CONTRA LA XENOFOBIA Y EL RACISMO

Año Europeo contra el racismo”, dice el rótulo que hemos colocado a la entrada del año 1997. Ante este año, los sindicatos europeos hemos formulado la siguiente tesis: la Unión Europea debe dotarse de la competencia y de los medios necesarios para luchar eficazmente contra el racismo y la xenofobia lo mismo que contra toda otra forma de discriminación y para asegurar a todos la igualdad de trato y de oportunidades. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) concreta esta tesis en varias propuestas:

✓ Las decisiones relativas a las políticas en materia de inmigración y asilo en relación a las personas provenientes de países extracomunitarios deben ser decisiones comunitarias.

✓ La decisión sobre flujos migratorios debe basarse en las convenciones internacionales relativas a los derechos del hombre, a la promoción de las condiciones de los trabajadores inmigrantes y a la igualdad en el lugar de trabajo.

✓ Las personas provenientes de terceros países no comunitarios deben beneficiarse del derecho a la libre circulación.

✓ La CES es partidaria de que todos los inmigrantes que residan legalmente desde, al menos, cinco años en un estado de la UE deben beneficiarse de los derechos políticos completos, particularmente del derecho al voto y a ser elegidos en las elecciones locales. También debe facilitárseles la ciudadanía europea.

✓ La igualdad de acceso al empleo es una prioridad con objeto de combatir, en origen, todas las discriminaciones en el mercado de trabajo.

✓ Las organizaciones continuarán estimulando la inserción en los convenios colectivos de cláusulas voluntarias contra la discriminación racial y a favor de la promoción de la igualdad de oportunidades en los centros de trabajo.

✓ La CES está a favor de la adopción de un código deontológico por parte de los medios de comunicación en relación con la inmigración.

Los sindicatos europeos actuarán y buscarán todas las alianzas necesarias a favor de alcanzar una Europa democrática, abierta, acogedora y tolerante.

ITURRIAGA



ELA-Gazteak osatzen duten sindikatukideak guztiz bat datoz Metal alorreko langileek euren grebekin aurrera atera nahi dituzten erreibindikazioekin. Izan ere, enpleguaren egoera hobetzeko biderik egokienetakoa negoziazio kolektiboa da, eta metalgileek aurtengo plataformatan bereziki azpimarratu dituzte gazteen egoera hobe ditzaketen puntuak.

ELA GAZTEAK HACE SUYA LA LUCHA Y REIVINDICACIONES DEL METAL

Por la creación de empleo joven y la erradicación de la precariedad

Hemos de recordar la precaria situación de los jóvenes en relación al empleo:

- ✓ El 46,2% de los jóvenes están en paro.
- ✓ El 96% de los contratos que se hacen a jóvenes son eventuales, y el 68%, contratos basura (de aprendizaje, a tiempo parcial inferior a 12 horas, etc.).
- ✓ Sólo 1 de cada 20 jóvenes en Euskadi tiene un contrato de trabajo digno.
- ✓ Sólo 1 de cada 4 parados cobra prestación o subsidio de desempleo.
- ✓ 95 de cada 100 jóvenes están impedido hoy en Euskadi para el acceso a una vivienda, para su propia emancipación o para formar una familia.

Hay que resaltar, también, que, hoy por hoy, a un joven no le soluciona gran cosa tener trabajo con los salarios que se pagan: la media de ingreso proporcionada por los contratos basura ronda las 54.000 pesetas.

ESTO NOS SITUA:

■ Ante un hecho irrefutable que todos conocíamos: los empresarios de este país no tienen límite en el fraude laboral de cubrir empleo fijo con miles y miles de contratos temporales. El objetivo es propiciar una situación de indefensión, sumisión y pérdida de derechos de los trabajadores cuyos precedentes hay que buscarlos en el siglo XIX.

■ Ante una sociedad y una juventud potencialmente conflictiva.

ES NECESARIO UN CAMBIO DE RUMBO

Es necesario un cambio de rumbo que implica los siguientes puntos:

- ✓ Medidas para la creación de empleo. Ahí está la Alternativa para el Empleo: reducción de jornada, eliminación de horas extras, jubilaciones a los 60 años y opción voluntaria de reparto de trabajo.
- ✓ Medidas para la eliminación de la precariedad: conversión de eventuales en fijos; eliminación de las ETTs, etc.
- ✓ Medidas para el desarrollo de la protección social, que es peor en los jóvenes, puesto que no han podido realizar tantas coti-



zaciones por razón de la temporalidad y los contratos que no propician cotizaciones sociales.

EL ESFUERZO DE LOS SINDICATOS DEL METAL

ELA-Gazteak valora muy positivamente los contenidos de las plataformas y las movilizaciones presentadas por su incidencia en temas centrales para la creación de empleo (reducción de jornada y eliminación de horas extras) y eliminación de la precariedad (ETT, conversión de eventuales en fijos, política de jubilaciones). Queremos señalar que este conflicto va más allá del propio sector metalúrgico: afecta al conjunto de la sociedad, y de un modo muy especial a los y las jóvenes.

PROXENETISMO PATRONAL

En este sentido tenemos que denunciar la actitud de las patronales vascas demostrada en las mesas negociadoras, en alguna de las cuales ha llegado a plantear incrementos de jornada anual y su negativa al control de horas extras.

Denunciamos asimismo, la actitud de desprecio de la mayoría empresarial vasca con sus prácticas cuasi-delictivas, alegales o ilegales en lo que se refiere a contratación, condiciones de trabajo, remuneración, despidos, fraude fiscal y cotizaciones sociales. Su insaciabilidad y nivel de fraude y ultraje no tiene límites, y han hecho del proxenetismo laboral su propia ley. El empresariado vasco quiere hacer creer a los jóvenes que "siempre estamos en crisis", cuando los datos demuestran día a día lo contrario.

ADMINISTRACION AL SERVICIO DEL CAPITAL

Hemos de denunciar asimismo el papel que en este contexto juegan las administraciones española y vasca, elaborando una legislación a la medida de los intereses empresariales y en absoluto comprometida en el diseño de políticas generadoras de empleo juvenil: la reforma laboral y la aplicación del Concerto Económico son un buen exponente.

Particularmente relevante para los y las jóvenes vascos hoy resulta la renuncia de la Administración vasca a la consolidación de un Instituto Público Vasco de Empleo, que se ve sustituido en la práctica por la proliferación de múltiples chiringuitos tipo Langai, Servicios Integrales para el Empleo (SIPES), Agencias Privadas de Colocación, ETTs, así como los cursos y máster "milagrosos"... A la consigna patronal de "¡la precariedad es un negocio!" se añade la de "¡el paro es también un negocio!".

El Gobierno y los partidos vascos han renunciado al liderazgo real en materia de empleo, formación, protección social... en definitiva de autogobierno y construcción nacional.

UNA HUELGA NECESARIA

Estas movilizaciones y huelgas del Metal son necesarias y los jóvenes de ELA las apoyamos con una realista esperanza. Los y las jóvenes necesitamos el compromiso de todos los trabajadores en la creación de empleo y eliminación de la precariedad, pues estos son los principales problemas de Euskal Herria.

Además, los y las jóvenes necesitamos el compromiso de todos los trabajadores y trabajadoras en un momento en que gran parte de las intervenciones públicas vasca sobre la juventud, hace alusión más al control de las manifestaciones de su descontento que a la resolución de sus verdaderos y principales problemas.

COMPROMISO DE ELA GAZTEAK

Por todo ello, ELA Gazteak:

- ✓ Apoyará las movilizaciones y huelgas diseñadas por las Federaciones del Metal de ELA, LAB, UGT y CC.OO.
- ✓ Se compromete a trasladar y sensibilizar, sobre el contenido de estas negociaciones y acciones, otros de colectivos juveniles de Euskal Herria.
- ✓ Reitera su compromiso de lucha por el empleo juvenil y la eliminación de la precariedad, objetivo prioritario de nuestra organización, en línea con lo expuesto el pasado noviembre sobre "La alternativa para el empleo".

Xabi ANZA

Euskal enpresariak etengabeko krisian gaudela sinestarazi nahi die gazteei

Uneotako sindikatuaren iharduera gehiena negoziazio kolektiboaren inguruan dabil. EAE osoko Metala, Gipuzkoako papergintza eta eraikuntza, gatazkan daude edo izan dira hitzarmen kolektiboaren aldeko borroka dela medio. Josemi Unanue ELAko negoziazio kolektiboko arduradunarekin aztertu dugu egungo egoera.

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

“Si mantenemos el nivel de respuesta, la patronal va a ceder”

-Tras una profunda reflexión sobre la evolución de la negociación colectiva en los últimos años, ELA diseñó una estrategia de cara a su revitalización. ¿Cómo ha influido ese diseño en la negociación del 1997?

-Efectivamente, en estos últimos años hemos profundizado bastante en el análisis de la situación de la negociación colectiva, que se está viendo muy afectada por los cambios y la precarización del mundo del trabajo. Se trataba de hacer un buen diagnóstico y actuar con el mayor rigor posible en los puntos débiles y fuertes de los trabajadores y del movimiento sindical. En esta línea de trabajo hemos afrontado la negociación colectiva de 1997 con tiempo y, en general, hemos mejorado mucho en la preparación, la estrategia, etc.

-¿Este diseño ha cogido descolocada a una patronal habituada a no negociar?

-Creo que sí. La patronal se ha visto sorprendida, ya que no esperaban encontrarse con esta capacidad de reacción y de movilización que los sindicatos hemos demostrado. La verdad es que en estos últimos años hemos topado con una patronal crecida, que se está aprovechando de la presión que sobre las condiciones laborales ejerce la situación de paro y de precariedad, y que, además, cuenta con las ventajas que obtuvieron con la reforma laboral de 1994. Ante tanta prepotencia es absolutamente necesario ponerles en su sitio.

-El Metal y el Papel de Gipuzkoa han sido los primeros sectores en ir a la huelga. ¿Cómo valoras el respaldo mayoritario que han tenido estas convocatorias?

-Las dos primeras convocatorias de huelga en los sectores del metal y el papel de Gipuzkoa han tenido una respuesta total por parte de los trabajadores y los resultados ya se han producido. Antes del inicio de los siguientes paros las patronales de ambos sectores han modificado totalmente sus posiciones lo que ha permitido cerrar unos buenos acuerdos.

-Llama la atención las posturas tan diferentes que han mantenido las patronales de Gipuzkoa, Bizkaia y Araba.

-Sí, es verdad. Esta posición cerrada, de poca cintura negociadora y aparentemente dura es tradicional en las patronales de la industria sidero-



metalúrgica de Bizkaia y Araba. Teniendo en cuenta que la importante negociación de empresa en estos territorios produce una menor implicación de los trabajadores del metal en los convenios sectoriales, que el 80% de los trabajadores de Bizkaia hayan secundado las huelgas del 31 de enero y 13 y 14 de febrero es una respuesta magnífica. En Araba, donde los convenios de empresas tienen todavía más importancia que en Bizkaia, se han realizado 4 días de paro, y no sólo no disminuye la respuesta sino que en los últimos días se han sumado más empresas. Si mantenemos la respuesta y unidad sindical van a ceder.

EN NAVARRA, OTRO RITMO

-La negociación colectiva en Navarra lleva un ritmo más lento.

-Como es lógico ELA al no ser el sindicato mayoritario en Nafarroa no puede imponer las estrategias y la UGT parece que no tiene prisa en iniciar las negociaciones.

-Junto al incremento salarial han recobrado relevancia en la nego-

ciación colectiva temas como la reducción de jornada, la antigüedad o las ETTs...

-Cuando el Comité Nacional aprobó las líneas reivindicativas básicas para la negociación del 97 se apostó por situar en un lugar relevante las cuestiones relativas al empleo. Por ello, los temas de jornada, horas extras, ETTs etc. están siendo materias claves en las negociaciones. Hay que destacar en clave de solidaridad el hecho de que miles de trabajadores se estén movilizándolo por conseguir estos objetivos.

-Se ha firmado un acuerdo en Madrid en torno a las ETTs. ¿Qué opinión le merece a ELA ese acuerdo?

-Mejora bastante el convenio anterior, cosa que no era difícil. Lo más relevante es que se ha pactado que en el año 2000 las condiciones salariales serán las fijadas en el convenio del sector de la empresa usuaria, pero en la valoración que hacemos en el sindicato, lo consideramos insuficiente. Ya lo estamos superando. Por ejemplo, en los dos preacuerdos

que hemos firmado (Papel y Metal de Gipuzkoa) hemos acordado la obligación de aplicar a los trabajadores de las ETTs el régimen retributivo de estos convenios. Es decir, nos hemos adelantado 3 años respecto al convenio estatal y, además, no sólo deben aplicarse los mismos salarios, sino también –y esto es muy importante– el resto de condiciones de trabajo, cosa que no está recogida en el acuerdo del Estado que va a estar vigente hasta finales del año 2000.

ATAQUES A ELA

-El artículo 84 está siendo cuestionado desde UGT, CCOO y CEOE. El ministro de Trabajo, por el contrario, ha señalado que no es partidario de modificar su contenido. ¿Qué se puede decir en estos momentos sobre la cuestión?

-Tras el cambio, los sindicatos estatales mostraron su rechazo por lo que suponía la nueva redacción del artículo 84 respecto al reconocimiento de realidades sindicales singulares como la que existe en Euzkadi. Con esa actitud hostil se perdió una buena oportunidad para conseguir un entendimiento sindical que resulta muy necesario.

Ahora, ante la negociación de una nueva reforma laboral, CCOO y UGT exigen la vuelta al pasado; es decir, la vuelta a una regulación jurídica que les permita imponer los convenios estatales en un ámbito como el nuestro, donde su nivel de representación minoritaria en las Mesas de Negociación no les da legitimidad democrática para ello. El ministro de Trabajo nos ha dicho que no es partidario de modificar la situación actual y, desde luego, sería una barbaridad que el Gobierno aceptase la pretensión de CCOO y UGT.

-¿Qué nos puedes adelantar sobre las negociaciones en torno a una posible reforma laboral?

-Como es conocido, no estamos en esa negociación y, por consiguiente, no sabemos lo que realmente se está cocinando. Los resultados que puedan salir de esas negociaciones entre CCOO, UGT y CEOE los vemos con mucha prevención. Si finalmente hay acuerdo, pensamos que supondrá una vuelta de tuerca más en el proceso de precarización y disminución de derechos laborales.

J.A. KORTA

“
Ugazabek ez zuten uste
negoiazioa honela
prestatu genuenik

“
Hitzarmenetan enplegu
baldintzak hobetzea
elkartasunezko jarrera da

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



CONSTRUCCION

Huelga indefinida en la Construcción de Gipuzkoa

Los trabajadores de la construcción de Gipuzkoa irán a la huelga a partir del 11 de marzo, ante la negativa de la patronal a abordar aspectos fundamentales de la contratación. ELA exige que las condiciones laborales de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal sean las mismas que se recogen en el convenio del sector y que sean las propias empresas las que se hagan cargo de los salarios correspondientes a los trabajadores cuando las subcontratas no puedan pagarlos.

ELA pide asimismo que los trabajadores contratados tengan un mínimo del 4,5% de indemnización al finalizar al contrato.

En jornada, ELA demanda una reducción de 8 horas cada año durante los próximos cuatro años, con una flexibilidad de 112 horas, mientras que en salarios el incremento exigido es el del IPC más un 1,75% y que se sustituya la antigüedad por complementos de pensiones.

SERVICIOS PUBLICOS

Presentada la plataforma del Arcepafe

Este mes se han iniciado las negociaciones del convenio del Arcepafe (Administración Local y Foral), sin que desde la Administración se haya contestado positivamente a las demandas presentadas en la plataforma sindical. ELA ha solicitado para 1997 un incremento salarial equivalente al IPC de 1996 más un 1,5%, el inicio de aportaciones com-

partidas a un fondo complementario de pensiones para todos los empleados locales y forales, una jornada máxima de 1.650 horas, el control de la contratación de contratistas privadas y la supresión de las horas extraordinarias, entre otros aspectos.

Movilizaciones en la Administración vasca

Antes de referirnos a la situación en que se encuentra la negociación del sector público, hay que subrayar que en Navarra existe un acuerdo en materia salarial, aunque en los demás aspectos de la negociación apenas se haya logrado avanzar. En lo que se refiere a la Comunidad Autónoma Vasca, hay que señalar que el Gobierno vasco, al igual que el del Estado, ha optado por la congelación salarial, ya que el incremento salarial previsto en los presupuestos supondrá entre los trabajadores de la Administración vasca un incremento medio del 1%, como consecuencia de la creación de una bolsa de 5.900 millones de pesetas.

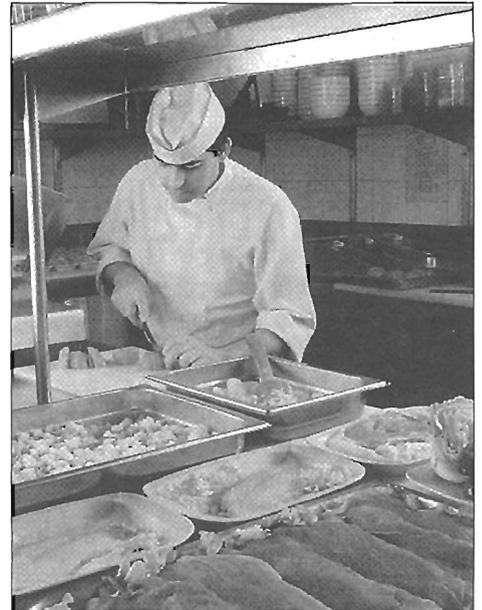
Los sindicatos que durante los últimos meses del pasado año convocaron importantes protestas en el sector en contra de la posición del Gobierno vasco, se encuentran ahora debatiendo una nueva fase de movilizaciones.

ETEF

Negoziaketa hasi

Enplegatu, Teknikari eta Elikadura Federa-kundaren (ETEF) negoziazio kolektiboa aurreko urteotan baino azkarrago doa. Dagoeneko, arlo honetako negoziazio-mahai gehienak osatu dira EAEko hiru lurraldeetan eta negoziatzeari ekin diote sindikatu eta patronalek.

Nafarroako egoera bestelakoa da UGT eta CCOO-ak agertu duten jarrera baztertzaleagatik. Bi sindikatuok plataforma bateratuak osatzeari uko egin diote Nafarroan.



ELA no acudirá a la mesa estatal de Grandes Almacenes

ELA no acudió el pasado 20 de febrero a la constitución de la mesa del convenio de Grandes Almacenes por entender que existen razones legales (mayoría sindical en el ámbito de Euskal Herria) y prácticas (voluntad mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras del sector), que obligan a la patronal del sector a constituir la mesa negociadora en Euskal Herria, aunque se haya negado aduciendo que no existe mayoría patronal favorable a la negociación en este ámbito.

Por otra parte, la FETA adelanta que llevará a cabo movilizaciones hasta conseguir que se constituya en nuestro ámbito la mesa de negociación, empezando a negociar el convenio de Grandes Almacenes en Euskal Herria.

IKEGAF

Demasiadas horas extra en Petronor

Los ayuntamientos de Muskiz, Abanto y Zierbana han aprobado, sendas mociones presentadas por el comité de empresa en las que se denuncia el gran número de horas extraordinarias realizadas en Petronor con motivo de las "paradas técnicas". La denuncia señala que "las horas extraordinarias agravan aún más el drama social existente en la zona minera, además de atentar contra la salud de los trabajadores y la seguridad de los habitantes del entorno de la refinería".

J. A. KORTA

El Metal de la CAPV y el Papel de Gipuzkoa han sido los sectores que han roto el fuego de las movilizaciones en defensa de su convenio, con resultados desiguales. Mientras en Gipuzkoa las patronales se avenían a negociar tras las huelgas realizadas, alcanzándose buenos acuerdos, en Bizkaia y Araba la intransigencia seguía siendo la tónica dominante a la hora de realizar esta publicación. Goio Belver y Luis Manuel Agirre, responsables del Papel y Metal, respectivamente, nos comentan el desarrollo de ambos procesos negociadores.

PAPEL

“Aurreakordio on bat”

GOIO BELVER

Egun bateko grebaren ondoren, arratsalde bat nahikoa izan da Gipuzkoako papergintza alorreko hitzarmen kolektiboaren inguruan akordio batetara iristeko. Enpresariak onartu egin zuten sindikatuen plataforman jasotako gai nagusiak negoziatzea eta akordioa berehala etorri zen. Enpresariak euren jarrera aldatu izan ez balute, papergintza alorreko langileek beste bi egunetako huelga egiteko deia zuten, metalgintzako langileek bezala.

Akordio honen bitartez, alor honetako langileek 26 ordu gutxiago lan egingo dute lau urteko epean; jornalak Kontsumoko Prezioen Indizearen (KPI) gainetik 1,3 puntu haziko dira; aparteko orduak atsedean denboraz ordainduko dira, eta Aldi Baterako Enpresetako langileei papergintza alorreko konbenioan jasotzen diren baldintzak bermatuko zaizkie.

Era honetan, aurtengo negoziatziorako genuen zenbait helburu betetzea lortu dugu, batipat, enpleguarekin zerikusirik duten gaitetan. Gure ustez, ezinbestekoa da langabeziari aurre egiteko neurriak hartzea eta gogor boikotatu dugu urteko lan orduak murriztu eta aparteko orduak jetxi daitezten. Aipamen berezia merezi du ere, Aldi Baterako Enpresen iharduera kontrolatzeko lortu dugun akordioa.

Aldiz, behin behineko kontratazioa areagotzeko enpresariak zituzten nahiak bertan behera geratu dira, eta langileen eskubideak bermatzea lortu ditugu berriro ere.



METAL

“En Gipuzkoa, acuerdo; en Bizkaia y Araba, cerrazón patronal”

L. MANUEL AGIRRE

Cuando iniciamos la negociación de los convenios del Metal de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa para 1997, entre los objetivos que nos marcamos estaba el de adelantar el proceso negociador. También establecimos una serie de materias prioritarias a negociar en este periodo, entre las que cabe destacar las siguientes: incrementos de los salarios por encima del IPC, la reducción de la jornada laboral, la compensación con tiempo de descanso de las horas extraordinarias, lograr que no exista discriminación entre los trabajadores de las ETTs y los de las empresas usuarias, así como un acuerdo sobre la contratación en el sector.

Las posiciones que han mantenido las patronales



de los tres territorios, y que siguen manteniendo en la actualidad la SEA y la FVEM, nos llevó a emprender un proceso de movilizaciones, coordinado en el marco de los tres territorios, con el objeto de que las patronales modificaran su actitud y asumieran una voluntad realmente negociadora.

Las manifestaciones de delegados que celebramos

en las tres capitales el pasado 21 de enero, junto con las huelgas realizadas el día 28 en Gipuzkoa, y las tres jornadas llevadas a cabo en Araba y Bizkaia, apoyadas mayoritariamente por los metalúrgicos, dan muestra de la voluntad de los trabajadores para lograr los objetivos mencionados.

Esta situación de confrontación se mantiene en Bizkaia y Araba; mientras las patronales no cambian su actitud prepotente y se sienten a negociar las materias clave, no nos dejan otro camino que la movilización.

Por el contrario, en vísperas de la huelga del 13 y 14 de febrero, tras realizar varias reuniones de última hora, la patronal Adegi presentó su última propuesta, que llevó a los siguientes acuerdos.

■ SALARIOS

- ✓ Incremento de 1997 y 1998: IPC anterior +0,1%
- ✓ Aportación a la EPSV Geroa: aumenta al 1% (1997) y al 1,25% (1998) por cada parte.

■ EMPLEO

- ✓ Jornada: Reducción de 18 horas en cuatro años
- ✓ Horas extras: compensación en tiempo de trabajo de hora por hora, y compensación económica del 40% en días laborables y del 60% en festivos.

■ PRECARIEDAD

- ✓ Los trabajadores que presten servicios mediante ETTs dentro del ámbito del convenio disfrutarán de los mismos derechos laborales y de las retribuciones mínimas de tablas del convenio del Metal.
- ✓ Contratación: Una comisión abordará este apartado, una vez que se modifique la legislación, para adecuarla al Metal de Gipuzkoa.

■ OTRAS MATERIAS

- ✓ La seguridad y salud laboral se adecuará a la nueva ley y a Osalan, y la comisión de Formación Continua se ajustará a la nueva situación de la fundación vasca, Hobetuz.
- ✓ Disponibilidad de horas: La posibilidad de aumentar la jornada diaria será como máximo de 60 horas en 1997 y 65 en 1998. Sólo se podrá emplear para emergencias o puntas de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, o en caso contrario, cuando la actividad disminuya por el mercado o cartera de pedidos.

Las relaciones en el lugar de trabajo” es el título de un material informativo que se va a distribuir en breve en la confederación y mediante el que se va a abordar el tema del “acoso sexual”. Se trata, sin duda, de un tema delicado y que, muchas veces, por no saber como tratarlo, lo esquivamos. Con esta información pretendemos que se puedan aclarar algunos conceptos.

UNA APROXIMACION AL ACOSO SEXUAL

Las relaciones en el lugar de trabajo

ALGUNAS DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados y ofensivos para la víctima. Estos comportamientos suponen una violación del derecho a la libertad, la seguridad, la salud y la integridad física y mental de las personas.

Hay dos aspectos de la definición de acosos sexual que resultan especialmente llamativos:

-El primero es el hecho de que la definición destaca la manera en que el receptor percibe la conducta en cuestión. Decir que esta persona estaba “bromeando” o “siendo simplemente amable” puede constituir una explicación pero no una excusa.

-El segundo aspecto es la amplitud de la definición. Se reconoce que el acoso sexual incluye la conducta de naturaleza sexual, pero no se limita a ella. El acoso sexual muchas veces no tiene nada que ver con el intento de iniciar unas relaciones sexuales. Puede ser una exhibición de poder o incluso de hostilidad.

Este aspecto queda incluido en la definición cuando se dice “otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo”.

EL ABUSO DE AUTORIDAD

Hay que distinguir entre acoso sexual que afecta al entorno laboral del trabajador o trabajadora y acoso sexual que, además, se utiliza como base para decisiones relativas al empleo que afectan a la víctima.

Esta última forma se ha denominado en círculos europeos “chantaje sexual” porque se exigen favores sexuales a cambio de ventajas laborales o para evitar perjuicios.

El chantaje sexual implica por definición un abuso de autoridad porque sólo una persona con autoridad



de supervisión o de gestión tiene el poder de amenazar o de adoptar una decisión relativa al empleo que afecte a la persona acosada. La clave para establecer si se ha producido este tipo de acosos es probar que existe una relación entre el rechazo de la propuesta sexual y el tratamiento perjudicial para la víctima, por ejemplo, ¿influyó el rechazo de una proposición para que una mujer perdiera su trabajo o la promoción o para que fuera trasladada?

DEL COMPORTAMIENTO AMISTOSO AL ACOSO

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por

parte de la persona objeto del mismo y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Hay que resaltar que corresponde a la persona determinar lo que le

ofende y lo que está dispuesta a aceptar. Al igual que fuera del trabajo, en el trabajo también existe el derecho a decidir la forma de trato a recibir por los demás. El derecho a ser tratado con dignidad es un derecho individual.

El concepto de “acoso” puede indicar incidentes repetidos. No obstante, ello no implica que una persona pueda permitirse cometer cualquier acto de acoso en la medida en que sólo lo haga una sola vez. Existen algunas formas de conducta que son lo suficientemente graves y obvias como para ser ofensivas de manera casi inherente. La violencia física o los tocamientos no aceptado de partes íntimas del cuerpo son ejemplos de comportamientos que pueden considerarse con toda razón acoso sexual la primera vez que se producen.

PROPUESTA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

✓ Suscribir y divulgar una declaración de principios contra el acoso sexual en el trabajo y realizar campañas de sensibilización y prevención.

✓ Establecer cauces de denuncia que preserven la confidencialidad, agilidad y resolución del proceso.

✓ Tendrán la consideración de faltas muy graves la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora o trabajador de la empresa. Esos supuestos, en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica se considerarán como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionada con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Isaskun GARIKANO



Norberak erabaki behar du zein jokabide den onargarria eta zein ez



Maila altuagoko norbaitek eginez gero, jazarpena oso larria da

El navarro Gurutz Gorraiz fue elegido secretario general de Ikegaf durante el transcurso del III Congreso de esta federación celebrado el pasado 31 de enero en Basauri bajo el lema "Tu mayoría-Benetako Sindikatua". Los 113 delegados asistentes al congreso aprobaron dos ponencias: "Situación económica e industrialización" y "Organización", así como una reforma estatutaria por la que el congreso pasa a elegir de forma directa al comité federal y al secretario general. El III Congreso de esta federación, el de la consolidación, ha diseñado las líneas estratégicas para afrontar el futuro en unos sectores marcados por la crisis, la precariedad y una negociación centralizada en muchos campos.

GURUTZ GORRAIZ, ELEGIDO SECRETARIO GENERAL DE INFORMACION, QUIMICA, ENERGIA Y ARTES GRAFICAS

"Para abordar un proyecto social y nacional tenemos que fortalecer el sindicalismo vasco"

Durante el periodo intercongresual han existido dos fases económicas claramente diferenciadas. La situación vivida en los años 1993 y 1994 fue de una fuerte crisis industrial, en la que negociamos decenas de expedientes y calificamos la situación como de "emergencia nacional". Es ilustrativo que seamos la federación de ELA que mayor número de empresas con más de 25 afiliados ha visto cerradas a causa de los expedientes de regulación.

En los años 1995 y 1996 los datos económicos e industriales son, macroeconómicamente considerados, de carácter positivo, pero a diferencia de épocas históricas similares ni se ha creado empleo ni ha revertido en mejoras para la clase trabajadora.

LOS GOBIERNOS PASAN DE LA POLITICA INDUSTRIAL

La pérdida de peso industrial es motivo de gran preocupación en una Federación como IKEGAF. Por lo que, con insistencia, hemos demandado de las instituciones medidas orientadas a la modernización de nuestro aparato productivo y al desarrollo de nuevas tecnologías. La política industrial que han realizado las instituciones vascas en los últimos años es desalentadora. Han cercenado todos los aspectos tendentes a una participación pública en la ordenación industrial, en favor de una liberalización de consecuencias sociales profundamente negativas. En Navarra, simplemente se dedican a ofertar suelo industrial para la instalación de multinacionales, que hoy controlan la economía navarra, a través de plantas de mero montaje, sujetas a futuras deslocalizaciones.

En la CAPV se han tomado decisiones negativas:

- ✓ Se ha desmantelado la comisión industrial tripartita a instancias de Confesbask. Consecuencia: la eliminación de la participación sindical en la política industrial.
- ✓ Se ha establecido una política de favoritismos para la patronal a través de oscuros convenios. Consecuencia: financiación de grupos empresariales ni justificada ni sujeta a resultados de creación de empleo.
- ✓ Se ha abandonado al conjunto de la industria a su suerte. Aplicando la más pura política liberal, de que ya crearán empleo los



empresarios por una regulación natural del mercado. Consecuencia: fomento de la ley de la selva, con una competencia desleal en la que los costos salariales son los únicos que los empresarios son capaces de considerar.

El Gobierno Vasco mira, exclusivamente, a través de los denominados "grupos tractores de la economía vasca" (Mondragón Corporación Cooperativa, Iberdrola, BBV, Gamesa). Que indudablemente tienen algo en común, su capacidad para ejercer como grupos fácticos que condicionan todo tipo de proyectos industriales, su facilidad para conseguir financiación pública y su anti-sindicalismo.

EL PENSAMIENTO UNICO

La sociedad está condicionada por la ideología neoliberal, que justifica sus actuaciones en materia económica con grandes lemas (mercado, competitividad, productividad, etc.)

y con la cantinela de que es imprescindible subirse al tren europeo de Maastricht. Tren, que no olvidemos, arrancó y continúa sin el vagón de los derechos sociales y en el que las clases dominantes van a ser las grandes beneficiarias.

Actúan contra los gastos sociales, actúan contra la enseñanza y la sanidad pública, actúan contra las pensiones, contra la seguridad social y sus coberturas (la ILT, las incapacidades, las prestaciones y el subsidio de desempleo), y emprenden privatizaciones de empresas públicas rentables en busca del lucro fácil para ellos. Sarcásticamente, todo ello, en nombre de un empleo cada vez más escaso, y de una juventud que tiene en la precarización de los contratos su gran azote.

RESPUESTA SINDICAL

En el Estado español, el sindicalismo, carente de afiliación y de programa está muy debilitado, especial-

mente por sus servidumbres económicas respecto del Gobierno y de la banca. Por eso, CCOO y UGT aceptan acuerdos como el de las pensiones, el de Iberdrola, o se sientan a considerar la flexibilización de los despidos. El sindicalismo español ha instaurado como filosofía aquello de "como mal menor aceptamos", doctrina que lleva al movimiento sindical al fracaso.

Y nosotros, ¿cómo estamos? No podemos dormirnos. Debemos ser sindicalistas de verdad. Eso significa no aceptar agresiones contra la clase trabajadora en nombre del progreso; quiere decir no aceptar cierres, no aceptar deslocalizaciones o marginaciones como en Bergara, no aceptar chantajes y discriminaciones como en Iberdrola o Petronor, no aceptar ataques a nuestros representantes como en Zubelzu, Zubiri, o Cycobask; quiere decir no acomodarnos; quiere decir tener pensamiento sindical colectivo de confrontación; quiere decir tener pensamiento sindical como persona militante sindicalista; quiere decir pelear, poniendo a la persona como eje central de nuestra acción y voluntad; quiere decir luchar por la igualdad, el progreso y la justicia.

El sindicalismo de ELA no puede hacer tongo, debe adecuar sus comportamientos al análisis que realicemos de los problemas, y si llegamos

”
**Maastrichteko tren
 eskubide sozialen bagoirik
 gabe doa**

”
**Aurrerapidearen izenean
 gure aurka egiten diren
 erasoak onartezinak dira**

a la conclusión de que debemos ser contundentes, ser contundentes.

LA SITUACION EXIGE SER FUERTES

Necesitamos ser fuertes, y para ello tenemos que ser capaces de hacer alianzas entre sindicatos. Nuestra práctica en los últimos años con CCOO y UGT, es negativa. Dependen de Madrid, y tienen miedo a actuar en Euskal Herria. ¿Y con LAB? Los hechos, demuestran que existe una confabulación de sindicatos y patronal españoles para neutralizar nuestra mayoría sindical. Si realmente queremos abordar un proyecto social y nacional estamos obligados a fortalecer el sindicalismo vasco. La unidad de acción con LAB está contextualizada, en clave sindical, al servicio de un reforzamiento y crecimiento de nuestros ámbitos y contenidos negociadores.

Pero no vamos a esconder que existen problemas. Por ello, hacemos un llamamiento a LAB para que continúe profundizando en la unidad de acción, despegándose de la lucha partidista política. Los beneficiarios de una ruptura entre ELA y LAB serían nuestros adversarios de clase y nacionales. A la hora de sumar fuerza, tampoco podemos olvidarnos de grupos sindicales minoritarios.

LA NEGOCIACION COLECTIVA, TERMOMETRO DE NUESTRA EFICACIA

La patronal ha emprendido una importante campaña contra la negociación colectiva. No les basta con la creciente e intolerable precariedad, no les basta con esa nueva modalidad de esclavitud que se llama ETTs. Quieren crear en las empresas colectivos con escalas salariales diferentes, cuando no con condiciones individuales al margen del convenio colectivo. Llevamos mucho tiempo oponiéndonos a estos intentos con resultados, en general, poco satisfactorios.

No podemos negar un estancamiento en la negociación colectiva. No se han ganado ámbitos de negociación y, en materias importantes, como la reducción de jornada, los logros son escasos. Es necesario abrir una reflexión en la Federación sobre tres materias elementales en la negociación colectiva: metodología, ámbitos o modelo de negociación y los contenidos. Hay que acercar la negociación a los trabajadores y trabajadoras para que, de verdad, se impliquen en ella.

Contamos con un instrumento poderoso para la negociación colectiva como es la Caja de Resistencia. Debemos canalizarla hacia estrategias de acción sindical ofensiva.

Hay que reconocer que es innegable que los convenios de este año han comenzado con un tono más positivo.

LA AFILIACION, VITAL

La afiliación da el ser a nuestra organización. Es imprescindible interiorizarlo y mantener una actitud de tensión. Por ello, hemos decidido que en cada reunión de la Federación (Secciones Sindicales, Federaciones Comarcales, Comités Federales,

Secretaría, etc.) el primer punto del Orden del Día sea el análisis de las altas, bajas, sus causas, campos de desarrollo del sindicato, etc.

ELECCIONES SINDICALES

IKEGAF ha crecido 2,4 puntos desde 1990, situándonos con una representación en Euskal Herria del 32,35%, 11,5 puntos por encima del segundo sindicato. Contamos actualmente con 742 delegados y delegadas, y mantenemos un crecimiento sostenido elección tras elección. Pero no es suficiente, seguimos teniendo retos importantes. Es necesario afianzar nuestras posiciones.

Llegar a las pymes, significa no hacer sindicalismo burocratizado y de cúpula, sino de esfuerzo, compromiso y lucha.

ORGANIZACION, ORGANIZACION, ORGANIZACION

Tenemos que buscar la eficiencia en el trabajo, y hablar de eficiencia es hablar de organización. Nuestra Federación tiene un gran complejidad. Agrupamos a sectores diversos e incluso heterogéneos, con una negociación colectiva variopinta y dispersa, y además con un proceso de minoración imparable del tamaño de las empresas. Por ello, si estar organizados siempre es importante, adecuarnos a problemáticas específicas, para que IKEGAF tenga cuerpo y seamos eficaces es absolutamente básico.

Con ese objetivo se presenta al Congreso una propuesta de reforma estatutaria, en búsqueda de una mayor capacidad y democratización interna. El Comité Federal alcanza mayor responsabilidad colectiva e individual, lo que requiere equilibrio interno.

La formación juega un papel prioritario, es fundamental seguir formándonos. Para ello contamos con las herramientas necesarias, la Fundación Manu Robles-Arangiz ofrece los cursos precisos, las reuniones internas de reflexión o las publicaciones del sindicato. Aprovechémoslas.

MIRANDO AL FUTURO

Se presenta un esencial desafío para ELA, convertirse en la referencia sindical para una juventud brutalmente castigada por la discriminación social y laboral, y para las mujeres, doblemente discriminadas, en su calidad de trabajadoras y ante la falta de igualdad entre sexos.

Mimar a la escasa juventud que accede al mundo del trabajo, impedir acuerdos que les marginen o discriminen, y posibilitar que asuman cuotas de responsabilidad, presentándoles como candidatos y candidatas en las elecciones sindicales, está en la base de empezar a modificar esta situación.

RELACIONES INTERNACIONALES

Están empezando a caminar los Comités de Empresa europeos. En IKEGAF varias empresas lo tienen constituido o en vías de constituir, lo que abre un nuevo escenario en las relaciones laborales. Desconocemos su desarrollo, pero obliga a profundizar nuestras relaciones con otros sindicatos. Para así, en colaboración con las Federaciones Europeas, aunar esfuerzos para enfrentarnos a las políticas de las multinacionales.

OPTIMISMO

El panorama puede que aparezca con muchos nubarrones, nos muestre muchos enemigos y muy poderosos, pero poseemos muchos activos a favor y hay que explotarlos.

Nunca en la historia, el sindicalismo vasco ha estado tan fuerte. Nunca ELA ha tenido tanta presencia social, ni tantos cuadros, ni ha estado tan organizada.

La encrucijada en la que nos encontramos, se presenta periódicamente al sindicalismo, pero el camino siempre es el mismo. Responder a las necesidades y demandas de la clase trabajadora. No hay que olvidar que tras el invierno siempre llega la primavera.

J. JAYO

UN ANTES Y UN DESPUES

El III Congreso de Ikegaf coincidió en el tiempo con la huelga general en el Metal de Bizkaia y Araba, por lo que a lo largo de la jornada las referencias al desarrollo de la misma fueron constantes.

Los cerca de 150 asistentes al congreso, entre delegados e invitados, comenzaron a llegar desde antes de las 9 de la mañana a la escuela de Formación Profesional de Basauri, donde tuvo lugar el acto. Tras la recogida de acreditaciones, un txistulari de la banda de Bilbao dio con su actuación el inicio oficial al Congreso.

Saludaron a los congresistas el alcalde de Basauri y Donato Caballero, responsable de la comarca anfitriona. También intervinieron los representantes de las delegaciones internacionales Jyrki Raina, de la ICEM, y Chris Pate, de la FGE, que analizaron la situación del sector a nivel internacional y la necesidad de un trabajo cada vez más coordinado entre los sindicatos nacionales ante la cada vez mayor globalización.



OPONENTZIAK

Uno de los momentos más entrañables del día lo vivió José Mari Bergara, el que fuera durante siete años responsable de Ikegaf, que recibió un cariñoso homenaje de todos los allí presentes.

José Elorrieta, secretario general de ELA, destacó durante su intervención los graves problemas a los que se enfrenta el sindicalismo en la actualidad, con una patronal crecida e hinchada, favorecida por los altos niveles de paro y precariedad, que crean miedo y debilidad en la clase trabajadora. Elorrieta animó a los militantes de Ikegaf a plantar cara a esta situación y a buscar aliados que ayuden a la victoria final.

También tomaron parte a lo largo del congreso los responsables de varios de los frentes que tiene abierto Ikegaf en estos momentos: Petronor, Tavesa, el papel de Tolosa (habían realizado recientemente una huelga general) e Iberdrola.

El debate de las ponencias y la discusión de las enmiendas se realizó a buen ritmo, con intervenciones de un interesante nivel.

En definitiva, buen ambiente en un día señalado para IKEGAF, culminación del trabajo previo de varios meses y que -esperamos- marcará un antes y un después en el devenir de esta federación.



El Consejo Nacional de ELA ha convocado el IX Congreso confederal para los días 27 y 28 de junio. Está previsto, además, que el Comité Nacional apruebe a primeros de marzo el borrador de la ponencia que se presentará a los delegados al congreso para su discusión y debate. ELA se encuentra inmersa, por tanto, en pleno proceso precongresual, un periodo decisivo para el desenlace del propio congreso. Para ayudar a la reflexión y debate de la ponencia, la Fundación Manu Robles-Arangiz ha organizado numerosos cursos, centralizados y comarcalizados, en los que tomarán parte cerca de 1.200 militantes y delegados. Luego, a los congresistas les queda el trabajo individual y en grupo, en las organizaciones o estructuras en las que se encuadren. La maquinaria preparatoria del IX Congreso, el que definirá el sindicato de comienzos del nuevo milenio, comienza a andar.

ENTREVISTA CON MARTIN AURREKOETXEA, RESPONSABLE DE FORMACION

“1.200 militantes y liberados discutirán la ponencia en distintos cursos de formación”

-¿Qué novedades presenta el IX Congreso de ELA?

-La principal novedad formal es el diseño de ponencia única que se va a presentar a los delegados para su discusión y debate. Con este formato hemos tratado de lograr una visión más integral y de conjunto.

-El Consejo Nacional ha decidido ya las fechas en las que tendrá lugar el IX Congreso de ELA, 27 y 28 de junio; el borrador de la ponencia está ya prácticamente ultimado... ¿cuál es el siguiente paso en esta carrera congresual?

-Una vez el Comité nacional apruebe el borrador de ponencia, lo que previsiblemente ocurrirá a finales de febrero, y la traslade a los congresistas para su discusión y debate, nos encontraremos inmersos en plena etapa preparatoria del IX congreso. El congreso será, por tanto, resultado del trabajo que hagamos a partir de este momento hasta junio.

-¿Cuáles son los planes formativos que tiene previstos la Fundación Manu Robles-Arangiz para esta nueva cita de junio?

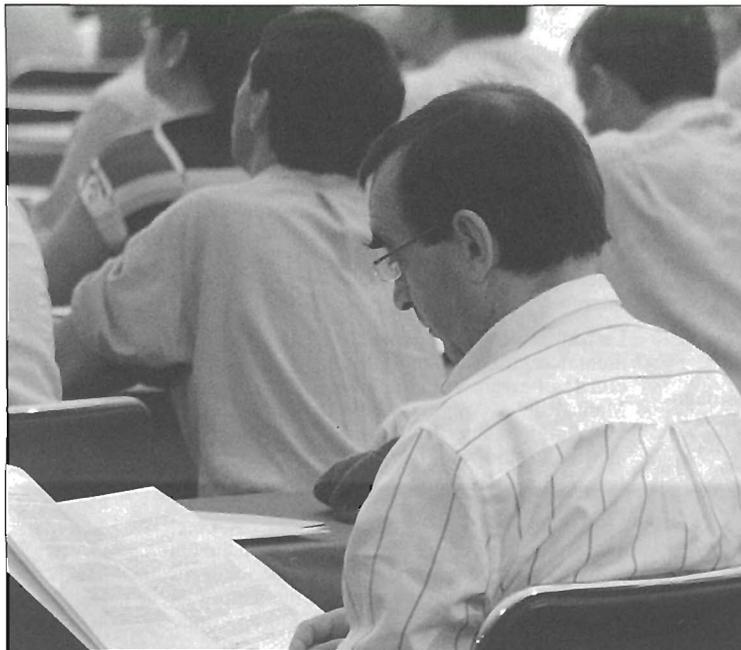
-La formación es una pieza fundamental en la maquinaria del congreso. Por eso, la Fundación Manu Robles comenzará a mediados de marzo a impartir cursos de dos días de duración, tanto centralizados como comarcalizados. Se trata, basándonos en la ponencia, de propiciar una reflexión que sirva no sólo de análisis de la situación que vivimos, de la coyuntura actual, sino también que nos permita vislumbrar hacia dónde vamos. Eso nos obligará a mirarnos hacia adentro de forma crítica, nos permitirá detectar los puntos que debemos superar; nos permitirá, en definitiva, avanzar como organización y afrontar el futuro con ciertas garantías.

Pretendemos que los cursillos sean un foro de análisis y discusión para los delegados, que les permitan contrastar distintas visiones desde realidades también diversas.

ABIERTO Y PARTICIPATIVO

-¿Cuánta gente tenéis previsto que pase por estos cursillos?

-Calculamos que unas 1.200 personas –los setecientos congresistas elegidos según marcan los estatutos, más un número significativo de liberados y militantes de todas las estructuras del sindicato– tomarán par-



te en estos cursos, que serán impartidos por los redactores de la ponencia. Quiero destacar, sin embargo, que los números que manejamos son meras cifras orientativas. Al final se trata de potenciar la participación, cuantitativa y cualitativa, por lo que ningún militante que quiera asistir a estos cursos se quedará sin ir si así nos lo hace saber.

Las 700 personas que van a participar como delegadas en el IX Congreso como representantes de las estructuras de las Federaciones o de la Interprofesional tienen un papel concreto y una responsabilidad específica en la medida que deben pronunciarse sobre cuestiones de gran interés, que van desde la evaluación de la gestión del Comité Ejecutivo en el período intercongresual, hasta la definición de las líneas estratégicas de actuación de ELA en los próximos años, pasando por la elección del nuevo Comité Ejecutivo. Estos delegados y delegadas congresuales desempeñan un indiscutible e insustituible protagonismo.

-Este tipo de cursos suelen tener, además, otra serie de efectos al margen de la reflexión y el debate.

-En la cultura sindical de ELA, el período precongresual suele ser una fase muy rica, donde se realiza un importante trabajo de análisis. Un período muy propicio para lograr una mejor sintonía de la militancia con las líneas de actuación, por haber tenido ocasión de participar y vincularse de forma activa en la definición de las líneas confederales.

-No se agota aquí, sin embargo, el estudio de la ponencia...

-Ni mucho menos. El objetivo de estos cursos es proporcionar una primera aproximación a la ponencia y materiales auxiliares, aportar unos mínimos comunes denominadores a los asistentes. Luego las personas delegadas congresuales, mantendrán las reuniones de estudio y debate en el entorno de la estructura a la que representan directamente para ahondar en cuantas cuestiones les parezcan oportunas.

RICO MATERIAL

-Para finalizar, ¿podrías esbozarnos brevemente algunas de las líneas de ese borrador de ponencia?

-Dar una respuesta sindical adecuada a unas circunstancias difíciles es un reto complejo y difícil. Más allá del tópico estamos pues en un momento importante para el futuro que requiere un análisis concreto y un diagnóstico acertado para establecer las prioridades de nuestra estrategia que deben dar respuesta desde una dinámica cercana a los centros de trabajo y a las necesidades de las personas estén o no insertas en el mercado de trabajo.

A lo largo del texto de la ponencia Congresual se abordan:

-El modelo económico neoliberal y sus graves efectos sociales en la situación laboral.

-El ataque a los elementos esenciales de la solidaridad, como la protección social, teniendo como efecto el empeoramiento de la distribución de la riqueza.

-Una evaluación del autogobierno, su nivel y su utilización.

-Las líneas estratégicas de la respuesta de ELA ante esa situación:

* Prioridad de la acción sindical.

* Modelo de sociedad y empleo.

* El papel del sindicato en la construcción nacional.

-Las relaciones intersindicales y la correlación de fuerzas.

-Las líneas de la negociación colectiva y la apuesta por un modelo organizativo interno integral y compacto.

Es evidente que tras esos epígrafes existe un amplio material que hace posible y necesario un examen en profundidad.

Toda la militancia de ELA tiene ocasión de participar en el trabajo precongresual de forma activa.

J. JAYO

Ikastaroen xedea bikoitza izango da: zein unetan gauden ikustea eta nora goazen hausnartzea

Alternativa para el empleo

El documento "Alternativa para el empleo" puede considerarse una de esas herramientas imprescindibles para la militancia y los cuadros del sindicato. En un texto breve se recogen los principales rasgos de un diagnóstico sobre la evolución del empleo, la degradación de la contratación para los jóvenes; el trasvase de rentas salariales; los cambios necesarios para evitar una sociedad segmentada y otros, desde la premisa de situar el empleo como objetivo prioritario en nuestras reivindicaciones.

Realizado el diagnóstico se apuntan cuatro vías de actuación concretas, con efectos limitados pero eficaces:

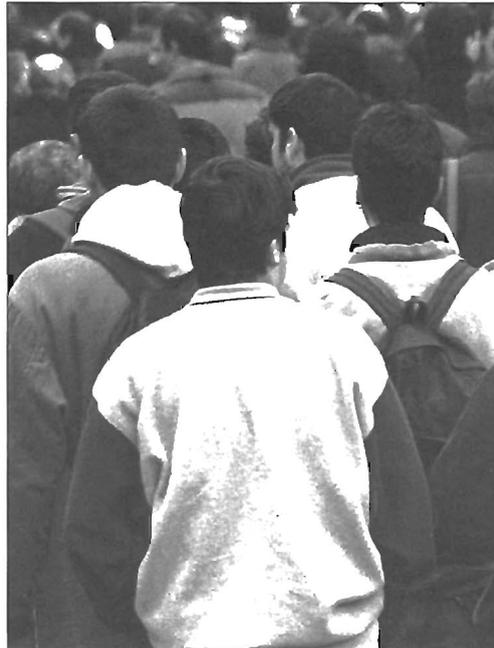
✓ Reducción de la jornada:

Cada hora de reducción de jornada semanal equivale a 17.500 nuevos empleos.

✓ Cambiar horas extras por nuevos contratos:

En Euskadi supondrían cerca de 20.000 nuevos empleos.

✓ Jubilaciones anticipadas, sustituidas por nuevas contrataciones de jóvenes:



Durante un período de cinco años podrá afectar a 53.000 personas trabajadoras.

✓ Reparto voluntario del tiempo de trabajo.

Con una legislación adecuada puede ser una opción con efectos importantes.

Esta breve reseña, refleja con claridad que estamos ante un documento que aborda cuestiones centrales para la acción sindical de ELA y de gran interés, por tanto, para cuadros y militantes.

La "Alternativa para el empleo" es el fruto de un largo proceso de elaboración, y al ser presentada por ELA ante los medios de comunicación y a distintas entidades, ha tenido una buena acogida por considerarlo un planteamiento riguroso y factible como base que contiene elementos que pueden concitar la sintonía de otros sectores y que aumentaría la exigencia de una posición más responsable por parte de la patronal y de las Administraciones.

Para facilitar que toda la militancia y cuadros asuman sus contenidos plenamente, y además puedan irradiar su mensaje en todos los centros de trabajo, nada más directo que analizarlo en su integridad. Con una presentación de asequible lectura, este documento está disponible para las personas interesadas en las sedes comarcales de ELA.

M. AURREKOETXEA

Cara y cruz del modelo social americano

■ EL 1% de los norteamericanos más ricos detenta el 48% de la fortuna financiera del país.

■ El 80% de los norteamericanos más pobres no se han repartido más que el 1,2%.

■ La parte del ingreso nacional obtenido por el 5% de los norteamericanos más ricos ha evolucionado así:

El año 1974 supuso el 16,5%

El año 1992 supuso el 18,6%

El año 1994 supuso el 21,1%

■ La parte correspondiente al 20% de los norteamericanos más pobres ha pasado del 4,3% al 3,6%.

■ Las desigualdades de los beneficios se han acentuado sobre todo en el período 1973-1993.



■ El ingreso real disminuyó en un 21% para el 10% más pobre.

■ El ingreso real aumentó un 22% para el 10% más rico.

■ En materia de jubilación, las prestaciones de Seguridad Social no constituyen más del 40% del salario del obrero medio, o sea, una cifra mucho me-

nor que en los sistemas europeos.

■ En materia de paro según estimaciones de la OCDE, las indemnizaciones obtenidas por la mayor parte de los trabajadores de Estados Unidos se sitúan entre el 20 y el 40% del salario anterior.

El sistema norteamericano no prevé programas públicos de salud para los parados, que tienen el mismo régimen que de los que trabajan en las empresas en las que existe el seguro de enfermedad.

■ El presidente Clinton reconoce: "somos la única nación occidental en la que todos los asalariados de menos de 65 años no se benefician de un sistema de seguro de enfermedad".

Tomado de "Le Monde Diplomatique"

Lecciones sindicales de Corea

TEXTOS PARA LA REFLEXION

Las duras movilizaciones y huelgas llevadas a cabo por los trabajadores y las trabajadoras de Corea del Sur, han tenido un importante eco, no exento de una cierta sorpresa, en algunos sectores que suponían que la "cultura de la sumisión" era un factor positivo en las relaciones laborales que debíamos tener en cuenta para avanzar en la "modernización" del país. Los hechos, también en este caso, han puesto patas arriba otra de las referencias tópicas que suelen utilizar algunos significados personales políticos cuando, sin nadie pedirlo, nos "orientan" sobre la línea sindical que ELA debe seguir. En el resumen de un reciente artículo del sociólogo norteamericano James Petras, se recogen algunos puntos interesantes para la reflexión.

CONTRA LA "FLEXIBILIDAD LABORAL"

El origen de las movilizaciones de los sindicatos coreanos está en las "reformas liberales" que el Estado está llevando a cabo y que implican una gran "flexibilidad laboral", meros eufemismos de una legislación que facilita aún más el despido, la sustitución de los huelguistas por esquirolas, la disminución de los salarios, el incremento de las horas de trabajo y el aumento del número de trabajadores temporales.

Todo esto quiere decir que el estado capitalista de Corea del Sur está decidido a introducir una legislación antisindical similar a la que instalaron Reagan, Bush y Clinton en Estados Unidos y González en España, ratificada por Aznar. De ahí la trascendencia del conflicto surcoreano.

MILITANCIA, NO SUMISION

En primer lugar, merece la pena destacar la militancia de los trabajadores surcoreanos en contradicción con la imagen que tiene Occidente de la fuerza laboral asiática, considerada dócil, entregada y sumisa, es decir, la imagen racista de "hormigas productivas".

EXPLOTACION Y "MILAGRO ECONOMICO"

En Corea del Sur, en los años 50, tras la intervención norteamericana, la represión estatal contra los trabajadores impuso uno de los regímenes laborales más duros del mundo: sesenta horas de trabajo por semana, sueldos que apenas alcanzaban los niveles mínimos, sindicatos controlados por el estado.

La explotación laboral fue uno de los pilares más importantes de lo que se denominó el "milagro económico" surcoreano, con un incremento del 20% en las exportaciones, y un incremento del PNB entre el 10 y el 15%. La otra cara del "éxito" de los dragones asiáticos es la explotación inhumana de sus trabajadores.

Por desgracia, algunos economistas izquierdistas que criticaban el "capitalismo de libre mercado" consideran al capitalismo "estatal" asiático como una alternativa válida, apoyándose en el crecimiento de la economía productiva y asumiendo que la "colaboración"



del capital y de la clase trabajadora es un "pacto social", haciendo de esta forma caso omiso de las relaciones sociales de producción.

Los trabajadores surcoreanos han destruido el mito del "pacto social" y los sectores más radicales han rechazado abiertamente tanto el capitalismo "liberal" como el capitalismo estatal.

APOYO DE OTROS SECTORES

La segunda lección que podemos extraer de las huelgas surcoreanas es que la gran mayoría de la clase media se identifica con esta lucha sin cuartel. Más del 75% de los habitantes de Seúl, la capital, apoya las demandas de los huelguistas y la gran mayoría está a favor de una huelga general. Los empleados de banca, los profesionales e incluso los trabajadores de la Bolsa, con sus trajes de chaqueta y sus corbatas, se han unido a las manifestaciones callejeras.

Al contrario que en España, donde los líderes de CCOO y UGT organizaron su día de ritual huelguista para después someterse a la reforma laboral de González, desmoralizando así a los sindicalistas y marginando a la juventud, en Corea del Sur, y gracias a continuos actos de masas, los sindicatos están consiguiendo el apoyo de numerosos grupos de trabajadores, no afiliados, además de trabajadores del sector público.

SINDICATOS INDEPENDIENTES

Los sindicatos surcoreanos se diferencian de los españoles y estadounidenses en que los primeros son independientes de cualquier par-

tido, especialmente de los partidos burgueses del gobierno y del parlamento. Al principio, los sindicatos más radicales lideraron la organización de los actos de protesta, mientras que los más moderados quedaron relegados. Sin embargo, una vez que se generalizó la protesta, los trabajadores de las fábricas forzaron a los sindicatos más moderados a unirse a la lucha.

Una vez más, el contraste con España se hace patente, ya que aquí el líder sindical, Antonio Gutiérrez, ha invertido el proceso siguiendo las indicaciones del sindicato pro gubernamental UGT. Al contrario que en España, cuando tuvo lugar la transición, los sindicatos de clase surcoreanos no firmaron un "Pacto de la Moncloa" sacrificando intereses socioeconómicos en aras de la legalidad.

LUCHAR POR LOS DERECHOS SOCIALES

En Corea del Sur, la lucha de clases es parte integral de la transición democrática que intenta obtener garantías sociales, seguridad laboral, salarios justos y un reconocimiento de los derechos del trabajador en sus lugares de trabajo, que hasta la fecha, no parecen sino barracones militares.

LA HUELGA Y LA DEMOCRACIA

La huelga general no es algo que concierne sólo a los trabajadores, sino que afecta a un aspecto fundamental de la democracia.

La huelga va en contra tanto de la legislación actual como de los métodos autoritarios sin embargo, en España los líderes sindicalistas siguieron manteniendo una estrecha relación con el régimen de Felipe González a pesar de su arbitraria utilización del poder y de los decretos-ley. Los trabajadores surcoreanos nunca podrían entender la presencia de Gutiérrez en el congreso del Partido Popular y en la sede de la patronal y probablemente esta política "colaboracionista" le haría perder toda su credibilidad como líder sindical.

CAPITALISMO EVITABLE

La revolución laboral coreana sí forma parte del proceso de democratización, aunque la victoria de la clase trabajadora no está asegurada y tanto los sindicatos como los trabajadores surcoreanos están dejando muy claro que el capitalismo de libre mercado no es algo inevitable ni la única alternativa posible. Con sus palabras y sus actos heroicos están demostrando que la lucha de la clase trabajadora no sólo es posible, sino que además cuenta cada vez con más adeptos entre los trabajadores y el heterogéneo grupo del "sector público", en lucha para mantener el empleo de por vida y en pos de mejoras laborales.

Para los sindicalistas e intelectuales españoles y estadounidenses, es hora de seguir el ejemplo asiático, pero no el de su modelo de explotación económica, sino el de la lucha ejemplar de la clase trabajadora.



Aurreko aleetan ere gizarte eramangarriaren kontzeptua azaldu izan dugu orrialde hauetan. Nonbait konturatu omen gara orain arte eramán dugun martxarekin jarraitzea ezinezkoa zela, baldin eta gure ondorengoak gogoan baditugu. Funtsean, gizarte eramangarria egungo gizaldien beharrianak asetzeko gauza da, baina etorkizuneko gizaldien bizimodua eta ongizatea oztopatu gabe.

Nola iritsi gizarte eramangarrira?

Gizarte eramangarria helburutzat hartzen badugu, beraz, zenbait oinarri izan beharko dugu kontutan. Egungo ekoizpen eta kontsumo ereduak aldatu eta era berrian ulertzen hasi behar dugu.

Garapena hazkundearekin identifikatu izan dugu denbora luzeegian. Baina honi ezin diogu gehiago eutsi, ez baitira gure beharrianak modu egokian betetzen; etengabeko hazkundeak sarriegi oinarrian dauden baliabideak hondatzen ditu. Garapen era berri bati heldu behar diogu. Pentsamolde berriaren arabera, erdigunean gizakia kokatuko da, eta beronen hobekuntza izango da helburu. Garai berean, naturaren aniztasuna eta produktibitatea ere gordeko dira.

Kontserbazioa eta garapena ez dira ezinbestean kontrajarriak; aitzitik, lurrean bizitzak irauteko beharrezko prozesuan funtsezko atalak ditugu. Arduragabekeria litzateke pentsakera faltsu honi eustea: "ingurugiroaren kontaminazioa eta deuseztea aurrerabidearen truke ordaintzen den prezioa da"; "lanpostuak sortuko badira geure baliabideak hondatu beharra dago". Zein eratako aurrerabidea da hau?

Gizakiok ezin dugu naturatik berriztatzeko gaitasunak posible egiten duena baino gehiago hartu. Teknologiararen onurak baztertu gabe, noski, muga jakin batzuen baitan jokatzu gero.

Hona hemen garapen eramangarrira-ko bederatzi oinarri:

1. Izaki bizidunen osotasuna errespetatu eta zaintzea. Arau etiko honen arabera, garapena ezin da beste gizatalde, herri ez eta etorkizuneko belaunaldien bizkaretik egin.

2. Giza-bizitza hobea lortzea. Hau da izan garapenaren benetako xedea. Ekonomi hazkundea garapenaren atal garrantzitsua da, eta orain arte halakotzat hartu da garatzen ari diren herrietan. Baina ez da berez helburua, eta Euskal Herrian hori argi asko soma dezakegu.



3. Lurreko bizitasun eta aniztasunari eustea. Gure planeta bizitzeko modukoa izatea posible egiten duten sistema ekologikoak zaindu behar dira, ekosistemei berriztatzeko aukera emanez. Baliabide berriztagarrien ustiaketa eramangarria bilatzea ezinbestekoa da, ez baititu agortzeraino erabilizten.

4. Baliabide ez berriztagarrien ustiaketa mugatzea. Petrolioa, gasa eta ikatzaren moduko baliabideekin birziklapen eta ordezko lehengaiak bilatzeko lana ezin dira ahaztu.

5. Lurraren karga-gaitasunaren baitan geratzea. Lurreko ekosistemek karga-gaitasun mu-

gatu dute. Mugak eskualde bakoitzean desberdinak dira, eta eragina gizaki kopuruaren arabera da, hala nola kontsumitzen duten elikagai, ur, energia eta lehengai kantitatearen arabera.

6. Jarrera eta jokabideak aldatzea. Bizitza eramangarriaren etikari heltzeko, gizakiek ere beren baloreei buruz hausnartu behar dute eta jokabidea aldatu. Hau ez da gizabanakoarentzat kaltegarria. Gizarteak etika berriaren aldeko baloreak sustatuko ditu, eta bizimodu eramangarriaren aurkako izan daitezkeenak baztertu.

7. Gizatalde bakoitzari bere ingurugiroa zaintzeko ahalmena ematea. Norbanakoak gizarterako

modu baliagarrian jokatu eta bere kezkek ager ditzan komunitateak eta herritar elkarteak dira bitartekorik egokiena. Garapen eramangarriaren pentsamolde berriarekin partaidetzan oinarritutako demokraziarako irizpideek indar berria hartzen dute.

8. Garapen eta kontserbazioa integratzeko esparru nazionala zehaztea. Neurri nazionalen xedea hau litzateke:

–Eskualde bakoitza sistema integratu moduan hartzea.

–Sistema bakoitzak beste guztiengan (ekologiko, ekonomiko, sozial edo politikoak direla ere) eragina duela eta besteen eragina jasaten duela onartzea.

–Gizakia sistemaren funtsezko atalzat hartzea.

–Ekonomi politikak ingurugiroaren karga-ahalmena kontutan hartzea.

–Baliabideak modu eraginkoragoan erabiltzeko aukera ematen duten teknologiak sustatzea.

–Baliabideen erabiltzaileek sortzen dituzten kostu sozialak ordaintzea.

9. Mundu mailako itun bat osatzea. Mundua eramangarria izan dadin herri guztien arteko itun sendoa lortu behar da. Garapen maila oso ezberdina da lurrean zehar; herri txiroei garatzen eta ingurugiroa zaintzen lagundu behar zaie.

Mundu mailako eramangarritasuna herri guztien onerako izango da; lortzea ezinezko gertatuz gero, biziraupena arriskutan izango da. Hau dela eta, berdintasunak belaualdi eta lurralde arteko esanahia du.

J. MENDIA

”
Tanto la conservación
como el desarrollo son
imprescindibles

”
El desarrollo sostenible
sólo se puede plantear a
escala global

Esta página se lleva a cabo desde el pasado mes de mayo con la colaboración del Departamento de Ordenación del Territorio, Vivienda y Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

Los sindicatos han sido creados con el fin de constituir, mediante la unión, un contrapoder eficaz frente al poder patronal y del capital, y para superar la explotación y la opresión". Es preciso volver sobre las posiciones fundamentales sindicales. Eso lo hace el documento de conclusiones dado a la luz por el reciente Congreso extraordinario de la DGB alemana. Los denominan 'Programa Fundamental'. Y el mismo título es explícito: "Configurar el futuro".

LA CONFEDERACION ALEMANA ES EL SINDICATO MAS FUERTE DE EUROPA

La DGB mira al futuro

Las materias que ocupan el extenso documento son las siguientes: El trabajo en el futuro; configuración de la economía; garantizar el estado social mediante reformas; exigencias a nuestra sociedad democrática; el futuro de los sindicatos.

REAFIRMACION DE PRINCIPIOS

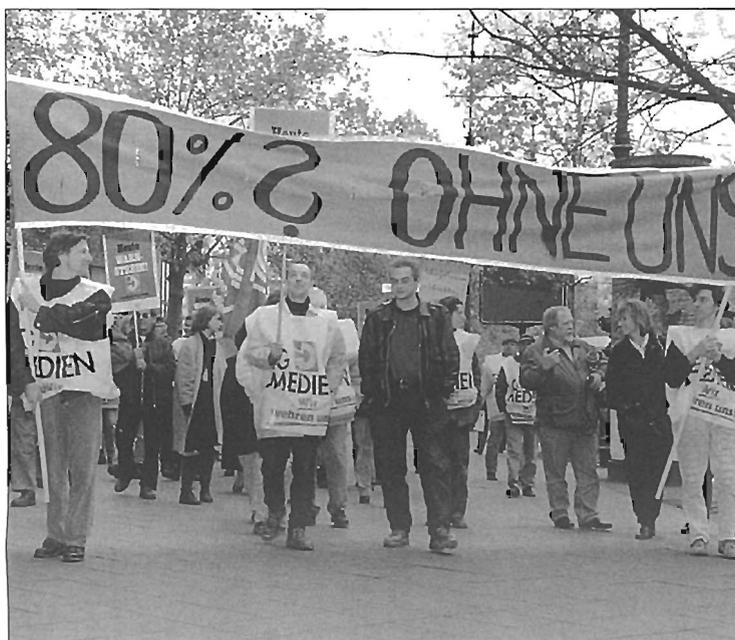
La entrada a estas materias está precedida de una interesante exposición de principios y constataciones. Sin pretender resumirlos, sí será oportuno destacar ciertas afirmaciones.

"Los sindicatos representan los intereses de las personas que trabajan, que aspiran a una formación profesional y a un puesto de trabajo, que se encuentran desempleadas o jubiladas". Esta representación de sectores tan complejos no es meramente académica: "Son organizaciones de intereses que imponen sus objetivos y reivindicaciones frente a otros intereses, si fuera necesario, mediante la huelga". Y eso porque los sindicatos "han sido creados con el fin de constituir, mediante la unión, un contrapoder eficaz frente al poder patronal y del capital, y para superar la explotación y la opresión".

Ese es un aspecto que se completa con este otro, en el que los sindicatos "son organizaciones sociales con un mandato trascendental de configuración que llevan a la práctica con otros movimientos sociales y fuerzas políticas". Los objetivos de esta lucha compartida se cifran en "una sociedad solidaria, en la cual los ingresos, la riqueza y las oportunidades se reparten de forma justa". También en la misma línea "luchamos por la realización de la cohesión social y por unas condiciones de trabajo y vida homogéneas en toda Alemania". A más de uno puede sorprender la firmeza de esta declaración que se reafirma en los principios históricos del sindicalismo.

SEGUIR EN EL FUTURO

La DGB ve a los sindicatos en el futuro marchando por el mismo camino como "organizaciones que



luchan por intereses", sin dejar de ser al mismo tiempo "movimiento de reforma social". Por eso los sindicatos deberán seguir luchando "por un futuro mejor, por alternativas sociales, por la superación de condiciones socialmente injustas y ecológicamente intolerables". Sin miedo a la fuerza de la expresión, la DGB afirma que los sindicatos "deberán desarrollar capacidades de resistencia y contrapoder". Porque "la defensa de nuestros valores fundamentales fue y sigue siendo un requisito decisivo para el éxito de los sindicatos": "Sindicatos fuertes y capaces de imponerse siguen siendo indispensables para el futuro de nuestra sociedad".

Y la DGB da la razón: "La contraposición de intereses entre el capital y el trabajo sigue determinando el desarrollo económico y social de las economías de mercado de índole capitalista".

HECHOS

Los hechos están ahí: "la cohesión social comienza a desintegrarse; aumentan las injusticias y las desigualdades; el consenso de décadas amenaza con derrumbarse".

También hay otras realidades:

- ✓ La justicia social y renovación ecológica no son fruto de la autorregulación del mercado.

- ✓ El radicalismo del mercado y la desregulación contribuyen a desencadenar fuerzas destructivas.

- ✓ La justicia social tan sólo puede lograrse mediante un control por parte de la sociedad (sindicatos).

- ✓ La desunión social y la destrucción ecológica ponen en peligro al estado social y a la propia democracia.

GRANDES RETOS PARA EL SINDICALISMO

- ✓ La globalización de los mercados y los cambios inducidos en lo social, en la propiedad y el trabajo.

- ✓ El paro masivo, la fractura social y del mundo del trabajo.

- ✓ La destrucción ecológica.

- ✓ Las barreras sociales y estructuras de poder que aún originan discriminaciones por razón de rentas, propiedad, sexo, raza...

- ✓ La individualización y diferenciación de estilos y valores.

Otros retos son más específicos de Alemania o más generales.

V. BENGUA

EUROPAKO SINDIKATURIK INDARTSUENA ETORKIZUNARI BEGIRA

Sindikatuak batasunaren bidez ugazaben eta kapitalaren boterearen aurkako indar eraginkor bat osatzearren eratu izan dira, eta esplotazioa zein zapalkuntza gainditzeko". Oinarritzko posizio sindikaletara itzuli beharra dago, eta horixe egingen du DGB sindikatu konfederakunde alemaniarrek bere azken ezohiko kongresuan argitara eman zuen agirian. Beroi "Oinarritzko Programa" izena eman diote, eta izenburua ere jaingarria da: "Etorkizuna eratu".

Agiri luze horretan gai desberdinak jorratzen dira: Etorkizuneko lana; ekonomiaren eraketa; erreforma bidez estatu soziala ziurtatzea; gure gizarte demokratikoari eginiko esijentziak; sindikatuen etorkizuna.

DGB

- 7.800.000 afiliados
 - 17 federaciones. La más importante es IG Metall, con 2.500.000 afiliados
 - Enraza en la historia sindical alemana, que se inicia en 1840
 - La DGB fue fundada en 1949: las confederaciones de las tres zonas de ocupación construyeron la DGB en Múnich
- La otra confederación sindical alemana es la DCB, que cuenta con 250.000 afiliados

¿Qué Garapena queremos?



En este segundo artículo de 1997, que ha sido designado como “Año Europeo contra el Racismo”, no tenía, para desgracia de los compañeros de publicaciones, bien decidido sobre qué debería escribir mi artículo o con qué podría amenizar a los lectores de esta página.

No sabía si debía referirme solamente al Año Europeo, aunque creo que casi todo lo que suena a *européo* se nos queda un tanto lejos a los ciudadanos y ciudadanas de a pie.

Otra posibilidad era tratar el tema de los cooperantes en los países en desarrollo, tras el asesinato de tres de ellos el pasado mes en Ruanda. La verdad es que este es un tema un tanto peliagudo, sobre el que prometo tratar en un próximo artículo, en profundidad y desde un punto de vista bastante crítico, por cierto.

Otros posibles temas: la muerte de dos polizones magrebíes, de dos “moros” que intentaban llegar a la Tierra Prometida de occidente; o simplemente (¿simplemente?) podía comentar el futuro de nuestra asociación para la cooperación al desarrollo Garapena.

Además de los años europeos contra el racismo –y mira que es mala suerte que ya al principio del año el Frente Nacional francés haya obtenido su cuarta alcaldía–, estamos en pleno año congresual, y por ello en un buen momento para intentar decidir cuál debería ser el futuro de Garapena a medio y largo plazo.

“
Kongresu-urtea dugunez,
etorkizunaz hausnartu
beharko genuke

Como los lectores asiduos de esta página habrán comprendido ya, uno de los principales cometidos de nuestra organización consiste en contribuir a la promoción de las organizaciones sindicales de los países del Tercer Mundo y en vías de desarrollo, a través de la financiación de las solicitudes que realizan. Desgraciadamente, todavía no se han desarrollado de forma suficiente otras áreas que también consideramos indispensables, como el desarrollo de la propia Garapena, la participación de socios y socias...

TRABAJO CONJUNTO PARA EL FUTURO

Ahora, y tras haber realizado un pequeño examen de conciencia –debe de ser por la influencia de la Cuaresma–, desde Garapena consideramos que el futuro de nuestra organización debería contar con una mayor claridad, especificidad y compromiso en los objetivos, criterios y actividades de la organización. Un futuro que no puede ni debe ser decidido solamente por la propia Garapena, por lo menos si la consideramos como un instrumento de ELA.

Por ello, si queremos que la cooperación con las organizaciones sindicales del Tercer Mundo, la sensibilización y participación de nuestros afiliados y afiliadas, delegados y delegadas, sea coherente con las prácticas y políticas de esta casa, el trabajo conjunto resulta una condición indispensable.

No vale decir que no sabemos, que no tenemos tiempo, que estamos en un año congresual, o que hay un momontón de aspectos más importantes. Se trata sencillamente de decidir qué queremos hacer de Garapena y con Garapena.

Amaia BETELU

En el último *Landeia* hemos analizado los tipos de contratos que se registran en Euskal Herria, viendo que en 1996 el 96,3% de los mismos fueron temporales, superando en un punto la tasa de temporalidad del año anterior. Asimismo, hemos visto que los contratos que más están aumentando son los de a tiempo parcial, y en especial la modalidad de menos de 12 horas a la semana o de 48 al mes. Este tipo de contratos, junto con los de aprendizaje, son los conocidos como contratos basura, ya que dejan a las personas que les afectan sin prestaciones sociales futuras (desempleo y pensiones).

MAS DE 260.000 PERSONAS FIRMARON UN CONTRATO TEMPORAL EN 1996 Y ACABARON EN PRECARIO O EN EL DESEMPLEO

El contrato temporal acaba en la precariedad o el paro

Además de estos elementos, que se desarrollan en el *Landeia* indicado, es conveniente señalar que al hablar de contratación temporal, tras los grandes y espectaculares números nos estamos refiriendo a la situación real de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras del conjunto de Euskal Herria. Es decir, tras los números, tras las estadísticas globales, se encuentran múltiples vivencias, individuales y colectivas, que no pueden sino calificarse de dramáticas.

Así, al señalar que el año pasado se registraron en nuestro territorio más de medio millón de contratos, una reacción habitual suele ser la de tratar de hacernos creer que la problemática de la contratación temporal no afecta a tanta gente como parece, argumentando que muchas personas se ven obligadas a firmar varios contratos en un año.

Esto, que es cierto, lejos de reducir la problemática, la agrava, ya que no se puede justificar, desde ninguna perspectiva, que haya personas que se vean obligadas a firmar, por ejemplo, más de 15 contratos en un año, como ocurrió en 1996 a más de 1.000 personas en la CAPV y en Nafarroa.

Los datos del INEM respecto al conjunto del Estado español, extrapolados para Euskal Herria, en función del volumen proporcional de contratos, nos muestran con crudeza hasta qué punto se está aplicando una po-



lítica de contratación basada en el abuso de la precariedad.

EXPLOTACION

Situaciones de innumerables contratos temporales consecutivos, lejos de ser meras anécdotas, denotan un nivel de explotación tan alto que dio lugar a que más de 24.000 personas distintas (el 3,4% de la población asalariada) firmasen en 1996 cuatro o más contratos.

Evidentemente, la temporalidad no afecta en Euskadi a más de medio millón de personas. No podía ser de otra manera, al menos si se tiene en cuenta que la población asalariada es de menos de 700.000 personas (560.000 en la CAPV y 130.000 en Nafarroa).

Así, realizando la extrapolación mencionada, resultaría que hubo en Euskal Herria en 1996 282.061 personas distintas que firmaron un contrato, de los cuales, descontando los 19.369 contratos indefinidos, 262.692 se encontraban a finales de año o bien con un contrato temporal o bien en el desempleo, por la finalización de su contrato. Es decir, más del 28% de la suma de la población asalariada (700.000) y parada (230.000) firmó en 1996 un contrato temporal que les ha conducido o al paro o a seguir en precario.

Estos nos da una idea del volumen espectacular que está alcanzando la contratación temporal, así como de la tremenda rotación que se da hoy en día en el mercado laboral.

Mikel NOVAL

NÚMERO DE PERSONAS ASALARIADAS POR NÚMERO DE CONTRATOS EN 1996

TRABAJADORES/AS	NÚMERO CONTRATOS	TOTAL CONTRATOS
172.505	1	172.505
62.707	2	125.414
22.749	3	68.229
14.777	4 ó 5	64.056
6.900	6 a 10	49.838
1.338	11 a 15	16.701
1.091	Más de 15	31.763
282.061	TOTAL	528.506



Zenbait langilek urtebetean hamabost kontratutik gora izan du



Lan merkatuan txandakatze maila izugarria da

Comercio exterior de la CAPV

Las empresas de la CAPV han dedicado gran parte de su esfuerzo a la potenciación de la presencia de sus productos en mercados cada vez más diversificados. Los tiempos en los que el mercado estatal cautivo era el único destino de la producción de las empresas vascas han quedado atrás. Esta circunstancia ha supuesto la necesidad de reforzar los recursos destinados a la investigación y desarrollo de sus productos. Pero si bien el parámetro de los recursos invertidos en I+D en la CAPV es bastante superior al del estado, deja bastante que desear si lo comparamos con el de la Unión Europea.

Las exportaciones de la CAPV se han basado tradicionalmente en productos pertenecientes a sectores maduros. Tal es el caso de la reciente inauguración de la Acería Compacta de Bizkaia, que incorpora un novedoso método de producción. Por otra parte, es notoria la iniciativa de las entidades públicas de la CAPV en cuanto a la potenciación de un sector industrial basado en altas tecnologías, si bien bastantes de los proyectos cuajados nacen con una capitalización bajísima y con una concepción decimonónica de las relaciones laborales.

Es claro que este proceso de modernización de las estructuras productivas ha de conllevar de forma paralela la modernización de las relaciones laborales. Esta modernización nada tiene que ver con la que pretenden las patronales, que modelan ese concepto en teorías neoliberales que conforman hoy el denominado "pensamiento único". Se habrán de establecer unas reglas claras de juego entre los interlocutores sociales, fomentando la validez de la negociación colectiva frente a los progresivos intentos de la patronal de ir fijando un modelo individualizado de negociación.

EL SECTOR EXTERIOR, POR DENTRO

La economía de la CAPV ha experimentado tres ejercicios de considerable crecimiento, basado principalmente en la inversión y el sector exterior. Los parámetros de consumo, por otra parte, han sido bajos. Vamos a hacer seguidamente especial referencia al sector exterior.

El comportamiento global de las exportaciones fue bueno en los nueve primeros meses de 1996. Por otra parte, las importaciones se redujeron en un 3,5% en igual período. Como consecuencia, la tasa de cobertura (exportaciones menos importaciones) mejoró de forma importante, alcanzando un signo positivo por valor de 160.564 millones de pesetas. Recordemos que la tasa de cobertura del estado fue negativa en unos dos billones de pesetas.

En el tercer trimestre de 1996, el 65% de las exportaciones de la CAPV se concentraron en el sector del metal y de sus manufacturas y en bienes de equipo. Sin embargo, en el primero de estos sectores se dio una leve disminución respecto al mismo período de 1995. Los sectores más dinámicos fueron el de las exportaciones energéticas y del caucho y del plástico.

¿En qué países se concentra el grueso de nuestras exportaciones? En primer y segundo lugar se ha-



llan Francia y Alemania. Italia y Reino Unido luchan por el tercer puesto. En los últimos años, se detectan proyectos de diversificación geográfica de nuestras exportaciones, mediante la asistencia masiva de empresas de la CAPV a ferias desarrolladas en países lejanos con los que los intercambios comerciales eran, hasta la fecha, escasos.

¿Cuáles serán los factores más importantes en el incremento de las exportaciones de la CAPV? Es indudable que los puntos capitales serán la calidad de nuestros productos y nuestra capacidad para explorar nuevos mercados. La calidad de nuestros productos presupone una fuerza laboral de alta cualificación y ciertamente motivada. ¿Cuándo ha de percibir la patronal que los trabajadores son un activo de la empresa, y no un pasivo?

Actualmente se dan muchas dificultades en el desarrollo de un modelo adecuado de formación continua por la actitud de ciertos sindicatos (UGT, CC OO) que defienden una formación continua centralizada, mediante la cual pueden satisfacer intereses bastante ajenos a la de la mejora en la formación de los trabajadores.

Las ventajas comparativas más sostenibles son la calidad y la capacidad de abrir nuevos mercados. Actualmente estamos viviendo una situación de fuerte depreciación de la peseta frente al dólar estadounidense (el dólar cuesta 11 pesetas más en sólo dos meses) que puede favorecer las exporta-

ciones de la CAPV. Es decir, nuestros productos son ahora comparativamente más baratos en el caso de aquellas exportaciones que se pagaban en dólares. Pero esta ventaja tiene dos contrapartidas. Por una parte, es inestable y temporal. Por otra parte, es claro que la inmensa mayoría de las producciones exportables de la CAPV incorpora productos extranjeros, que resultan más caros de adquirir debido a ese encarecimiento de la divisa extranjera.

POR DEBAJO DE EUROPA

La CAPV tiene un componente exportador bastante fuerte en relación a la media del estado. Queda, sin embargo, lejos de las cifras manejadas por los países centroeuropeos. Los recientes cambios que se observan en la mentalidad empresarial en el sentido de hacer especial hincapié en conceptos como la calidad y eficiencia pueden acercarnos a esas cifras. En algunas empresas se percibe que unas relaciones laborales fructíferas son también factor clave en este esfuerzo global, pero otras empresas se muestran reticentes a reconocerlo como factor coadyuvante y consideran erróneamente esas relaciones como un obstáculo para el avance.

Quedan en el tintero ciertos temas conexos con el comentado, como la proliferación de inversiones directas de las empresas vascas en aquellos países a cuyos mercados se quiere acceder de forma más directa. Es éste un tema que merece atención específica y habrá de ser abordado en otro número.

Además, la hipotética entrada de la peseta en la Unión Monetaria Europea es un punto incierto sobre el que se han venido haciendo infinidad de cálculos, pero que de momento queda fuera de nuestra capacidad de análisis.

Noiz jabetuko da enpresaria langileak aktiboan sartzen direla, eta ez pasiboan?

Amaia ALDASORO /
Aitor ARRIZABALAGA

Iberdrola impone un convenio colectivo que individualiza las relaciones laborales

El denominado Convenio Colectivo Extraestatutario de Iberdrola es un magnífico ejemplo de la desnaturalización del convenio y de la negociación colectiva. La quiebra de la interlocución sindical y la individualización de las relaciones están en la base del mismo, con las consecuencias de la dispersión de las condiciones salariales y de trabajo, y de la desprotección ante la empresa, algo que la sección sindical de ELA ha visto claro.

CONVENIO SIN EFICACIA PERSONAL

Empezando por la naturaleza del convenio, a pesar de que las organizaciones firmantes del convenio ostentaban en la mesa negociadora una mayoría suficiente para otorgar carácter estatutario y eficacia general al acuerdo suscrito, han optado no obstante por declararlo extraestatutario, de naturaleza contractual y por tanto de eficacia no general, supeditando su aplicación a la adhesión individual mediante escrito presentado a la empresa.

Si hasta ahora la posibilidad del convenio extraestatutario ha venido referida por el Tribunal Constitucional al derecho de todo sindicato a negociar condiciones de trabajo para sus afiliados como contenido del derecho de libertad sindical, aun sin reunir la representatividad suficiente para que el convenio resulte de eficacia general, en el presente caso se ha optado por el convenio extraestatutario a pesar de la mayoría suficiente ostentada. Y no sólo eso, sino que en realidad el convenio ni siquiera obliga a los firmantes y sus afiliados, siendo necesaria la adhesión individual sin excepción. Lo que supone un convenio sin ámbito personal de aplicación, que no obliga a nadie, poniéndose en entredicho la fuerza vinculante de los convenios del art. 37.1 de la Constitución.

La sentencia de la Audiencia sobre la impugnación del convenio planteada no ha entrado a analizar tales cuestiones, y simplemente se remite formalmente a la posibilidad declarada por el Tribunal Constitucional de celebrar convenios extraestatutarios; sin reparar además en que el propio Tribunal Constitucional condiciona tal facultad de negociación a que no "imposibilite jurídicamente la negociación colectiva de eficacia general".

CONDICIONES DESIGUALES

Si mediante el convenio lo que se trata es de homogeneizar sustancialmente las condiciones salariales y de trabajo, ello se desnaturaliza en el Convenio Extraestatutario de Iberdrola, en el que se establecen todos los factores y variables para llegar a salarios individualizados, dependiendo su cuantía de criterios no objetivos y controlables. El sistema raya también en la doble escala salarial respecto del personal nuevo, con condiciones inferiores para éste respecto del personal actual en un amplio período de tiempo, mediante el establecimiento de salarios de ingreso, y acercamiento gradual al nivel de los trabajadores actuales.



Donde sí se establece una doble escala discriminatoria para el personal de nuevo ingreso es en el sistema de previsión social complementaria, en donde, en función de la fecha de entrada, se establece una contribución y aportación distinta al plan por parte de la empresa. La sentencia de la Audiencia no entra a valorar tal dualidad discriminatoria, alegando que por ahora se trata de una consulta sobre un sistema que no ha entrado en vigor.

El convenio extraestatutario establece que "en atención a la utilización restrictiva por la Empresa de la contratación temporal y la promoción de la contratación directa, el período de prueba a que quedará sometido este personal (de nuevo ingreso) será de tres años".

La aceptación por el convenio extraestatutario de un período de prueba tan extenso da pie para sospechar que se está ante un supuesto de desnaturalización de la figura legal del período de prueba, y ante un fraude de ley, por tanto. El propio convenio reconoce que la finalidad de tal período no es aquélla para lo que la ley autoriza su establecimiento, o sea, "realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba", sino para que sirva de uso alternativo a la contratación temporal. A pesar de que el Estatuto no establece un límite máximo a respetar por la negociación colectiva, sí parece que estamos ante una duración excesiva y abusiva, y en cualquier caso ante una finalidad que no es la legal.

Además, el Estatuto únicamente habilita a los "Convenios Colectivos" para el establecimiento de pactos sobre período de prueba. Hay motivos más que abundantes para interpretar que se trata

únicamente de convenios colectivos estatutarios, porque cuando la propia ley del Estatuto lo quiere, utiliza otras expresiones como "pacto", "acuerdo" o simplemente "negociación colectiva".

La Sentencia de la Audiencia Nacional es en este punto puramente formalista, indicando que el período de prueba de tres años no se "opone" al artículo 14 del Estatuto.

LIMITES DEL CONVENIO EXTRAESTATUTARIO

La Audiencia Nacional tampoco ha entrado a juzgar la ilegalidad del Convenio Extraestatutario derivada de los límites de éste para incluir cláusulas que afecten a los no firmantes, o tengan por su propia naturaleza proyección general, al ser la eficacia general sólo propia de los convenios estatutarios (STS de 30 de mayo de 1991, A. 5233); o para establecer condiciones inferiores a las que se derivan del convenio colectivo de eficacia general en situación de prórroga (STS de 17 de octubre de 1994, A. 8052). Tales limitaciones podrían afectar a la validez de ciertas materias como la implantación del nuevo sistema de previsión social complementaria, la acción sindical, etc.

El Convenio Extraestatutario de Iberdrola es una buena muestra del papel que se quiere asignar a la negociación colectiva y a la interlocución sindical en el nuevo contexto económico y social: flexibilizar la legislación hasta desnaturalizarla y forzar una individualización de relaciones laborales.

J. B. HARRIOLA

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: derecho de información sobre las cotizaciones individuales de los trabajadores, a través de la exposición pública de los TC-2.

(Sentencia del TSJ de Navarra, de 23 de octubre de 1996)

El Tribunal Constitucional en pleno en su Sentencia 142/1993, de 22 de abril, establece que, en caso de que pudiera estar en juego el derecho a la intimidad, el trabajador puede manifestar su oposición a que se publiquen datos considerados reservados o íntimos. Sin embargo, es evidente que una desorbitada extensión de un pretendido derecho a la intimidad, significaría la práctica derogación de los derechos de libertad de información y expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución Española, libertad de asociación (art. 11) o libertad sindical (art. 28).n

En particular la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, establece como principio general el deber de la empresa de suministrar a los representantes de los trabajadores toda la información relativa a los contratos para una adecuada representatividad de los trabajadores, para la defensa de los derechos que se les reconoce a los mismos, y en el ordenado ejercicio del derecho a la libertad sindical. *En particular la publicación de los datos contenidos en los TC-2 de los trabajadores, no pueden considerarse injuriosos, desprovistos de interés o innecesarios para el ejercicio de la libertad sindical. Sino, todo lo contrario, son datos que no forman parte del ámbito de protección preferente de la intimidad personal a que se refieren los artículos 10 y 14 de la Constitución Española (véase Sentencia del Tribunal Constitucional 57/1994, de 28 de febrero), y que no se encuadran en el ámbito directo de protección de la Ley 1/1982, de 5 de mayo, de protección a la intimidad y honor personal.*

La publicación de los datos solicitados, salvo razones particulares que se justifiquen en cada caso concreto, es instrumento de control efectivo del cumplimiento por la empresa de los deberes legales de afiliación y cotización de los trabajadores, e igualmente su publicación oportuna evita maniobras abusivas de la empresa o categorías ficticias de división de los trabajadores.

En el caso presente no se pretende, además, la protección de un derecho a la intimidad en concreto, sino la protección de la intimidad "in genere" de cuestiones económicas de un grupo de trabajadores, olvidando de una parte que el concepto de intimidad tiene un perfil preferente, personal y familiar, y de otra que el secreto de los datos contables y patrimoniales no son objeto de tutela específica, como se ha interpretado en sede de investigación de cuentas bancarias y de acción inspectora tributaria.

LIBERTAD DE EXPRESION: comunicado de los representantes de los trabajadores cuyo contenido no es injurioso ni calumnioso para la empresa TRW.

(Auto del Juzgado de Instrucción nº 1 de Pamplona)

De las diligencias de instrucción practicadas ha quedado determinado que durante los meses de Febrero y marzo de 1996 tuvo lugar un proce-

so de negociación del convenio colectivo de la empresa TRW, creándose un ambiente de crispación en el curso de las negociaciones. Al surgir conflictos entre la empresa y los sindicatos, lo que motivó que con fecha 22 de Marzo de 1996 se colocara en el tablón de anuncios de la fábrica un comunicado que, suscrito por los sindicatos ELA, LAB, y ESK-CUIS, exponía que *la Dirección de la empresa no aceptaba los resultados obtenidos tras la votación por los trabajadores, y este fracaso llevaba a la Dirección a lo único que sabía hacer: terrorismo, persiguiendo y amenazando al personal... Así mismo en dicho comunicado se animaba a los trabajadores a no suscribir el convenio propuesto por la empresa, manifestando que no ha de cederse al chantaje terrorista, y terminaba diciendo que hay que buscar la manera de impedir que la cuadrilla de desagradables individuos que dirigen la fábrica se salgan con su intento de convertirlos en esclavos.*

Las expresiones contenidas en el comunicado que los sindicatos suscribieron, que objetivamente pudieran ser calificadas como de calumnias, al calificar a la dirección de la empresa de terrorista y de que no sabe más que perseguir y amenazar al personal, han de analizarse en el contexto en que se realizaron y tomando en consideración el total contenido del comunicado: contexto que no es otro sino el del proceso de negociación de un convenio colectivo de una empresa, en donde la empresa y los sindicatos mantienen posturas enfrentadas, que defienden con el lógico apasionamiento y con el deseo de neutralizar al adversario, lo que da lugar a que se produzcan excesos verbales y escritos, y donde los sindicatos, para animar a los trabajadores a que se mantengan en sus reivindicaciones, se exceden en sus planteamientos, llegando a descalificar a sus oponentes. Situándonos en este marco de confrontación laboral, y a la vista del contenido íntegro del comunicado, hemos de concluir que las imputaciones contenidas en el mismo hacia los directivos de la empresa, envolvían una crítica a la empresa por no aceptar el resultado de la votación y no atender las reivindicaciones de los sindicatos, a la vez que suponía una forma de presión para conseguir sus objetivos y que los trabajadores se mantuvieran firmes en sus posiciones.

En consecuencia, el comunicado elaborado por los sindicatos constituye una forma de ejercitar el derecho a la libertad de expresión de los sindicatos en el ámbito que les es propio y más característico de una sociedad democrática, exteriorizando sus pensamientos, ideas y opiniones sobre el comportamiento de la dirección de la empresa en el curso de la negociación del convenio colectivo, constituyendo una forma de presión para defender sus intereses, y las expresiones que se recogen en dicho comunicado hacían referencia a sus directivos en cuanto tales, no como personas particularmente consideradas, y guardaban relación con la idea central que trataban de transmitir a los trabajadores, la de que no suscribieran el convenio ofrecido por la empresa, pues ésta no procuraba por los intereses de los trabajadores, sino por los suyos propios; razones por las que los hechos denunciados no suponen un ataque al honor de la empresa TRW ni de sus directivos, y procede decretar el archivo de las actuaciones.

CONTRATO DE TRABAJO: abuso de derecho; prestación de servicios con anterioridad a través de Empresa de Trabajo Temporal.

El art. 14.1º, tercer párrafo del ET establece que "será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación". El art. 7.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por el que se regulan las empresas de tra-

bajo temporal establece que "si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido".

En base a lo anteriormente expuesto, apareciendo probado en la sentencia recurrida que el empresario con el que el actor concertó el contrato de trabajo, de cuya extinción durante el período de prueba ahora se trata, ya había recibido sus servicios laborales mediante una prestación de servicios anterior (a través de la ETT), el motivo del recurso no puede tener favorable acogida por esta Sala, pues la empresa recurrente ya podía tener formado un concepto de las cualidades del trabajador, sin necesidad de pactar un nuevo período de prueba (Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero 1987).

La libertad de concertación del período de prueba no puede ser tan ilimitada que lleve a situaciones abusivas, porque la Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo (art. 7 del CC), como ocurriría al pactarse un ilógico e innecesario período de prueba cuando sean sobradamente conocidas, por contrataciones anteriores, las cualidades laborales y personales del trabajador. Así, la cláusula pactada en el último contrato es nula y ha de tenerse por no puesta.

FOGASA: inexigibilidad de que conste previamente la insolvencia de los socios de una sociedad regular colectiva para apreciar la responsabilidad del Fogasa.

(Sentencia del TS de 24 de septiembre de 1996)

La responsabilidad de los socios de una compañía regula colectiva no es automática, sino que, según el art. 237 Ccom., precisa de la previa exclusión de los bienes propios de la sociedad, y esta exclusión es la que produce la insolvencia respecto de los créditos de los trabajadores que no hayan sido satisfechos mediante la misma, de donde resulta que es simultáneo el nacimiento de la obligación del FGS respecto de los trabajadores con el nacimiento de la obligación personal de los socios, causada por la insuficiencia de los bienes de la sociedad. Es decir, la interpretación conjunta de los arts. 237 Ccom., 33 ET y 15 RD 505/1985 de 6 Mar. (organización y funcionamiento del FGS), a la luz del sentido social vigente, impone que se exoneren a los trabajadores de mayores indagaciones y pesquisas, así como de otros procedimientos declarativos y ejecutivos, después de aquellos en los que directamente se ha establecido su crédito mediante una sentencia firme, y se ha declarado la insolvencia de su empresario, en una resolución también judicial y con obligada audiencia del FGS. Y a la misma conclusión conduce el segundo supuesto del art. 2.1 b) Directiva 80/1987 CEE del Consejo, de 20 Oct. 1980 (protección de los trabajadores tras la insolvencia de los empresarios), sin que en ninguno de los preceptos contemplados se encuentre referencia alguna a posibles responsables sustitutorios del empresario insolvente que se anteponga a la responsabilidad supletoria del Fondo.

Debe establecerse como doctrina interpretativa del art. 33.5 ET que la responsabilidad sustitutoria del FGS nace de la condena del empresario y del auto que declara su insolvencia, sin que en el supuesto de que la empresa hubiera adoptado la forma de sociedad de responsabilidad colectiva haya de esperarse a la insolvencia de los socios.

Sindikalgintza

MIKEL NOVAL, ELA-KO KABINETE TEKNIKOAREN ARDURADUNA

“Langileen herena txandaka dabil lan merkatuan, ez du enplegu finkorik”

Iaz ere INEMen erregistratu ziren kontratu gehienak aldi baterako izan ziren, eta baldintza okerrenak eskaintzen dituztenak asko hazi ziren. Langileen herena aldi baterako kontratuaz ari da. Hauexek dira ELAK 1996ko kontratazioari buruz egin duen txosten baten ondorio batzuk. Gaiaren nondik norakoak sindikatuko Kabinete Teknikoko arduraduna den Mikel Novalek azaltzen dizkigu elkarrizketa honetan.

–Zein unetan dago enplegua?

–1996 dagoeneko ekonomi hazkundearen hirugarren urtea izan da, beraz etsi egin zaio goranzko joerari. Ekonomilariak beti esan izan zuten enplegua sortzeko hazkundera beharrezko zela, baina azken bi urteotan arau teoriko hori ez da bete, ez baita ia enplegurik sortu, ez eta zegoena egonkorragoa egin.

Bestalde, Euskal Herrian sortu den enplegu urri hori oso badaezpadakoa izan da, aldi baterako kontratu bidezkoa: 528.000 kontratu erregistratu dira; bakoitza langile batena balitz, populazio okupatuaren %75 litzateke. Horrek ez du zentzurik, eta prekaritatea hazten ari dela esan nahi du.

–Zer nolako kontratuak azpimarratuko zenituzke?

–Aprendizaje kontratuek ez dute oso hazkunde handia izan. Baina “obra eta produkzioaren baldintzen” arabera kontratuak %50 ugalduta dira. Askok eta askok, hain zuzen bostetik bat (%20,7), lanaldi partzialeko



enpleguak izan dira. Eta azken honi kezagarria iritzi diot, kontratu mota honen atzean iruzur maila oso handia ezkutatzen delako; enpresariak gastuak murriztearren erabiltzen dute, benetako enplegua lanaldi osokoa izaten baita sarritan.

Dena dela, zabor kontratuen da egoerarik okerrrena, dena den, 12 orduz peko kontratuetan gertatzen da, inolako gaisoaldi, langabezia eta erretiro babesik gabe geratzen baitira langileak.

–Zenbat kontratu finko izan da?

–Egin diren guztien %3,7 besterik ez, hutsaren hurren-

goa. Orotara itxitako kontratuen milioi erdiaren aldean, 19.000.

TXANDAKATZEA

–Zein da ondorioa?

–Langileen txandakatze neurrigabea ari gara jasaten: Herena (260.000 inguru) aldi baterako kontratuz ari da lanean. Eta hau ikusirik, enpresariak zer malgutasun gehiago eskatzen dute? Ez al zaie aski? Kaleratzea merkatu eta lan merkatua malguagotu beharra dagoela esaten dutenean, gure susmoa da enpresariak benetan eskulana ordezkatu nahi dutela.

Hain zuzen, UGT eta CC OO zer jokutan sartu diren salatu nahi dugu, lan erreforma berri bat onartzeko prest baitaude: kaleratzearen arrazoiak ‘objektibo’ bihurtu nahi dituzte, hots, despidoa erraztu eta automatikoa egin. UGT ere nonbait prest dago ondo doazen enpresetan produktibitatea hobetzearen kaleratzeak onartzeko.

ASMO ONARTEZINAK

–Kontratu mota berriak sartu nahi dituzte...

–Bai, diotenez, aldi baterako kontratu mota bat legezatu nahi dute, kontratu finkoarena baina txikiagoa den kalteordain batekin. Oso gogorra da hau planteatzea lan merkatua nola dagoen ikusita. Ez al dute inolako erantzunik eman nahi? Edo aitortu ezinezko loturak dituzte UGT eta CC OOk? Gure aldetik, patronalaren eta PPren helburuei aurre egitearren mobilizatzeko prest gaude.

–Ba al du ELAK proposamenik kontratuei buruz?

–Bai, oso hitz gutxitan laburbiltzen da: aldi baterako kontratuak egonkor egin behar dira, finko bihurtuaz. Benetan aldi mugaturako lanpostu edo zereginetan erabili beharko litzateke kontratu tenporala.

–Eta nola gauzatu helburu hori?

–Gure esku dagoen heinean saiatuko gara, iritzi publikoan mezu hori zabaldu eta mobilizazioa bultzatuz. Negoziazio kolektiboan ere enpleguaren egoera hobetzen saiatuko gara: lanaldia murriztea, aparteko orduak ezabatzea eta kontratuen kontrola (ETTen aurkako borroka ere hemen sartzen da) dira helburu zehatzak.

J. MENDIA

“Egungo egoeran astakeria da erreforma berri bat negoziatzea”