

EL 1º DE MAYO, ¡A TOMAR BILBAO!

Los trabajadores y trabajadoras vamos a celebrar este primero de mayo bajo el signo de la reforma laboral -¡otra más!- que no es sino una nueva vuelta de tuerca de una política laboral que favorece los intereses de la patronal y perjudica los nuestros.

ELA ve necesario hacer frente a esta reforma, denunciarla, hacer ver en los centros de trabajo y en la calle que la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras estamos contra esta reforma antiobrera. Y el 1º de Mayo va a ser la mejor ocasión para hacerlo.

Trabajador, trabajadora, ELA te llama a participar en la **manifestación** del 1º de Mayo, en Bilbao, que saldrá a las **11:30 horas** de la mañana de la **Plaza del Sagrado Corazón** y que concluirá con un mitin en el Arriaga.

Trabajador, trabajadora, el 1º de Mayo haz oír tu voz en la calle:

- ✓ **CONTRA LA NUEVA REFORMA QUE TRAE MAS INSEGURIDAD Y MAS EXPLOTACION.**
- ✓ **FRENTE A LOS DESPIDOS Y A LOS ABUSOS PATRONALES.**
- ✓ **POR UN EMPLEO DIGNO PARA TODO EL MUNDO.**

Ya lo sabes, el 1º de Mayo, a Bilbao.

(Pág. 3)

**ERREFORMAREKIN
ESPLOTAZIOA
GERO ETA
GOGORRAGO**

**LANA, guztion
ESKUBIDE!**



ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ESTATU MAILAKO SINDIKATUEK PATRONALAREKIN HITZARTU DUTE

Lan erreforma berriaz kaleratzea merkeago eta errazagoa bihurtu da



Patronalak UGT eta CC OOekin akordioa lortu du irazpena are merkeagoa egiteko. Propaganda ugari zabaldu da komunikabideetan, lehenik akordioa hil ala bizikoa zela ziurtatzeko eta ondoren sindikatu horiek zeinen zuhurrak izan diren gorai-patzeko. Baina ezin uka daiteke benetan gakoa kaleratzearen merkatzea eta erraztea dela. Sindikatu sinatzaileetako baten kideak gauza argi azaldu du: patronalak goleadaz garaitu du. Gure esku dago negoziazioaren bidez etengabeko erreformaren azken pauso honi ere aurre egitea.

(4, 12-13 eta 14 orr.)



3 Maiatzaren Lehenerako deialdia / Llamamiento para el 1 de mayo

4 KONFEDERAKUNDEA

5 FEDERAKUNDEAK

6 INTERNACIONALES

7 GAZTEAK

8-9 NEGOCIACION COLECTIVA

10 EMAKUMEA / MUJER

El contrato a tiempo parcial no libera

11 MEDIO AMBIENTE

12/13 ENTREVISTA: Germán Kortabarria

14 ANALISIS: La reforma laboral y la negociación colectiva

15 FORMACION: Enganchados a la ponencia

16-17 AZTERGAIK

18 INTERNACIONAL:

19 GARAPENA

20/21 EKONOMIA

22 GUIA LABORAL

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA: Amaia Betelu



6

16 DE MARZO:

Movilización europea por el empleo

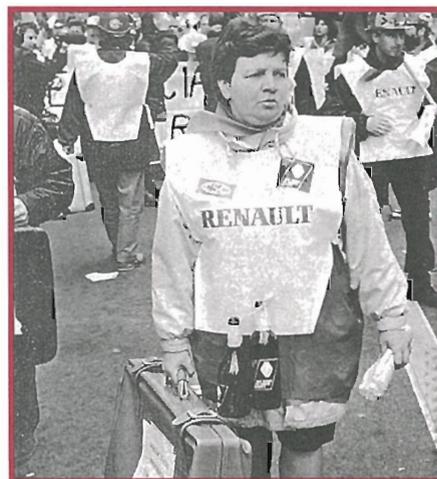
16-17



Entrevista con Friedhelm Hengsbach CARRERA DE POSEIDOS

La presión de las multinacionales

21



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

1º de Mayo de 1997ko Maiatzaren Lehena

CONTRA LA REFORMA QUE TRAE MAS INSEGURIDAD Y MAS EXPLOTACION

EMPLEO DIGNO PARA TODO EL MUNDO

Los trabajadores y trabajadoras vamos a celebrar este primero de mayo bajo el signo de la reforma laboral -¡otra más!- que no es sino una nueva vuelta de tuerca de una política laboral que favorece los intereses de la patronal y perjudica los nuestros.

Todas las campañas de propaganda sobre lo necesaria que era esta nueva reforma laboral y lo responsables que son los sindicatos que la han firmado no van a conseguir ocultar lo que salta a la vista: que el meollo de esta reforma no es otro que el conseguir que despedir a la gente sea más fácil y más barato. Y eso se consigue por dos vías:

✓ ampliando el “despido objetivo”, de tal forma que sea más fácil despedir a cualquier trabajador/a, por muchos años que lleve en la empresa, con una indemnización de 20 días por año, con el tope de un año de salario.

✓ estableciendo para el nuevo personal con “contrato indefinido” una indemnización por “despido improcedente” de 33 días por año, con el tope de dos años de salario.

Tenemos que lamentar sinceramente que UGT y CCOO no hayan tenido reparo en avalar semejante barbaridad. Muy fuertes deben de ser las hipotecas de estos sindicatos para que se hayan plegado al colaboracionismo con una política nefasta para los trabajadores y trabajadoras.

ELA ve necesario hacer frente a esta reforma, denunciarla, hacer ver en los centros de trabajo y en la calle que la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras estamos contra esta reforma antiobrera. Y el 1º de Mayo va a ser la mejor ocasión para hacerlo.

Trabajador, trabajadora, ELA te llama a participar en la manifestación del 1º de Mayo, en Bilbao, que saldrá a las 11:30 horas de la mañana de la Plaza del Sagrado Corazón y que concluirá con un mitin en el Arriaga.

Trabajador, trabajadora, el 1º de Mayo haz oír tu voz en la calle:

✓ **CONTRA LA NUEVA REFORMA QUE TRAE MAS INSEGURIDAD Y MAS EXPLOTACION.**

✓ **FRENTE A LOS DESPIDOS Y A LOS ABUSOS PATRONALES.**

✓ **POR UN EMPLEO DIGNO PARA TODO EL MUNDO.**

Ya lo sabes, el 1º de Mayo, a Bilbao.

SEGURTASUN EZA ETA ESPLOTAZIOA AREAGOTZEN DUEN ERREFORMAREN AURKA

LANA ESKUBIDE GUZTIONTZAT



Langileok Maiatzaren Lehena berriro erreforma laboral baten ostean ospatuko dugu. Baina Madrilgo azken itun hau patronalaren interesen aldeko politikaren urrats berri bat besterik ez da.

Erreforma berriaren beharra eta sindikatu sinatzaileen zuhertasuna goraiatu duten kanpainak ezin dute begibistakoa dena ezkutatu: erreformaren mamia langileen irazpena merkatzea eta erraztea dela. Hau bi erataria ziurtatzen dute:

✓ “kaleratze objektiboa” burutzeko aukera hedatuaz, edozein langile bidualtzea errazagoa izan dadin, enpresan urte asko badarama ere. Kalteordaina lan egindako urte bakoitzeko 20 egunekoa izango da, eta gehienez urtebeteko soldata adina.

✓ “kontratu mugagabea” duten langile berrientzat kalteordain berria

ezarriaz: irazpena “bidegabea” denean urteko 33 egun, eta gehienez bi urteko soldata adina.

Benetan tamalgarria deritzogu UGT eta CC OOk honelako astakeria onartu izanari. Haundiak behar du izan sindikatuon hipotekak langileontzako horren politika kaltegarriari men egiteko.

ELAk beharrezkoa ikusten du erreforma honi aurre egitea, berau salatzea, lantokietan eta kalean langileon gehiengo itun honen kontra gaudela erakustea. Hain zuzen, Maiatzaren Lehena izango dugu horretarako aukerarik egokiena.

Langile, ELAk dei egiten dizu Maiatzaren Leheneko manifestazioan parte har dezazun. Bilboko Jesusen Bihotzaren plazatik abiatuko da goizeko 11.30etan; Arriagan mitin batez amaituko da.

✓ **MAIATZAREN LEHENEZ ZEURE AHOTSA. ENTZUN ARAZI KALEAN: ERREFORMA BERRIAREN AURKA, SEGURTASUN EZA ETA ESPLOTAZIOA AREAGOTZEN BAITU.**

✓ **IRAIZPENEN ETA PATRONALAREN GEHIKERIEN AURKA.**

✓ **GUZTIONTZAKO ENPLEGU DUIN BATEN ALDE.**

Badakizu, Maiatzaren Lehenez, zatoz Bilbora.

IX CONGRESO

Documentación para los delegados y delegadas

Los delegados y delegadas designados por las organizaciones de ELA para participar en el IX Congreso confederal, que tendrá lugar los próximos 27 y 28 de junio, han recibido ya la documentación necesaria para preparar la reunión más importante para el sindicato: Junto con una carta de José Elorrieta, se ha repartido la ponencia del Congreso; la propuesta de Comité Ejecutivo; el orden del día; el reglamento y los estatutos de ELA; el formulario para presentar enmiendas; la tarjeta de identificación, y la tarjeta de votación. Además de este material, para final de mayo los delegados deberán recibir también el informe del Comité Ejecutivo y las enmiendas que se hayan presentado.

Visita del director de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

Hans-Horst Konkolewsky, director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, visitó ELA para conocer el sindicato y entablar un primer contacto con el área de salud y seguridad laboral. A través de diversas reuniones, el director de la Agencia pudo conocer de primera mano la realidad del sindicato mayoritario en Euskal Herria. La Agencia, cuya sede estará en Bilbao, se dedicará a recoger toda la documentación e información existentes sobre la materia.

Por su parte, también visitó el sindicato el secretario general adjunto de la CES, el danés Eric Carlslund, que se encarga de la misma materia. Carlslund se entrevistó también con responsables de salud y seguridad laboral y dirigentes de ELA.

ELA CONDENA EL ATENTADO CONTRA UN FUNCIONARIO DE MARTUTENE

La Federación de Servicios Públicos de ELA condenó enérgicamente el atentado perpetrado el pasado 16 de abril en Rentería contra José Manuel Baza González, trabajador de la prisión de Martutene, que sufrió heridas graves.

Según Patxi Agirrezabala, secretario general de Servicios Públicos, que deseó en nombre de toda la organización el pronto restablecimiento del herido, "actuaciones de este tipo no hacen sino ahondar en el sufrimiento que padece este pueblo".

El Comité Ejecutivo de ELA ha elaborado la siguiente valoración sobre los aspectos más importantes de la nueva reforma laboral o "pacto para la estabilidad en el empleo".

Claves de la nueva reforma

1. DESPIDO MAS FACIL Y MAS BARATO PARA TODO EL PERSONAL FIJO

UGT y CCOO han aceptado la exigencia central de la patronal en esta negociación que no era otra que la de ampliar las causas del despido objetivo (art. 52 del Estatuto de los Trabajadores). En efecto, las causas técnicas, organizativas o de producción se podrán alegar "para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos".

Como puede verse, se trata de conceptos en los que la discrecionalidad de los empresarios es enorme y que resultan difícilmente fiscalizables para los tribunales.

Los firmantes del acuerdo olvidan el requisito de que el despido deba servir para "garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos", dando de esta forma una gran facilidad a las empresas para despedir a su actual personal con una indemnización ridícula de 20 días de salario por año de servicios, con el tope de una anualidad.

En la práctica, este cambio supone que despidos que anteriormente eran considerados improcedentes, y por tanto daban derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado, con el tope de 42 mensualidades, ahora, con la nueva redacción serán considerados procedentes, por lo que la indemnización a percibir por la persona afectada será de 20 días por año con el límite de una anualidad.

2. CREACION DE UN NUEVO TIPO DE CONTRATO CON DESPIDO MAS BARATO

La creación de una nueva modalidad de contratación, que llaman indefinida, con una indemnización por despido improcedente más barata que la vigente: 33 días por año, con un límite de 24 mensualidades. Este despido improcedente de indemnización rebajada, se suma al despido objetivo, más barato aún (20 días, con el tope de una anualidad), que va a entrar en vigor para todos los trabajadores y trabajadoras.

Respecto de este nuevo contrato, los firmantes del Acuerdo han dicho cosas que exigen algunas precisiones. Por ejemplo:

✓ No es cierto que, en la práctica, sea un tipo de contrato excepcional (sólo para determinados colectivos) ya que incluye a la gran mayoría de las personas desempleadas y a quienes tengan un contrato temporal. Se está instaurando, por tanto, el nuevo tipo de contrato ordinario, en el que en cualquier momento la empresa va a poder despedir al trabajador o trabajadora con una pequeña indemnización.

✓ No está nada claro que esta nueva modalidad contractual vaya a sustituir a los contratos temporales, ya que las modalidades de contrato temporal más utilizadas van a seguir en vigor. Sólo se suprimen los contratos de fomento del empleo y lanzamiento de nueva actividad que, en 1996, no supusieron en el conjunto de Euskal Herria sino el 4,3% del total de contrataciones temporales.

3. LOS FIRMANTES DE LA REFORMA CONFIRMAN SU VOLUNTAD DE CENTRALIZAR LA NEGOCIACION COLECTIVA

En los tres Acuerdos de que se compone esta nueva reforma aparece con mucha claridad la voluntad de consolidar un modelo centralizado de negociación colectiva y de relaciones laborales. En este sentido:

■ El Acuerdo sobre Negociación Colectiva insiste en la necesidad de "Convenios sectoriales de ámbito nacional" que contemplen, no sólo las materias reservadas del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, sino también otras materias cuya reserva no está autorizada por la actual legislación.

■ La Disposición Adicional del referido Acuerdo advierte de que los objetivos del Acuerdo en materia de negociación colectiva pueden exigir el cambio de la legislación, en clara alusión a los art. 83 y 84 del estatuto de los Trabajadores.

■ El Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo parece querer modificar indirectamente el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores (contrato para la formación, en prácticas y eventual).

ELA eta CIGek oso kaltegarritzat jo dute erreforma

Confederación Intersindical Galega (CIG) eta ELA bat etorri dira lan erreforma berriari buruzko akordioa kritikatzeko. Izan ere, CIG sindikatuko ordezkariak bat izan genuen gure artean joan den apirilak 10 eta 11n, duela zenbait urte bi erakundeek burutzen dituzten bilera bat gehiago burutzeko.

Manuel Mera CIGeko idazkari konfederalaren iritziz, akordio honek PSOEek bultza zuen erreformari jarraitzen dio eta kaleratzeak are gehiago errazten ditu, zergatiak hedatu eta kalteordainak asko merkatzen dituelako. Merak salatu duenez,

"UGT eta CC OO dirulaguntza publikoen mende daudenez, presioei amore eman behar izan diete eta kapitalaren logikari men egin". Sindikalari galiziarren arabera, jarrera honek "estatu mailako bi sindikatuek langileen artean duten sinesgarritasuna hondatzen du".

ELA eta CIGek jakinarazi egin dute, gainera, Madrilen sinatu den akordioak isladatzen duen negoziazio kolektiboaren zentralizatzeko borondate argiari aurre egingo diotela.

Erakunde sindikal biek eskabide bat luzatu dute: enplegu sorkuntza izan dadila ekonomi politikaren helburu

nagusi, gaur egun soilik irizpide monetaristen arabera burutzen baita. Herri-aurrekontuak, zerga sistema, industri-politika eta sektore publikoa benetan enplegu politikaren mesedetan ipin daitezela ere eskatu dute bi konfederakundeek.

CIGen ordezkariak honako lagunek osatu zuten: Manuel Mera, idazkari konfederala; Xan Carballo, negoziazio kolektiboaren idazkaria, eta Luis Burgos, erakunde harremanetarako idazkaria. Sindikalari galiziarrek zenbait bilera izan zuten ELAko idazkari nagusiarekin eta Komite Exekutiboko kide batzuekin.

Feta-Etef

Concentraciones de militantes ante el Banco Pastor

Unos 40 militantes de la FETA se han concentrado en tres ocasiones en las oficinas del Banco Pastor en Bilbao, para protestar por la persecución de que es objeto la delegada sindical de ELA en el banco.

A esta delegada se le han retirado sus funciones de apoderada, con el consiguiente perjuicio económico, por oponerse a un ajuste de unas 400 personas en la plantilla del banco y por denunciar las coacciones de la dirección para que se metan horas extraordinarias.

En las concentraciones, que van a seguir produciéndose, se han colocado carteles dentro y fuera de las oficinas de la entidad bancaria, exigiendo respeto los derechos sindicales y denunciando que "vuelve el tricorno" a las relaciones laborales en este banco gallego, presidido por la condesa de Fenosa.

También las secciones sindicales de CIG, CC OO y UGT, sindicatos con presencia en las oficinas del banco en el Estado, han denunciado la persecución de que es objeto nuestra delegada.

Servicios Públicos

Ataque a la negociación colectiva

El Tribunal Constitucional ha decidido suspender cautelarmente los incrementos salariales de los empleados y empleadas del sector público de la CAPV. Las federaciones del sector público de ELA (Servicios Públicos y Enseñanza) han anunciado que analizarán las medidas a adoptar ante este nuevo ataque al marco competencial de la CAPV, a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la Administración vasca y al derecho a la negociación colectiva.

Las federaciones citadas han difundido un comunicado en el que exponen su posición ante la decisión del tribunal:

1. "No compartimos dicha decisión del Tribunal Constitucional, en la medida en que cuestiona el margen competencial que en materia de Función Pública corresponde al Gobierno Vasco en virtud del Estatuto de Autonomía. Compete al Gobierno Vasco la determinación de las condiciones retributivas de todo el personal a su servicio, previa negociación con los agentes sociales.

Exigimos el mismo desarrollo competencial que el articulado por la Comunidad Foral de Navarra para sus empleados y empleadas.

2. Denunciamos la tibieza que en todo este proceso ha demostrado el Gobierno Vasco. No aceptamos el que consideren como no prioritaria la defensa de la negociación colectiva como mecanismo democrático para abordar las condiciones de trabajo, ni el que hagan dejación de temas básicos que posibiliten la configuración de una Administración Pública Vasca propia e integral,

ni el que acepten la centralización de la negociación colectiva a dictados de otros.

3. Rechazamos los continuos ataques que desde diferentes ámbitos se están infiriendo a los empleados y empleadas públicos en su derecho a la negociación colectiva.

Ni la imposición de sus criterios, ni la determinación unilateral de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras son el camino para lograr unos servicios públicos más eficaces."

Transporte

Sigue el centralismo

La publicación, el pasado 31 de marzo, del proyecto del Gobierno central para la modificación de la Ley de Puertos y Marina Mercante viene a confirmar los temores de que no se va a producir una transferencia real de los puertos -Bilbao y Pasajes- a la CAPV y que, por el contrario, se trata de permitir cierta autonomía funcional y de gestión a las autoridades portuarias de todo el Estado, lo que aun siendo un hecho importante, nuevamente niega el derecho a la transferencia plena de la totalidad de infraestructuras de Euskadi.

En una primera lectura del citado proyecto, respecto a la materia laboral, el proyecto es tramposo, porque mientras por una parte concede a los puertos la facultad de establecer criterios para definir la política de recursos humanos y establecer los criterios de la negocia-

ción colectiva, por otra, el Estado puede establecer un convenio marco para todos los trabajadores de los puertos si las autoridades portuarias se lo solicitan.

En el proyecto se "olvidan", además, de dar un tratamiento a los trabajadores portuarios encuadrados en las sociedades de estiba, reservándose para el Estado las funciones para proponer estrategias y criterios de actuación en el conjunto de las sociedades de estiba, en colaboración con el Ministerio de Trabajo.

Si un elemento clave para el desarrollo del puerto, como son las relaciones laborales de los trabajadores de la autoridad portuaria y la sociedad de estiba y desestiba, se dejan o bien en la indefinición, o se reserva al Estado la potestad de regularlos, es evidente que nos encontramos ante una transferencia totalmente descafeinada, que desde luego defrauda las expectativas de los trabajadores de nuestros puertos.

De sobra sabemos los vientos de centralización de la negociación colectiva y las relaciones laborales que se están dando a nivel general, y en particular en los puertos, como para no ver que en efecto desde las centrales sindicales estatales la apuesta es por el actual marco centralista.

Desde la sectorial de puertos se está trabajando para que esto no se materialice tal como se pretende en el proyecto y se logre la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras de los puertos de Bilbao y Pasajes puedan fijar sus propias condiciones salariales, de negociación y empleo.

J.L.

Ikegaf



BILBAO - BASQUE COUNTRY - SPAIN - MAY 2, 3 & 4 - 1997

ELAK KAZETARIEN MUNDU MAILAKO BILTZARRA ANTOLATU DU

"Tolerantziaren garaia" lemapean, 100 herritako 150 kazetaritik gora bilduko du Bilbon ELAk eta Nazioarteko Kazetarien Federazioak antolatuta datozen maiatzak 2tik 4raino izango den konferentziak.

Bertan, kazetariak gizarte bizitzan bete beharreko paperaz egingo da hausnarketa. Profesionalez gainera, goi mailako partaidetza izango da kazetarien mundu mailako bilera honetan: bestek beste, Jose Ramos Horta (Timor ekialdea) eta Adolfo Perez Esquivel (Argentina) Bakearen nobel saridunak, Federico Mayor Zaragoza Unescoko presidentea, Jose Maria Gil Robles Europako Parlamentuko presidentea, Pdraig Flynn EBko komisaria, Carl Bildt Suediako gobernuburu ohia, Jose Antonio Ardanza lehendakaria, Jose Maria Setien Donostiako gotzaina edo eta Bernardo Atxaga idazlea.

Parte hartuko duten pertsonaiak eta gaiak berez duen interesa medio egundoko jakinmina sortarazi du biltzar honek.

Es cierto que el 16 de marzo se puso en marcha la Europa Social? Así titulaban su primera página algunos diarios europeos el día siguiente. Con algunas variantes, en casi todos ellos se reflejaba la sorpresa de que las medidas adoptadas por una empresa, en uno de sus centros –Renault, en Bélgica– hubieran desencadenado un movimiento social en varios países y una “euromarcha” en Bruselas. Los 70.000 manifestantes del día 15 –belgas, franceses, vascos, españoles, italianos, holandeses...– realizaba un acto de protesta unitario convocado por las dos grandes confederaciones sindicales belgas: la CSC y la FGTB. La causa inmediata: expresar la solidaridad con los 3.500 trabajadores de la factoría Renault de Vilvoorde, en las inmediaciones de Bruselas, amenazados de cierre de la empresa.

EUROPA DE LOS TRABAJADORES

¡Hagamos de verdad que el 16 de marzo sea un primer paso!

Nadie lo vio como una protesta más. Por primera vez los trabajadores realizaban una masiva protesta europea en solidaridad con los trabajadores de una empresa amenazados de paro. La manifestación del 16 de marzo en Bruselas ha sido más que eso: desde medios ajenos al sindicalismo ha sido interpretado de diferentes maneras. Se la ha vinculado con un sordo malestar de los trabajadores europeos ante el carácter asocial de la construcción europea. Ya se ha puesto en circulación la expresión “euroescepticismo social”. Manifestaciones de este malestar han abundado estos últimos meses: Bélgica, Francia, Alemania, Italia...

Después de la manifestación de Bruselas, casi sin solución de continuidad, se han producido expresiones reivindicativas masivas en Francia (enseñanza), en Alemania, en Italia.

ESTA EUROPA, NO

Hay muchas maneras de hacer Europa, pero ésta en concreto no es del gusto de los trabajadores. Y los sindicatos se están poniendo al frente de la protesta. Jacques Delors, que fue presidente de la Comisión Europea, se expresaba con claridad: “Cuando veo lo que sucedió el domingo en Bruselas, cuando veo que el movimiento sindical europeo lleva la batalla al nivel europeo, me digo a mí mismo que la Europa de los ciudadanos da ya los primeros pasos”.

Y ello le alivia en sus momentos de desaliento, “porque es una forma de conciencia de la necesidad de las luchas sociales para hacer avanzar a Europa: porque



ELA también estuvo presente en la manifestación del 16 de marzo.

sin luchas sociales ninguna sociedad puede avanzar”. Delors inscribe la lucha de los trabajadores europeos –también la manifestación del 16 de marzo– en el proceso de construcción del modelo social de Europa: “Esta es la apuesta –dice– de una guerra ya larga que es necesario continuar porque no está aún ganada”. Apenas iniciada.

Frente a las justas aspiraciones de los trabajadores están, ha dicho Delors, “los apóstoles del ul-

traliberalismo: los actores del mercado financiero y la mayoría de los jefes de empresa, hoy obsesionados por la reducción de las plantillas. También están los inmovilistas de izquierda”.

EL NUEVO ESCENARIO

La “lucha de clases” es una expresión que empieza a ser rescatada incluso fuera del colectivo de los trabajadores. Lucha de clases a nivel europeo. “En el interior de esta lucha de clases se alcanzará a configurar un mode-

lo europeo” (Jean Daniel). Y desde este punto de vista, los jefes de la Renault, sin pretenderlo evidentemente, han contribuido a evidenciar ciertos intereses enmascarados y a aclarar posiciones ante Europa.

Los sindicatos –CSC y FGTB– convocantes de la manifestación del 16 de marzo han querido desencadenar un proceso constructivo y reclamar de los empresarios a los gobiernos y de Europa una dinámica nueva en favor del empleo, contra los cierres salvajes y contra a desregulación.

NO BASTA

Europa no puede ni debe construirse sobre un chantaje a los trabajadores. El tratado de Maastricht, con un mínimo protocolo social, fue un acto de fuerza del capital sobre el trabajo. El malestar de los trabajadores está perfectamente legitimado. Su despegue frente a esta Europa va en aumento y los sindicatos seríamos irresponsables si contribuiríamos a engordar el engaño. Nuestra responsabilidad es denunciar la impune irresponsabilidad social de los intereses dominantes y en ningún caso darle cobertura.

Como telón de fondo de las movilizaciones sociales, no pocos sitúan la próxima Conferencia Intergubernamental (en junio) y el nuevo tratado que surja con más contenido social. No basta. Debemos espolear la toma de conciencia europea de la clase trabajadora. Europa debe dejar de ser una amenaza tenebrosa para los trabajadores. Sólo de nosotros depende el que vuelva a ser una esperanza que simbólicamente comenzó a andar un 16 de marzo.

V. BENGUA

Europa egiteko
era hau ez da
langileon gustokoa

Gure zeregina
boteretsuen ardurarik
eza salatzea da

Intsumisioaren aldeko sindikatuarteko Plataformak ezgaikuntzen aurkako kanpaina berri bat antolatu du, enpresa publikoetako langileei zuzenduta. Asmoa hauxe da: funtzionariak Kode Penalean aurreikusitako zigor administratiboak aplikatu ez ditzaten gonbida-tzea. Hona hemen sindikatuok izenpetu dugun idatzia.

Nik ez dut ezgaitzen

Intsumisioaren aldeko plataforma sindikalean parte hartzen dugun pertsonak eta sindikatuek gure elkartasuna eta konpromiso bizia dugu militarismoaren kontrako ideia eta ekintzekiko. Honek azaltzen du militarismoaren kontrako mugimenduak eragindako ekintza guztietan daukagun presentzia iraunkorra.

Orain arte, gure mugimendua soldadutzaren ordezkotzat prestazioen aurka abiatuz joan da. Ahazterik ez dago bata bestearekin dagoela lotuta, hots, izateko arrazoia militarismoak ematen digula: batetik gizarte eskaerak betetzeko debaldeko eskulana erabiltzen dute, horrela aurreztutako dirutza erakunde militarera iritsi delarik. Hau aurrekontuen banaketan isladatzen bada ere, aurrekontuetan bertan gizarte gastuen murrizketa eta gastu militarren etengabeko gorakada ezartzen ari dela esan behar da.

USTIAPEN EGOERA

Soldatarik gabe, sindikatuzko eta lan eskubiderik gabe, eta kontrol araubidearen menpean (zenbaitetan behin-behineko zigor ondorioak jasanez) egoteak ustiapen egoera nabarmena eragin dute prestazionistengan. Bestalde, gainontzeko langileak kezkatuta daude, lorpen sindikalak eta lan baldintzak kolokan jartzeaz gain, kontratuen jarraipena arriskuan ikusten baitute beren lana egiteko kontzientzi-eragozleak erabil ditzaketelako.

Hitz batean, salaketa aurkezten dugu gizartearen aurkakoa delako eta mesedegarria ejertzitarentzat baino ez izateagatik.

Urteak joan ahala begibistakoak dira lorpenak, prestazionistentzako plazak sortzeko laguntza gure ingurunetik —erakunde eta elkarteen aldetik alegia— oso eskasa izan baita, gobernuak iragarritako egitasmoek porrot



itzelean urtuz joan direlarik banan-banan.

Zigor kode berriaren onarpena eta militarismoarekin amaitu nahi duen mugimenduaren kontrako errepresio neurri berri batzuren aurrean (isuna eta era-

bateko ezgaikuntza) lan munduan eta eremu sindikalean militarismoaren kontra lan egiteko beste era berri bat zabaltzen da.

Ezgaikuntzaren ondorioa honako hau izan daiteke: gizarte heriotza lanpostu publikoetatik,

babes ofizialekiko etxebizitzetatik gizarte laguntzetatik baztertutakoentzat. Gobernuak nahi duena da guk, langileok, zigor horiek egin ditzagun: espetxeek, poliziak, epaileek eta militarrek orain arte izan duten jokaera errepresiboa betetzera behartzen gaituzte, gu intsumituen borrarero bihurtuz, armadaren gordelekua eta parapettoa gobernuaren zigor arma bagina bezala agertu garelarik.

Hau dela eta, uko egiten diogu ezgaikuntzaren bitartez armadarekin lan egiteari. Espetxe zigorra jasan behar izan duen gizarte ezbidetotasuna bera ezgaikuntzara zabal dadin, bidezkotzat jotzen dugun pakearen aldeko borroka era bat aurrera eramaten ari direnen aurkako bazterketa gizarteak uko egin behar liokeelarik.

Xabier ANZA

○ Laburrean...

■ ENCUESTO DE MILITANTES DE ELA-GAZTEAK

El próximo 26 de abril, en lugar aún por determinar, los militantes de ELA-Gazteak vamos a celebrar un encuentro en el que pretendemos profundizar en la coyuntura sociolaboral y sindical, así como hacernos con las claves de lo que previsiblemente va a ser el Congreso confederal.

■ A PUNTO PARA EL 1º DE MAYO

En la pasada reunión de la permanente, que tuvo lugar el 5 de abril, ultimamos los detalles para el Primero de Mayo, tanto en lo que se refiere a los actos previos comarcales, como al diseño de la manifestación. Para calentar motores, en el transcurso de este mes realizaremos con toda probabilidad una rueda de prensa para valorar la incidencia que presumiblemente tendrá la reforma laboral en los y las jóvenes.

El modelo sindical nos separa

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

La negociación colectiva en el comercio de Navarra, aunque lentamente, va avanzando y en las últimas semanas se han firmado varios convenios: comercio de alimentación, comercio del mueble y comercio de mayoristas de productos químicos.

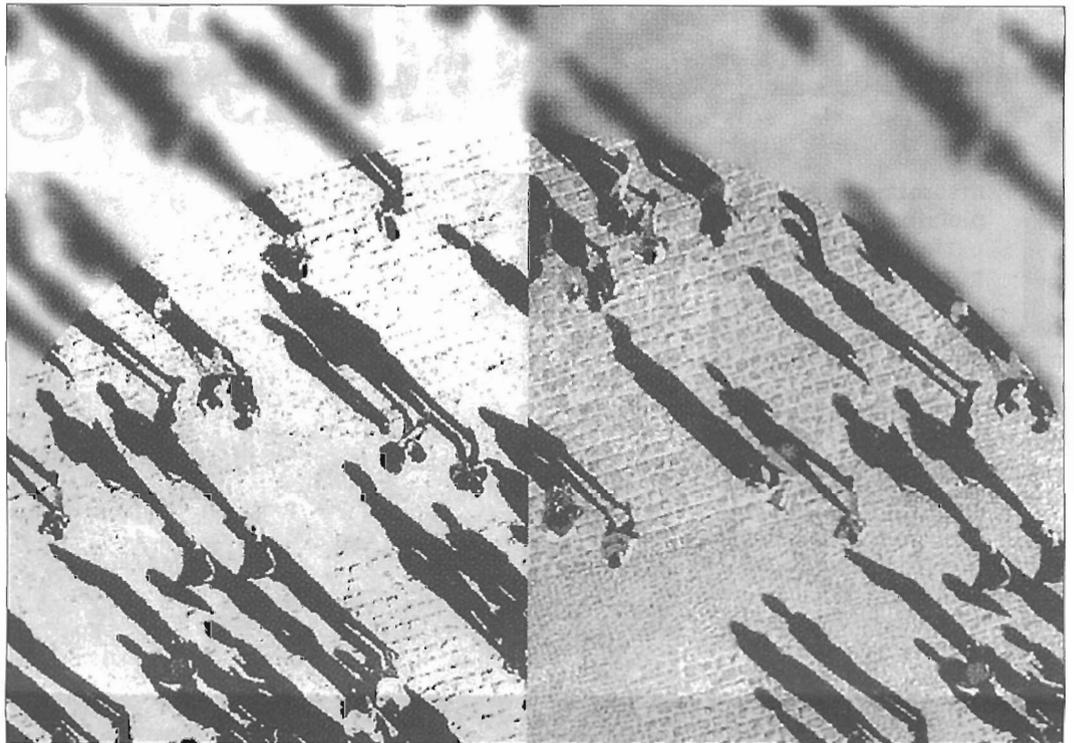
Los resultados son muy distintos en unos y otros. Existen logros importantes en el comercio del mueble, con incrementos salariales por encima del IPC, reducción de la jornada, aplicación de las condiciones del convenio a los trabajadores y trabajadoras de ETTs, en un convenio de 1 año de duración.

Por contra, en el convenio de Alimentación, firmado para tres años, se ha retrocedido puesto que, a la vez que el incremento se fija según el IPC previsto, se recorta de manera drástica el plus de antigüedad para el nuevo personal, congelándose para el antiguo. Las compensaciones por este plus, además de no consolidarse en el salario, están lejos de compensar el efecto del recorte.

ESTILOS DIFERENTES

La diferencia de contenidos, de resultados, se corresponde con la existencia de dos estilos de negociación, reflejo de los dos modelos sindicales diferenciados que propugnamos UGT y ELA.

UGT, en retroceso pero mayoritario aún en el conjunto de Navarra, ha apostado por unas fluidas y cómodas relaciones con la patronal CEN, basándose en grandes acuerdos que le permitan un trato favorable en las estructuras institucionales de



actuación sindical (formación continua, Tribunal Laboral, CES, etc.). Excluye, además al sindicalismo de ELA, que cuenta con el 20% de representación.

Este modo de componendas, de pactos en la cúpula, luego se traduce en la negociación colectiva en una actitud entreguista, de acuerdo fácil, en el que más le preocupa cerrarlo rápidamente, que los contenidos del mismo.

Es lo sucedido en Comercio de alimentación, donde su posición mayoritaria —40%, al que suma el 11 % de CCOO— ha puesto en bandeja un acuerdo muy del agrado de la Patronal.

Desde ELA, acostumbrados como estamos a trabajar en un medio hostil, con unas instituciones y una patronal que se resiste a reconocer nuestra realidad, defendemos un sindicalismo a ras de suelo, cerca de los trabajadores y trabajadoras, cuyo respaldo es el que de verdad nos preocupa.

RESULTADOS

Por eso, nuestra actitud en la negociación también marca diferencias. Estamos defendiendo incorporar nuevos contenidos en materia de empleo con reducción de la jornada de trabajo para propiciar que se cree, eliminación de discriminaciones y mejora del poder adquisitivo. Incluso en sectores

como el comercio, en los que la atomización de centros de trabajo es un inconveniente a añadir a la capacidad de respuesta.

Los resultados obtenidos en el Comercio del mueble, donde ELA ostenta la mayoría absoluta, con el 60 % de la Mesa, son la confirmación de que este es el camino. Mantener el espíritu reivindicativo, saber de qué lado estamos, qué intereses representamos. Y haciéndolo desde los centros de trabajo.

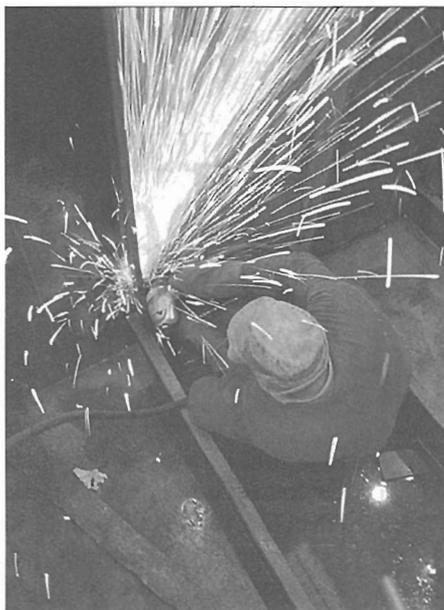
Por esta vía es por donde además, conseguiremos que cada vez sean más los sectores en los que el sindicalismo de ELA sea respaldado mayoritariamente por los trabajadores y trabajadoras navarros.

”

Zein interes defenditu behar dugun jakinez gero langileek gurekin bat egingo dute

OSCAR RODRIGUEZ
(Secretario federal
FETA-ETEF)

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



METAL

ELA no firmará el pacto de eficacia limitada en Bizkaia

El consejo sectorial de Bizkaia de ELA-Metal decidió por unanimidad no firmar el acuerdo firmado por CC OO y UGT con la patronal y trasladar su plataforma reivindicativa íntegra a la negociación de las empresas. La Federación del Metal ha denunciado la actitud desmovilizadora de UGT y CCOO, que con una representación minoritaria en el sector han firmado con la patronal vizcaína un convenio con una vigencia de cuatro años. En opinión de ELA, se ha hipotecado la negociación colectiva hasta el año 2000, en un momento en que se están produciendo importantes cambios en las relaciones laborales, lo que tendrá efectos negativos para los trabajadores.

Por otra parte, la Federación del Metal ha criticado el contenido del acuerdo en materias como la antigüedad, horas extraordinarias y ETTs. En concreto, el acuerdo incrementa la disponibilidad horaria hasta 100 horas en cuatro años, pudiendo llegar la ampliación de jornada hasta las 10 horas diarias y 54 de jornada semanal, trabajando incluso los sábados; no se contempla que a los trabajadores de las ETTs se les apliquen las condiciones laborales extrasalariales de las empresas usuarias y las horas extraordinarias compensadas en tiempo libre no tendrán un costo superior a las habituales.

ELA ha anunciado que trasladará la negociación a las empresas, a la vez que ha denunciado a UGT y CCOO que con este acuerdo de eficacia limitada tratan liquidar la negociación colectiva.

ELA no firma en Navarra

La Federación del Metal de ELA ha criticado el acuerdo firmado por los sindicatos UGT y CCOO con la patronal navarra porque, en opinión de este sindicato, supondrá una pérdida del poder adquisitivo de los metalúrgicos navarros y tendrá efectos negativos en el empleo. Para ELA, UGT y CCOO han firmado un convenio "a la medida" de los empresarios, con un incremento salarial del 2,8% y una reducción de jornada de dos horas en cua-

tro años. Es significativo, asimismo, que en el convenio no se regule la utilización de las ETTs y la realización de horas extraordinarias.

Las movilizaciones obligan a negociar a la patronal alavesa

Los sindicatos ELA, UGT y CCOO han suscrito con la patronal alavesa un convenio con una vigencia de tres años. El acuerdo prevé para los años 1997, 1998 y 1999 un incremento salarial del 110% del IPC real, además de un plus equivalente al 3,5% en concepto de atrasos de 1996.

La reducción de jornada será de 18 horas en cuatro años, mientras que a los trabajadores contratados por las ETTs se les aplicará el convenio a partir del próximo año.

IKEGAF

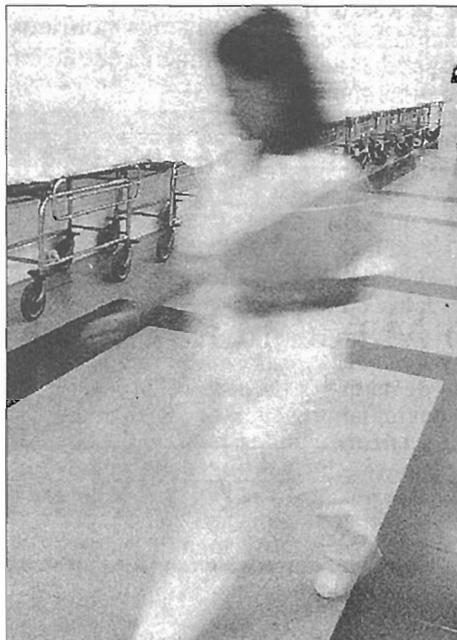
Un mes de huelga en Tavex

Los 270 trabajadores del grupo Tavex en Bergara se encuentran en huelga desde el pasado día 22 de marzo para exigir la negociación del convenio colectivo y la realización de inversiones en las factorías bergaresas. Los trabajadores de Tavex (Algodonera San Antonio y Tavesa) tienen congelados sus sueldos desde 1993, mientras que la empresa ha tenido en los dos últimos años beneficios superiores a los mil millones de pesetas.

FETA - ETEF

Firmado el convenio de madera y corcho de Nafarroa

ELA, que ostenta el 60% de representación en el sector, y los sindicatos LAB y UGT, han suscrito el convenio de la madera y el corcho para 1997, con un incremento salarial del 4% y una reducción de jornada de dos horas. El



acuerdo, por otra parte, reconoce las parejas de hecho para las licencias retribuidas y se limita a 18 meses, con una indemnización de un día por mes, la posibilidad de realizar contratos con una duración determinada en un periodo de 24 meses.

Asimismo, los tres sindicatos han firmado el convenio del sector del comercio mixto mayorista de productos químicos con un incremento del IPC pasado más un 0,3% para cada uno de los dos años de vigencia del convenio.

SERVICIOS PUBLICOS

ELA responderá al nuevo ataque laboral de Azkuna

ELA-Osakidetza ha denunciado la actitud del Servicio Vasco de Salud, que pretende eliminar importantes derechos regulados en el Acuerdo: que no se cobre el 100% en caso de enfermedad y en el resto de licencias reguladas; que dejen de ser considerados como licencia los seis días de asuntos particulares; re-negociación del solape en centros, con intención de quitárselo a muchos trabajadores; intento de implantar la obligación de trabajar de noche para cobrar el complemento de turnicidad (muchos dejarían de hacerlo).

ELA critica, también, que Osakidetza plantee un aumento retributivo del 1%, "absolutamente irrisorio".

La sectorial de Osakidetza ha hecho llegar al resto de sindicatos la necesidad de convocar asambleas en todos los centros para informar a los trabajadores y preparar movilizaciones.

Por otra parte, ELA ha puesto en conocimiento de Osakidetza que no colaborará en escenificar la existencia de una negociación que no existe. "Las intenciones de la administración están claras: pretende negar derechos a los trabajadores, incrementar el poder arbitrario de los gerentes y hacer inviable cualquier ámbito de negociación con los representantes de los trabajadores. Todo esto hay que contestarlo como se merece", aseguran.

Los contratos a tiempo parcial se han convertido en una de las estrellas de la contratación actual. Nacieron como el contrato perfecto para las mujeres porque les permitía trabajar en casa, ocuparse de sus hijos y de su trabajo doméstico, al tiempo que podían incorporarse al mercado laboral. Dejaban de ser "marujas" para convertirse en "modernas".

El trabajo a tiempo parcial no libera

Al grito de que "hay que modernizarse", el contrato a tiempo parcial ha ido calando en nuestra sociedad. Un país moderno es aquel que tiene una alta tasa de actividad femenina, y eso no ocurría aquí. Pero alguien (un partido socialista, defensor donde los haya de la igualdad para las mujeres, baste recordar cómo atacaron las declaraciones de Miguel Ángel González y Federico Trillo sobre la Constitución y su puesta de largo) pensó que había que buscar una solución. Algo bueno, bonito y barato.

■ **BUENO:** que modernizara la sociedad. Que ayudara a incrementar la tasa de actividad femenina y así, alcanzar al resto de estados europeos.

■ **BONITO:** que permitiera a las mujeres ampliar sus horizontes. Hacer algo más que estar en casa. Algo cómodo para ellas, que les permitiera ir adquiriendo otro tipo de experiencias.

■ **BARATO:** sobre todo, barato. Aquí, el peso de las otras dos bes es relativo, porque si además de lo anterior, resulta barato, no hay más que hablar.

Dicho y hecho. El contrato a tiempo parcial cumple estos tres requisitos. Todo un éxito, que casi sin darnos cuenta se está implantando entre las mujeres. Es ya un 17% de las mujeres que trabajan, las que lo hacen a tiempo parcial. Todavía queda mucho por modernizar, pero todo llegará. ¿O será



esta modernización una especie de camino sin retorno?

Parece curioso pensar que vivimos en una época en la que modernizar parece significar "vaciar de contenido" o "dejar bajo el control de". Los políticos suelen referirse a la necesidad de tener sindicatos adap-

tados a los tiempos, al estilo de CCOO y UGT. Atrapados en las redes de la modernidad, de subvenciones estatales, de pactos a la baja o de tantas otras prácticas "modernas" que bien conocemos. ¿No es harto sospechoso que esos mismos políticos pidan a las mujeres que se modernicen?

CONSECUENCIAS NEGATIVAS

Las consecuencias que estos contratos tienen para las mujeres son diversas. En primer lugar, ocupan a las mujeres en trabajos de escasa cualificación, repetitivos y monótonos, que no permiten ir adquiriendo capacidades para poder acceder luego a puestos mejores. Los contratos a tiempo parcial no permiten, además, alcanzar la independencia económica. Se trata de sueldos bajos, por lo que esto condiciona a que se deba vivir siempre dependiendo de otros salarios.

La consecuencia de esto último es que no es posible llevar a la práctica un proyecto de vida propio. Si no hay independencia económica no hay proyecto de vida propio. Verdaderamente, tanta modernidad va a acabar con las mujeres que asumen dos trabajos y la responsabilidad que conllevan, por el precio de medio.

Izaskun GARIKANO

Con todos los derechos

El Decreto ley de Medidas urgentes de fomento de la ocupación introdujo en 1993 una relevante novedad.

En el supuesto de trabajadores/as que prestaran sus servicios 12 horas semanales o 48 mensuales, los derechos de protección social sólo incluirían las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial, por lo que quedan excluidas las prestaciones por IT por contingencias comunes (enfermedad común, accidente no laboral y maternidad) las pen-

siones de jubilación e invalidez por contingencias comunes, y la prestación por desempleo.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se opuso a que la legislación permitiera a los empresarios excluir de la retribución en caso de enfermedad a quienes no trabajan más de 10 horas semanales o 45 al mes, cuando afecte a un número más elevado de mujeres que de hombres, a menos que el estado miembro establezca que dicha legislación se justifica por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación basada en el sexo.

El medio ambiente es un tema que los sindicatos no pueden ignorar. La prevención de la degradación catastrófica del sistema ecológico global requiere enormes cambios en lo que hacemos en el trabajo y en la manera en la que lo hacemos. El mundo necesita una estrategia para el empleo sostenible y un mecanismo para traducir las metas globales de protección del medio ambiente en una movilización en el lugar de trabajo.



RESOLUCION DEL XVI CONGRESO DE LA CIOSL (I)

Hacia un sindicalismo más consciente

También los sindicatos deben revisar sus políticas y acciones desde una perspectiva ambiental y ahondar la conciencia de las mujeres y hombres que trabajan y de los empleadores respecto de la necesidad de planificar un empleo sostenible, identificando nuevos productos y métodos de producción que salven los escasos recursos y eviten los daños para el ambiente de trabajo y la salud de la comunidad.

Los indicios de deterioro en la calidad de las condiciones de vida y de trabajo están aumentando a un ritmo alarmante. Los informes sobre cambio climático, desertificación, constantes desastres ambientales y escasez crítica de recursos vitales se han convertido en titulares cotidianos. No obstante, cuatro años después de la Cumbre para la Tierra en Rio de Janeiro, los gobiernos todavía no han aplicado medidas para coordinar una acción mundial destinada a aplicar las metas establecidas para evitar la degradación del medio ambiente.

Una reorientación fundamental del sistema económico mundial es inevitable, y como ocurre con todos los ajustes masivos, el impacto social sobre la clase trabajadora, sus familias y sus comunidades será igualmente importante. Para un creciente número de trabajadoras y trabajadores la protección del medio ambiente es una preocupación capital, y esperan que sus sindicatos se pongan a la vanguardia en la búsqueda de soluciones que promuevan empleos más seguros, y por ende más estables.

■ LA SINDICACION A FAVOR DE LA SEGURIDAD Y LA PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE

Muchos sindicatos, gracias a su extensa experiencia de presionar a favor de condiciones de trabajo seguras, ya han respondido al de-



safío de entablar alianzas con los empleadores ampliando los límites tradicionales de las relaciones laborales en el lugar de trabajo. Han afirmado también su papel en la protección del medio ambiente como una extensión de los derechos anteriormente ganados en materia de salud y seguridad en el trabajo. En este proceso, se han unido a iniciativas locales que dado suministrado nuevas dimensiones a la salud y la seguridad y han elevado su perfil en la comunidad.

Los sindicatos abordan este nuevo desafío de sindicación con la valiosa experiencia de los efectos de la globalización y del ajuste estructural en los programas de salud y seguridad y en las normas de trabajo en general.

A medida que el comercio y la producción mundiales se expan-

den cada vez más a países donde el alcance de los regímenes regulatorios nacionales existentes es débil, se hace cada vez más urgente que la presión de la competencia no socave el progreso hacia una mayor protección del medio ambiente y de la salud y seguridad en el trabajo.

Muchos países en desarrollo, especialmente en Africa, se han convertido en terrenos de *dumping* de residuos peligrosos de países industrializados. Es absolutamente inaceptable que los ciudadanos del Tercer Mundo se vean expuestos a riesgos que los gobiernos de los países industrializados han prohibido por ley.

La liberalización del comercio y de la inversión no debe hacerse a expensas de los incrementos de los índices de muertes y lesiones en el lugar de trabajo y de un de-

bilitamiento de los esfuerzos para evitar el daño ambiental.

Una movilización efectiva para propiciar el desarrollo sostenible es imposible allí donde se niega a los trabajadores y trabajadoras el derecho a la sindicación. La capacidad de los trabajadores de proteger la salud y la seguridad en el trabajo y medio ambiente depende de la habilidad de los sindicatos para organizar y participar de forma significativa en la toma de decisiones en el lugar de trabajo.

A ese respecto, varios sindicatos han tenido grandes éxitos en la negociación colectiva, obteniendo disposiciones que prevén la participación e incluso la codeterminación en la toma de decisiones estratégica de las empresas. La protección del medio ambiente es un punto de unión para nuevas alianzas y coaliciones que pueden ayudar a los sindicatos a poner término a la erosión de la salud y la seguridad y a la protección del medio ambiente debido a la reestructuración y a la globalización.

Nuestras iniciativas ambientales, cuando han sido promovidas como una responsabilidad central de los sindicatos, han revelado su potencial para sindicarse, para ganar el apoyo de otros grupos y desempeñar un protagonismo importante en las vidas de sus comunidades. Las campañas a favor de la agenda sindical sobre empleo sostenible amplían la comprensión pública respecto a metas más amplias del movimiento sindical, especialmente entre la generación joven, cada vez más consciente del medio ambiente. Por consiguiente, un nuevo enfoque sindical más activo de cara al medio ambiente es parte integral de una reorientación de políticas y prioridades del movimiento para responder al desafío del futuro.

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

Hace tres años UGT y CCOO convocaron una huelga general para intentar combatir la reforma laboral elaborada por un gobierno de izquierdas. Hoy, la consensúan con la patronal bajo un gobierno de derechas que se frota las manos de satisfacción. Son, al parecer, fieles a la consigna: "Si no puedes vencerles, únete a ellos". A continuación, Germán Kortabarría, responsable de comunicación de ELA desgrana las consecuencias más palpables de esta nueva vuelta de tuerca a los trabajadores y advierte del peligro de una posible contrarreforma del artículo 84 del E.T. Detrás de este acuerdo firmado por los sindicatos españoles con la patronal se esconde el debate que ELA se plantea en su IX congreso. ¿Qué sindicato queremos? ¿Un sindicato domesticado que administre migajas de poder o un sindicato reivindicativo que aspire a cambiar la sociedad?

ELA COMBATIRA LA REFORMA LABORAL EN LA CALLE Y EN LAS EMPRESAS

“La reforma laboral hace el despido más fácil y más barato”

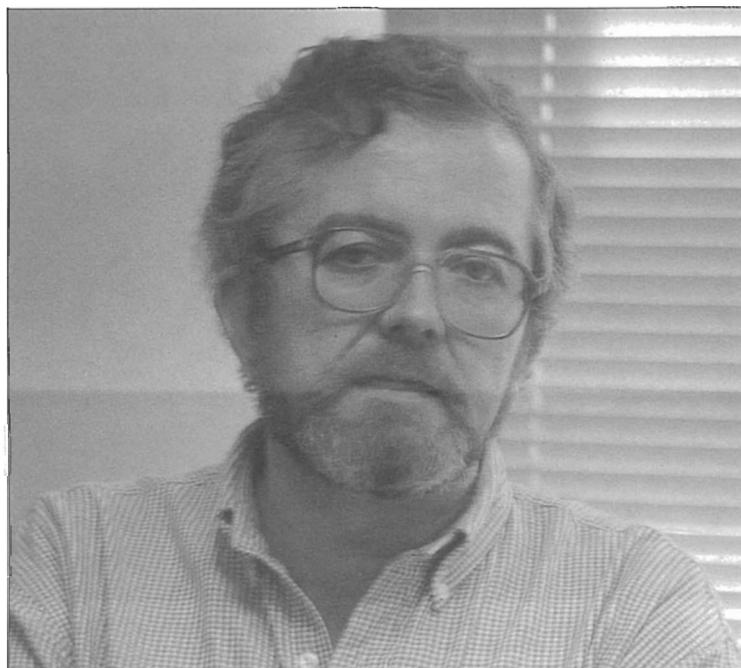
-¿Qué primera valoración hace ELA del acuerdo sobre la reforma laboral alcanzado entre la patronal y los sindicatos estatales?

-En primer lugar destacaría que aunque se habla mucho de una nueva reforma laboral lo correcto sería hablar de un nuevo paso, de una nueva vuelta de tuerca en una reforma laboral que se produce de forma continuada desde hace dos décadas. En este sentido, no es ocioso recordar que hace tan sólo tres años entró en vigor la anterior reforma laboral que, por cierto, fue contestada con una huelga general por las mismas organizaciones sindicales que han firmado este acuerdo.

La patronal hace ya tiempo que apostó por una reforma laboral gradual, paulatina, por entregas, en lugar de una reforma laboral drástica, de un solo golpe, que posiblemente hubiera sido cuestionada políticamente y que hubiera suscitado unos niveles de contestación social mayor. Tal como se ha reconocido por representantes de la propia CEOE "se ha ido a un cambio lento y paulatino, de tal forma que los trabajadores no percibieran la sensación de que estaban en riesgo sus derechos adquiridos y que hacia el futuro su situación laboral iba a ser más frágil y menos segura que en su situación anterior".

Asistimos, en definitiva, a un nuevo paso hacia adelante en la precarización de las condiciones de trabajo, hacia una mayor inseguridad de los trabajadores, hacia una ampliación del poder de decisión del empresario. Y con el agravante, además, de que en esta ocasión se ha contado con el consenso de UGT y CCOO.

-¿Cuáles son las claves de este acuerdo?



Germán Kortabarría.

-Hay muchos folios, mucha literatura y mucha retórica, pero básicamente se resume en que el despido se hace todavía más fácil y más barato. E insisto en lo de "todavía más".

Que la conclusión de la reforma laboral es que el despido sea más fácil y más barato es algo que no puede sorprender a nadie, entre otras razones porque los firmantes partían de la premisa de que en el Estado español el despido era caro, difícil, y que su regulación era un problema para el empleo y para el funcionamiento de las empresas.

Es lógico que estos planteamien-

tos los defiendan los empresarios. Lo que nos parece patético es que sean asumidos por organizaciones que se denominan a sí mismas sindicatos.

AMPLIACION DE LAS CAUSAS DE DESPIDO

-¿De qué manera se hace el despido más fácil y más barato?

-En primer lugar, el despido se hace más fácil porque se amplían aún más las causas del despido objetivo. Hay que recordar, además, que en la anterior reforma laboral ya se habían ampliado considerablemente estas cau-

sas aunque, al parecer, no lo suficiente para el gusto de los empresarios que a lo largo del año 96 han realizado una fuerte campaña de opinión reclamando más supuestos. Con esta reforma lo han conseguido.

Como decía, se amplían las causas del despido objetivo al introducir supuestos como mejor funcionamiento y posición competitiva de la empresa, que son conceptos con un alto nivel de discrecionalidad y de una muy difícil fiscalización por los tribunales.

En este punto hay que denunciar que la patronal y los sindicatos firmantes del acuerdo están lanzando una serie de mensajes a los jueces para que faciliten la vía del despido objetivo, lo cual nos parece inaceptable, por un lado, y sumamente peligroso, por otro. ELA pide a los jueces todo lo contrario, que las causas del despido objetivo se fiscalicen con el máximo rigor porque privar a un trabajador de un bien tan importante como es el puesto de trabajo es algo que no puede hacerse así como así.

Decimos, también, despido más barato porque se introduce una nueva modalidad de contratación denominada, paradójicamente, contrato indefinido. Digo "paradójicamente" porque las personas que vayan a ser contratadas en base a este nuevo contrato indefinido pueden ser despedidas mediante un despido objetivo más amplio que el existente hasta el momento.

Si ese despido es considerado por los tribunales como injustificado, la indemnización será sensiblemente inferior: 33 días de salario por año en lugar de los 45 actualmente vigentes, con un tope de 24 mensualidades en vez de la 48 actuales. Si es considerado justificado, esa persona va a tener una indemnización de 20



Erreformak kaleratzea erraztu eta merkatu egiten du



UGT eta CC OO ekonomiko eta politikoki baldintzatuta daude

días de salario por año con el tope de 12 mensualidades. Por tanto, se produce un empeoramiento de la situación. Estos nuevos trabajadores van a tener salarios más bajos que sus compañeros y van a poder ser despedidos cuando quieran los empresarios, con unas indemnizaciones mucho más bajas que las vigentes hasta ahora. Vamos, que este contrato indefinido no es precisamente un chollo.

-Y todo éste cúmulo de despropósitos se realiza bajo la excusa de que van a estabilizar las relaciones laborales...

-La gran justificación de esta reforma laboral según la CEOE, UGT y CCOO es que estabiliza las relaciones laborales al sustituir la temporalidad de la contratación que en este momento existe por este contrato estable o indefinido. Esto no es cierto. Es mentira, entre otras razones, porque las modalidades de contratación temporal se siguen manteniendo. Las únicas que se suprimen son las de lanzamiento de nueva actividad y de fomento de empleo, absolutamente marginales dentro del volumen de contratación que se produce. En concreto, durante 1996, supusieron tan sólo el 4,3% del total de los contratos realizados en Euzkai Herria. Además, se mantienen los contratos eventuales o por obra o servicio determinado, que en este momento están dando cobertura legal a la gran mayoría del fraude existente en la contratación.

Se dice, por otra parte, que este contrato indefinido es para determinados colectivos cuyo empleo debe ser fomentado. En la práctica, sin embargo, está incluido prácticamente todo el mundo.

En consecuencia, este acuerdo no estabiliza, en absoluto, las relaciones laborales. Lo que hace es establecer un nuevo tipo de precariedad. Hasta ahora teníamos la precariedad a plazo, que era la precariedad en función de la caducidad de los contratos; ahora se introduce la precariedad a discreción, el contrato se termina en el momento en el que el empresario lo dice. La inseguridad del trabajador, por tanto, es aún mayor.

RETROALIMENTACION MUTUA

-Si los trabajadores no salen precisamente beneficiados, ¿quién gana en toda esta historia?

-Dirigentes de CCOO del sector crítico han dicho que la patronal ha ganado por goleada. Que los trabajadores hemos perdido por goleada, también es claro, como

lo es en qué equipo han jugado UGT y CCOO.

Ganan, es evidente, los firmantes del acuerdo, que se legitiman y retroalimentan mutuamente y, por supuesto, el gobierno, que vende una imagen de paz social que poco tiene que ver con la realidad.

Como parte de este acuerdo, patronal y sindicatos, de común acuerdo con el gobierno, fuerzan una red de estructuras bipartitas y tripartitas, de comisiones y órganos que son el resultado del interés común de la cúpula patronal y de las cúpulas de UGT y CCOO de reconocerse mutua y recíproca interlocutoriedad y personalidad, reforzando sus propias estructuras. Coincide con el interés del gobierno de dar una imagen de paz social que paga en base a reconocer y delegar determinadas competencias en estas instancias. Nos da la impresión de que todo esto tiene bastante poco que ver con lo que ocurre en el mundo del trabajo.

-Hay otro punto del acuerdo que tiene especial relevancia para nosotros. En el texto, UGT, CCOO y CEOE hacen una apuesta estratégica por unas relaciones laborales centralizadas...

-La concepción de montar estructuras cupulares desde las que se administre lo máximo posible choca con realidades como la vasca, donde trabajadores y trabajadoras apuestan por opciones sindicales distintas a aquellas que están implicadas en este modelo centralizado. Esto es algo que preocupa a UGT, CCOO y a la patronal, y ésto se manifiesta con mucha claridad en el propio texto del acuerdo. De hecho, estas organizaciones advierten cla-

ramente de que contemplan la posibilidad de plantear conjuntamente la reforma de la normativa en materia de negociación colectiva para volver a una estructura legal centralizante. El acuerdo contiene, incluso, determinadas revisiones en materia de contratación que suponen de hecho una voluntad expresa de modificar el artículo 84 del E.T. ampliando las materias que por decisión de los convenios estatales pueden ser excluidas de los convenios de ámbito inferior.

SINDICALISMO DOMESTICADO

-¿Cómo se entiende que desde unas organizaciones sindicales se pueda asumir ideológicamente lo que supone esta reforma laboral?

-Es consecuencia de su determinado análisis de la realidad. UGT y CCOO han interiorizado su incapacidad de defender determinados principios y postulados fundamentales para el movimiento sindical. Y asumiendo esa derrota, interiorizándola, hacen un planteamiento de intentar sobrevivir, de salir a flote. Hace poco, cuando apoyaron el recorte de las pensiones decíamos que se habían sumado al pensamiento único. Hoy lo confirmamos una vez más.

Este tema, la respuesta que da el sindicato a la situación actual es precisamente el objeto central de la reflexión de nuestro IX Congreso confederal.

ELA coincide con UGT y CCOO en que la situación económica, social, de las relaciones laborales es enormemente dura y que se plantea en una correlación de fuerzas muy difícil para el mundo del trabajo. Lo que nos separa de ellos de manera abis-

mal es que ellos han optado por el camino más fácil, por participar en la administración de las migajas de poder a cambio de legitimar, siquiera dulcificándolas algo, medidas claramente antiobreras. ELA apuesta por plantar cara, por luchar, por intentar componer mayorías que nos permita llevar adelante un modelo distinto de sociedad.

Este acuerdo de reforma laboral, legitimado y firmado por UGT y CCOO, su actitud y postura final, simboliza justamente lo contrario a lo que ELA aspira, lo contrario del modelo sindical que nosotros defendemos.

-El acuerdo está firmado, cuenta con el apoyo del gobierno estatal... ¿Qué va a hacer ELA para combatirlo?

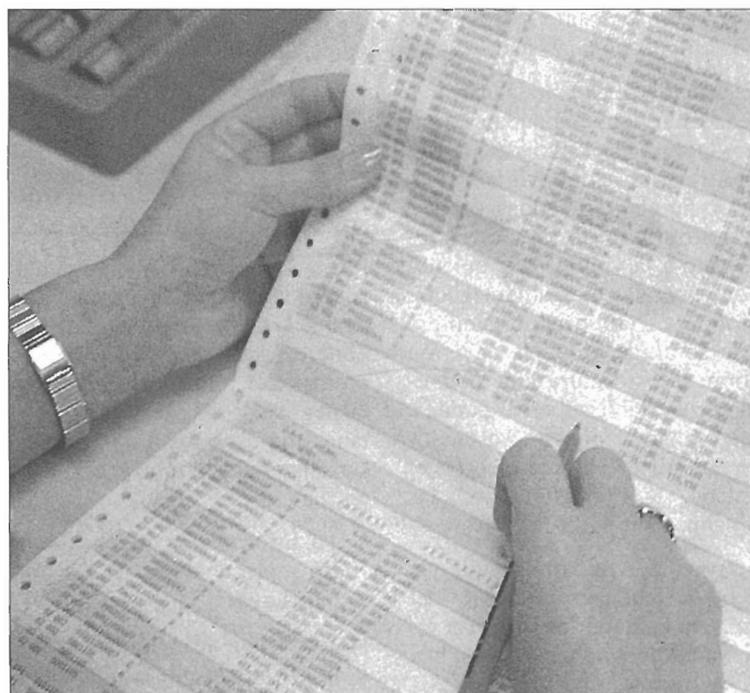
-En primer lugar, habrá que estudiarlo en profundidad y debatirlo en los órganos correspondientes. Después vamos a lanzarnos a la calle, a las empresas, a explicar las verdaderas consecuencias de esta nueva vuelta de tuerca. Vamos a hacer campaña en contra. Para empezar la reforma laboral va ser el eje central de nuestro 1º de Mayo. El eslogan es: "La reforma trae más inseguridad, más explotación. Reivindicamos el empleo digno para todo el mundo / Lana, denon eskubide".

Sin duda, el reto más inmediato que tiene marcado el sindicato es cómo podemos responder a este nuevo ataque contra los trabajadores y trabajadoras y cómo lo hacemos en un mundo laboral tan complejo, tan difícil, tan precario y con una legislación que cada vez amplía más el poder de decisión del empresario.

Es evidente que eso lo tendremos que hacer necesariamente a base de acción sindical, de respuesta sindical, de presión sindical, de control sindical. Tenemos que ser capaces de poner toda nuestra organización al servicio de esos objetivos, de tal forma que todo el mundo, que todos los trabajadores y trabajadoras afiliados a ELA, incluso en este marco negativo, tengan la cobertura, el apoyo, la defensa del sindicato.

Es algo enormemente difícil, algo que muchas veces no se podrá hacer desde la actividad dentro de la propia empresa, pero las estructuras profesionales e interprofesionales del sindicato tienen que irse dinamizando y adaptando para poder ser capaces de responder a esta realidad.

J. JAYO



Los tres acuerdos que componen el denominado Pacto laboral por el Empleo suscrito por CEOE, Cepyme, UGT y CC OO afectan a la negociación colectiva. A continuación se detallan los aspectos más relevantes de los mismos.

Efectos de la reforma laboral en la negociación colectiva

■ ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACIOS

Es un acuerdo suscrito al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por consiguiente, tiene eficacia general. El objetivo del acuerdo es cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales. En Euskadi, especialmente puede afectar a los sectores de la sanidad privada, oficinas y despachos y la pesca.

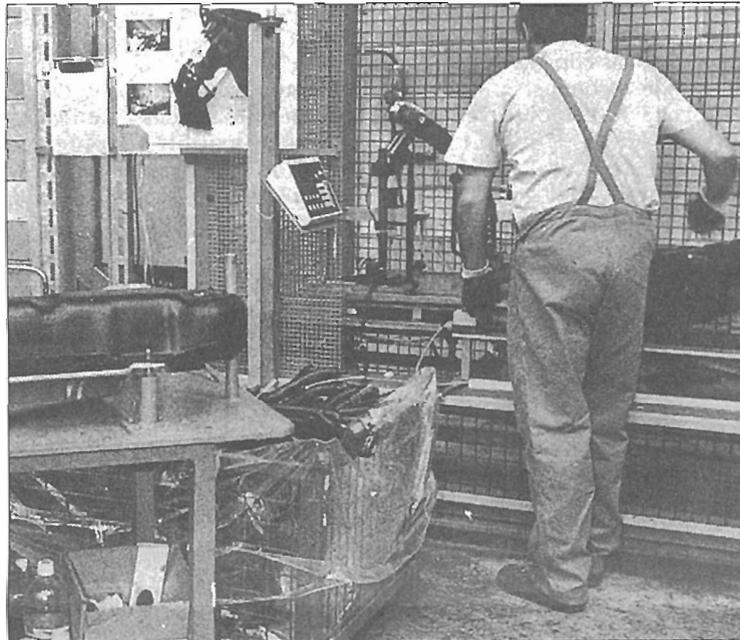
Las materias que se regulan son: estructura profesional, promoción, estructura salarial y régimen disciplinario. Este acuerdo en ningún caso afectará a lo dispuesto en convenios colectivos vigentes.

La aplicación de los contenidos del acuerdo se realizará a partir del 1 de enero de 1998. Respecto a los contenidos, no parece que el acuerdo suponga mejoras reales de las condiciones de trabajo. Se regulan aspectos que en muchos casos ya están garantizados por la ley. Lo que se regula en profundidad es el tema de las categorías profesionales y el régimen disciplinario.

■ ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

Se trata de un acuerdo de partes que no ha sido suscrito al amparo del artículo 83 del ET. Por tanto, no tiene eficacia general y sólo obliga a los firmantes. La naturaleza jurídica del acuerdo y su limitado alcance es entendible dado que la nueva redacción del artículo 84 del ET en la práctica cuestiona totalmente la capacidad de ordenación de la negociación colectiva que establece el artículo 83.2 del ET.

A pesar de que se pretendía modificar el artículo 84 del ET, lo más relevante de este acuerdo es que los firmantes no solicitan al Gobierno central esta modifica-



ción normativa. Sin embargo, hay que señalar que la disposición adicional establece que en el futuro el cumplimiento de los objetivos del acuerdo puede exigir las correspondientes modificaciones normativas.

El ámbito material del acuerdo es contribuir a la conformación de un nuevo sistema de negociación colectiva, que racionalice la actual estructura evitando la atomización existente a través de una articulación adecuada.

El acuerdo se caracteriza por una redacción donde abundan términos poco imperativos ("desean contribuir", "debería servir", etc.). Se alude repetidas veces a la autonomía de las partes, el respeto a la voluntad de quienes componen las mesas de negociación, etc. No obstante, siempre que se alude a que la decisión sobre la estructura más conveniente a establecer corresponde a las organizaciones representativas se refiere al sector (¿en el Estado?) y, en ningún caso, a las organizaciones territoriales.

Se propone una articulación que debería agotar en el ámbito del convenio estatal las materias reservadas del artículo 84 y, si hay

acuerdo, otras. En este sentido, se citan las siguientes:

- 1) Conceptos o criterios que definen la estructura salarial.
- 2) Jornada máxima.
- 3) Posible reducción de horas extras.
- 4) Adaptación y reordenación de derechos sindicales.

Se establece una comisión mixta de seguimiento del acuerdo, un plan y un calendario de trabajo. En seis meses las partes firmantes se comprometen a recabar de sus organizaciones información sobre la estructura de negociación existente y propuestas de articulación.

Respecto a otros contenidos del acuerdo, hay que señalar que patronal y sindicatos, aunque sin concreciones precisas, se comprometen a fomentar e impulsar la negociación colectiva. Se citan como aspectos a tratar y desarrollar, entre otras, las siguientes materias:

- 1.) Información y consulta a los representantes de los trabajadores.
- 2.) Deber de negociar compromisos de inicio inmediato

y fluidez en las negociaciones, etc.

3.) Procedimientos y cauces que eviten bloqueos y rupturas.

4.) Creación de comisiones de formación y salud laboral.

■ ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

Hay que destacar que en tres modalidades de contratación de las que los firmantes del acuerdo proponen al Gobierno, se establece una facultad de regulación para el convenio estatal, y sólo, en su defecto, para convenio de rama de ámbito territorial distinto.

Esa regulación alcanza: en el contrato de formación, al número de contratos y duraciones. En el contrato en prácticas, a los puestos de trabajo objeto de este contrato. En el contrato eventual por circunstancias de la producción, a la ampliación de la duración máxima del contrato.

Por primera vez –salvo en lo dispuesto en el artículo 84 sobre concurrencia– se establece una jerarquía en los convenios de rama o sector bajo el principio de superioridad del ámbito del estado. No obstante, hay que reconocer que "las modalidades de contratación" es una de las materias reservadas (y no disponibles) del artículo 84 del ET, aunque excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa.

Por tanto, aunque sea discutible, podemos considerar que la propuesta de los firmantes del acuerdo, produce una modificación indirecta del artículo 84 del ET. Introduce –más allá del artículo que regula la concurrencia– un criterio de superioridad jerárquica del convenio estatal que puede resultar peligroso.

Cerca de 1.500 personas, entre militantes y cuadros sindicales de ELA, van a participar en los 65 cursos que se van a celebrar para analizar la ponencia del IX Congreso confederal. Distribuidos en 50 cursos de dos días de duración junto a 15 jornadas de un día, tenemos ya un plan de trabajo que nos lleva a 115 días de cursillos con sesiones de mañana y tarde. Estas actividades se llevarán a cabo hasta la primera semana de junio.

Enganchados a la ponencia

Las personas delegadas al congreso que prevean presentar cualquier enmienda, deben hacerlo antes del 27 de mayo y están en condiciones de conocer cuál es el procedimiento adecuado, puesto que disponen de la carpeta que contiene la documentación y el formulario correspondiente.

ENTRAR EN LAS MATERIAS

Parece que, en general, cuesta poco entrar en las distintas materias y hacerse al clima de análisis y reflexión. Se consiguen aparcar las cuestiones inmediatas y hacer el esfuerzo de situarnos en línea con lo que supone afrontar la participación más rica posible en lo que se cuece en el Congreso Confederal. Tampoco se trata de olvidarnos del convenio que tenemos entre manos, ni de cómo van los objetivos de movilización para este 1º de Mayo, o lo que supone la firma de la nueva reforma laboral por parte de los sindicatos estatales con la patronal en Madrid y la alegría con que lo celebra el gobierno de la derecha. Lejos de interferir o nublar la reflexión, son hechos que dan sentido y concreción a los textos que estamos analizando.

ESTAMOS HACIENDO EL CONGRESO

En cierto sentido –y salvaguardando la importancia que tiene el proceso formal congresual y el papel de los congresistas– el IX Congreso lo estamos haciendo ya a partir de esta fase de conocer y participar en el debate de la ponencia.

Tiene mucha importancia que seamos conscientes de la oportunidad que nos dan estos cursos para facilitar la mejor comprensión de las claves en las que se basa la ponencia y sobre las líneas que se proponen para la actuación de ELA en los próximos años

ESTIMULAR EL DEBATE

La demanda tan numerosa para la celebración de estos cursillos es un exponente muy positivo del interés de todas las estructuras y de las personas militantes para formarse un mejor criterio sobre



las propuestas recogidas en la ponencia.

No se pretende en estos cursos, que tienen un tiempo limitado, agotar el debate y la discusión. Al contrario, se busca estimular una posterior relectura del conjunto

de la ponencia. Es fundamental insistir en el posterior trabajo a realizar, como continuación de lo visto en cada cursillo.

El grado de madurez que alcancemos en este camino de debate y discusión garantizará la mejor in-

teriorización del discurso y del modelo que se vaya a definir en el Congreso.

SITUARNOS ANTE LA PONENCIA

El texto de la ponencia, el diagnóstico y la orientación de propuestas que en ella se recogen, responden a la visión y análisis que realizó la dirección confederal, esto es, el Comité Nacional, en el que están representadas las dos estructuras de ELA –la interprofesional (12 comarcales) y la profesional (7 federaciones), junto con el Comité Ejecutivo.

Hasta la celebración del Congreso es una propuesta sujeta a discusión y abierta a las modificaciones que se realicen a través de las enmiendas que el Congreso introduzca mediante el proceso reglamentario correspondiente.

El texto resultante del Congreso señalará la orientación y las pautas de trabajo para los próximos cuatro años. De ahí la importancia de que toda la militancia más activa del sindicato participe en la discusión precongresual.

M. AURREKOETXEA

PONENCIA GENERAL DEL IX CONGRESO

LANGILEON ESKUTIK, BESTELAKO EUSKAL HERRIA. OTROS VALORES, OTRA SOCIEDAD

1.- INTRODUCCION.

2.- LA MUNDIALIZACION DE LA ECONOMIA.

3.- LA SITUACION LABORAL: Paro, Precariedad y Explotación.

4.- EL MODELO DE SOCIEDAD: Ataque contra los elementos esenciales de la solidaridad.

5.- EL AUTOGOBIERNO EN LA ENCRUCIJADA.

Nuestra propuesta.

6.- LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

- a) Desarrollar nuestro proyecto sindical en un nuevo escenario.
- b) Prioridad de la acción sindical frente a la intervención institucional.
- c) Empleo y modelo de sociedad.
- d) Construcción nacional.

7.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, GARANTÍA PARA LOS TRABAJADORES/AS ANTE LOS NUEVOS RETOS

8.- ORGANIZACIÓN Y SERVICIOS. UN MODELO INTEGRAL Y COMPACTO.

9.- LAS RELACIONES INTERSINDICALES.

- a) El Marco Vasco de Relaciones Laborales.
- b) Negociación colectiva en Euskal Herria.
- c) Superar la actual situación de agotamiento del autogobierno.
- d) Dimensión internacional.

10.- UN SINDICALISMO MAS ABIERTO.

11.- UN MODELO SINDICAL PARA LUCHAR POR OTRA SOCIEDAD.

Carrera de poseídos

Entrevista publicada en Der Spiegel
(marzo de 1997)

El padre jesuita Friedhelm Hengsbach, director del Instituto Oswald von Nell-Breuning de Ética económica y social, advierte de las consecuencias de la política de recortes presupuestarios. Hengsbach califica la discusión sobre la globalización y el desmantelamiento del estado de bienestar como "debate fantasma".

—Las dos grandes iglesias de Alemania han elaborado una 'declaración eclesial' sobre la política económica y la situación del mercado de trabajo. ¿A quién se lee la cartilla en la declaración?

—Se trata de marcar un límite con respecto al "capitalismo puro", que actualmente determina el debate. La "economía social de mercado" no significa que simplemente se le ponga a una economía competitiva una etiqueta que sugiere una compensación social. Las palabras que integran este concepto constituyen la base sobre la que descansa el modelo de sociedad alemán, y no se puede achacar a los sistemas de compensación social el fracaso de la economía y de la política económica.

—Los despidos, a decir de directivos y empresarios, son necesarios para poder sobrevivir en el tiempo de la globalización.

—La palabrería sobre la globalización es un debate fantasma. Encierra mucha ideología. Ni siquiera el concepto está claramente definido. ¿Cuándo ha empezado la globalización? ¿Con el surgimiento de grupos multinacionales? ¿Tras la supresión de los tipos de cambio fijos? ¿Tras el derrumbamiento del bloque socialista? También el contenido del concepto es difuso. ¿Se trata de inversiones directas de empresas alemanas en el extranjero, del papel de las grandes multinacionales que operan a nivel internacional...?

—Normalmente el término se refiere a que la economía alemana se ve en apuros porque se puede producir más barato en otros países.

—Sin embargo, este aspecto tiene poco que ver con la realidad. Por supuesto, existen algunos sectores muy afectados por la competencia en cuanto a salarios muy bajos de los "estados-tigre" de Asia o el este de Europa; pero este tipo de problemas de adaptación a la división internacional del trabajo apenas son trasladables al conjunto de la economía. Sólo afecta a un pequeño número de los empleos.

Y las exportaciones alemanas a estos países ha crecido en los dos últimos años por encima de la media. No hay pruebas de que haya habido una rápida deslocalización de empleo que no fuese acompañada de una demanda adicional de exportación, que aquí asegura empleos. A la vista de estos datos, es económicamente absurdo hablar de una presión globalizadora que amenace al estado de bienestar.



La globalización afecta a sectores muy concretos.

—Sin embargo, en ocasiones basta con la amenaza de los empresarios de que quieren irse al extranjero para que las plantillas y comités de empresa estén dispuestos a cerrar acuerdos que revientan convenios colectivos.

—A todo empresario que amenaza con trasladar su producción al extranjero le pondría enseguida a disposición un camión de mudanzas; al menos en los sectores en que los trabajadores alemanes no son competitivos. Aunque repito que este intercambio de trabajo de aquí a la India o Corea supone como mucho un 10%.

LO BARATO SALE CARO

—Esto les da igual a quienes se quedan sin empleo.

—Pero no debería serles indiferente a los responsables políticos que se tenga por estúpida a la opinión pública, diciendo medias verdades y juicios falsos.

—¿Cuáles, por ejemplo?

—La producción 'barata' en el extranjero también tiene su precio. Ha habido toda una serie de empresas que han vuelto. En esos casos no se guardaban los mínimos de calidad, faltaba la infraestructura precisa, los salarios bajos iban unidos a unas productividades también bajas, a la fuerza de trabajo le faltaba la cualificación necesaria...

—No obstante, los empresarios alemanes insisten en que los costes laborales unitarios son demasiado elevados.

—Están difundiendo esta leyenda desde comienzos de los años ochenta, cada vez que se debate el tema de Alemania como ubicación para las empresas. Entonces se decía que los salarios eran demasiado altos para ser competitivos a nivel internacional. Este era un eslogan dirigido al interior. Ahora se ha demostrado que el aumento de los costes laborales unitarios en comparación con el extranjero no es superior a la media. Hablando claro: la situación competitiva respecto al extranjero no era mala en los años ochenta, y tampoco lo es ahora. De hecho, las exportaciones siguen siendo el motor de la coyuntura.

—Entonces, ¿cómo así surge ese debate?

—Creo que es un intento de continuar el conflicto del reparto con otros argumentos. La discusión sobre la globalización es una arma de uso múltiple para redistribuir la riqueza social de abajo arriba.

—Eso suena a lucha de clases...

—No. Sería extraño al sistema poner en tela de juicio a las empresas individuales que aumentan su productividad. Pero también debe existir la posibilidad de indicar las consecuencias que pueden tener en el conjunto de la economía decisiones sensatas a nivel de cada empresa. Y ahí se trata de llamar la atención sobre los errores teóricos y contradicciones de la corriente económica neoliberal, que determina la política actual.

—Que serían...

—La suposición básica de que el conjunto de la economía no es más que la suma de cálculos microeconómicos. La economía y la sociedad constituyen un sistema. Hay influencias mutuas. No puede comprenderse

Globalizazioaren argudioa langileak are gehiago txirotzeko erabiltzen da

un sistema si se concibe como simple suma de decisiones individuales. No todo lo que es bueno para Daimler-Benz o Siemens es también bueno para el conjunto de Alemania.

—¿Por qué no?

—Porque 4,7 millones de desempleados no son buenos para este país. Cada millón de parados cuesta al estado directamente entre 30 y 40 millones de marcos anuales. Cualquier otro reparto del trabajo resultaría más barato. Y lo que es peor, el desempleo masivo provoca tensiones sociales que a medio plazo ponen en peligro la democracia.

Si se hurta a las personas sistemáticamente su medio de vida y se las empuja a la pobreza, podría ocurrírseles la idea de arrebatar por la fuerza su riqueza a los ricos. El desempleo masivo conduce en último término al estado policial y a una fortificación generalizada de la sociedad, también en forma de empresas de seguridad privadas.

—¿Cree que alguien en este país busca esta situación, o que la acepta de buen grado?

—No. Pero esos problemas de la política económica orientada a la oferta son claramente perceptibles en los EE UU y Gran Bretaña.

—Allí la economía crece y se crean nuevos empleos, incluso se habla de un "milagro de empleo".

—Pero a un precio que se oculta. En ambos países se puede apreciar un empobrecimiento de los sectores con ingresos medios y bajos. Por ejemplo, en EE UU, entre el 50 y el 60% de los hogares está en peor situación que hace 20 años. Entre tanto, la renta nacional va en aumento y la riqueza del conjunto de la sociedad crece.

—Usted dice que las recetas neoliberales de moda apilazan los problemas. ¿En qué sentido?

—Si sólo se decide en función de criterios empresariales, cada uno alivia costes a costa de los demás. Las empresas reducen volumen para exportar mejor, a costa del seguro de desempleo o del estado. El estado empieza a tener problemas financieros y los remedia a costa de sus ciudadanos más pobres. Esta es una espiral descendente ininterrumpida, una "carretera de poseídos", según la ha denominado el economista americano Paul Krugman.

Al final todos salen perjudicados, y ni uno sólo de los problemas estructurales de las sociedades industriales más desarrolladas queda solucionado, ni siquiera en una primera fase.

MOMENTO CLAVE PARA EL CAPITALISMO

—¿De qué problemas habla?

—El producto nacional bruto de la RFA se ha duplicado en los últimos 30 años y la jornada de trabajo de cada trabajador se ha reducido en una quinta parte. El aumento de productividad es tan acelerado que no es posible detener la tendencia a obtener la misma o una mejor producción con una fuerza de trabajo menor. No volveremos al pleno empleo como en los años sesenta. Hay que pensar de forma totalmente nueva.

—¿Cómo?

—Creo que la sociedad industrial se encuentra en un hito de su historia, similar al que atravesó la sociedad agraria hace 150 años. Entonces el 80% de los trabajadores estaba ocupado en la agricultura, y hoy sólo entre el 2 y el 4%. Quizá dentro de 50 años el 10% de los trabajadores sea capaz de suministrar a la sociedad to-

dos los productos industriales. Y ¿qué pueden hacer los demás? La cuestión es cómo se puede repartir el resultado de la producción, esto es, la riqueza social, de tal manera que aquellos que son despedidos por la racionalización no sean lanzados automáticamente a la pobreza.

—Los neoliberales dirían a esto: "necesitamos gente que arriesgue algo, una nueva cultura de la autonomía".

—Sí, eso está muy bien, pero es difícil exigir que se creen empresas en el país si al mismo tiempo no se refuerza la capacidad de compra, de manera que surja también una demanda de productos y servicios que son ofrecidos por los emprendedores. La demanda interna se estanca y se produce un auge de las exportaciones. Una política económica que merezca tal nombre debería impulsar también la demanda en el país, para que la economía empiece a coger marcha.

—El mercado interno es al parecer demasiado pequeño para garantizar el nivel de bienestar habitual aquí.

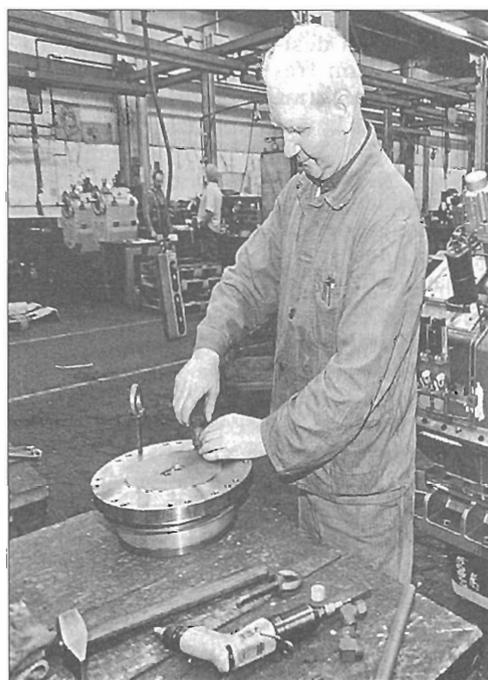
—La proporción de consumo privado en el producto nacional bruto supone alrededor del 60%. Las exportaciones sólo suponen entre un quinto y un tercio, según cómo se calcule. No está justificado desdeñar la importancia de la demanda interna como impulsora de una recuperación económica.

—Es imposible que el hipotético 10% que dentro de 50 años sea necesario para la producción industrial alimente al resto de la sociedad.

—Creo que la sociedad industrial de consumo ha llegado a su fin y que se está transformando en una sociedad de servicios y cultural. En EE UU trabajan ya más personas en la industria del cine que en la siderurgia; también en el ámbito de los servicios dirigidos a las personas se puede avanzar mucho.

—Pero eso no basta.

—Hay otros ámbitos, por ejemplo el replanteamiento global de nuestra economía en un sentido más ecológico. ¿Cómo pueden desarrollarse sistemas de tráfico que combinen el ferrocarril, el coche y otras unidades descentralizadas? O bien, ¿cómo puede organizarse la industria química y la agricultura de forma ecológica? ¿Cómo puede hacerse factible desde el punto



Alemania ekialdeko langile bat.

de vista técnico y de la innovación un estilo de consumo y vida que permita trasladar la sociedad de economía de mercado a todo el mundo y a las generaciones venideras? También tenemos pendientes enormes tareas en cuanto al cambio de fuentes de energía, lo que exige ingenieros, empresarios y técnicos innovadores y más fuerzas de trabajo que las actuales.

Sólo que este proceso debe ser llevado de forma conjunta por parte de la política, el sistema bancario incluido el Bundesbank, las empresas y los sindicatos. La competencia pura ayuda poco a este respecto.

—¿Acaso están los sindicatos capacitados aún para ello?

—Me temo que los sindicatos van por detrás de los hechos. Su fuerza residió durante largo tiempo en que habían afiliado fábricas enteras, por ejemplo en la siderurgia. A medida que las empresas cambian su estructura sectorial los sindicatos se ven en grandes apuros como interlocutores sociales. La competencia de los comités de empresa se pierde en favor de los equipos de proyecto y los directores de grupo.

NO SE QUIERE ACABAR CON EL PARO

—O sea, ¿fracasan en toda la línea?

—No, también hay otras tendencias. Por ejemplo, tiene relevancia que los empleados tengan un papel importante en los sindicatos del sector bancario. Todavía hace diez años hubieran sido impensables huelgas en bancos, pero hoy son posibles. Y a nivel internacional hay intentos de crear en las estructuras de las multinacionales comités de empresa europeos o de grupo empresarial. Algo se hace.

—¿Cómo puede convencerse a los empresarios de la necesidad de un proceso cooperativo?

—Creo que en la medida en que se confronta a las empresas con las consecuencias de su mentalidad microeconómica, cambian de *chip*. Cuando se demuestre que las ventajas a corto plazo pueden convertirse en poco tiempo en perjuicios a largo, algo empezará a moverse.

Veamos el ejemplo de la producción *just in time*. Sólo funciona mientras se puede circular por las autopistas. Sólo hay autopistas buenas en los países más desarrollados, en los que el estado procura que haya una infraestructura adecuada. Y sólo funcionan mientras los sindicatos no empleen la debilidad de las vías de producción como arma de lucha. La huelga de camioneros de España ha demostrado con qué rapidez puede bloquearse la *lean production*.

—Eso parece una invitación al conflicto.

—No. Ninguna institución social puede solucionar los problemas en solitario. Ni los sindicatos, ni el gobierno, ni el Bundesbank. Todos tienen que darse cuenta de que los resultados son mejores para todos mediante la cooperación. En mi opinión, el sinnúmero de propuestas existentes fracasa porque no se consigue reunir a todos los afectados en torno a una mesa.

—Helmut Kohl ha prometido que en el año 2000 el número de personas desempleadas sólo será la mitad que el actual. ¿Es esto realista?

—Si no se produce ningún cambio en las mentalidades y sólo se emplean los instrumentos políticos usuales hoy, esa promesa es imprudente.

Del torrente de noticias diarias hay que destacar el nombre de Amartya Sen y dedicarle una atención más detenida. Sen ha recibido el Premio Internacional Catalunya, otorgado recientemente por el Instituto Catalán del Mediterráneo. Antes lo habían recibido personajes como Karl Popper, Edgar Morin, Vaclav Havel o Mstislav Rostropovich.

AMARTYA SEN RECIBE EL PREMIO CATALUNYA

Se puede pensar de otra manera

Algunos han expresado su extrañeza. Otros lo han envuelto en silencio. Y es que Amartya Sen no es un perfil premiable de acuerdo con la ortodoxia vigente. Este economista de 64 años ha sido profesor en la London School of Economics y en Oxford; ahora ejerce en Harvard, donde imparte clases de filosofía y economía.

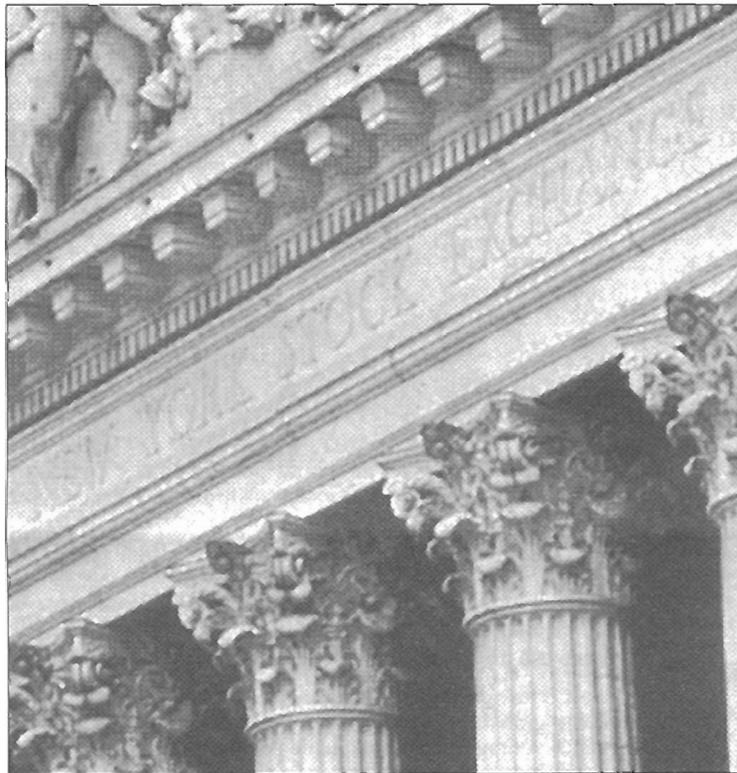
Es difícil que Amartya Sen llegue a ganar el premio Nobel, aunque son muchos los colegas que le consideran merecedor de ello —ateniéndose a criterios científicos. Pero su pensamiento no encaja en los parámetros 'correctos'. Es precisamente por eso, por su 'insurrección', porque no está de moda, por lo que le traemos a esta página.

CONCIENCIA MORAL

Cuando se refieren a Amartya Sen, algunos colegas de profesión le señalan como la "conciencia moral de los economistas". El jurado que le ha concedido el premio destaca que para Sen, la democracia no es un lujo en relación con el crecimiento económico, como sucede con otros muchos economistas. Este profesor indio licenciado en la universidad de Calcuta comunica su convencimiento de que la democracia sincera mejora la eficiencia económica y el bienestar de la población.

El crecimiento económico requiere equidad, y esta no es posible más que con democracia. En esta opinión se aparta de no pocos economistas neoliberales, entre ellos el premio Nobel Milton Friedman, que no tuvo empacho en avalar con su visita a Pinochet y realizar bajo su sombra la experiencia práctica de sus doctrinas.

Sen mantiene su tesis después de haber estudiado con atención la relación entre sistemas políticos y el subdesarrollo, y más concretamente, entre libertades políticas y hambre.



Los poderes financieros internacionales no admiten réplica.

SOCIALDEMOCRATA

Algunas obras de Amartya Sen llevan títulos muy expresivos: "Sobre ética y economía", "Pobreza y hambrunas", "La desigualdad a examen". Con frecuencia, este economista afirma que "donde hay libertad de expresión no hay hambre". Se le considera como un economista coherentemente socialdemócrata. Constituye un índice del extremo de insensibilidad social hasta el que se han deslizado las economías *correctas*".

En una entrevista reciente, Amartya Sen expone algunos aspectos de su forma de pensar. Algunos ejemplos son los siguientes:

✓ Estado de bienestar

Cuando se le plantea si el estado del bienestar pertenece al pasado, su negativa es firme: "En absoluto. Requiere de racionalización, aunque la idea básica siga siendo válida y representa, quizás, una de las mayores contribuciones europeas a la humanidad, comparable a la Ilustración en el siglo XVIII. La sanidad básica, la educación básica, los sistemas básicos de seguridad, están al alcance de prácticamente cualquier país en el mundo".

✓ Paro en Europa

"Con una mezcla de política de tipos de interés, de flexibilización del mercado de trabajo, de incentivos a la creación de em-

pleo y una mayor preocupación por el reciclaje profesional de los parados, debido al cambio tecnológico, el nivel de desempleo podría bajar drásticamente en Europa, sin eliminar la sanidad y los seguros sociales esenciales que están en la base del estado de bienestar".

✓ Unión Europea

"En general, soy un gran partidario de la Unión Europea, desde el punto de vista económico y político. También la unión monetaria será positiva a largo plazo. Lo que me preocupa es que concentre tanta atención sólo en la unión monetaria".

✓ Inflación

"La inflación es sólo uno de los problemas. Existe ese otro problema del desempleo, que en estos momentos es el principal en Europa. Si Europa dijera que debemos controlar la inflación, manteniendo el déficit público en no más del 3% del PIB y que debemos mantener al mismo tiempo el desempleo por debajo del 5%, creo que el panorama sería mucho más equilibrado".

✓ No a las simplificaciones

"Se sostiene que incluso una tasa de inflación moderada puede ser negativa para el crecimiento y el empleo, aunque no exista prueba empírica alguna. Una inflación elevada puede dar muy malos resultados, y una inflación moderada se puede convertir en excesiva. Ahí deben centrarse las preocupaciones, en evitar tanto las simplificaciones keynesianas como las de la ortodoxia moderna. No definiendo recetas ni soluciones simples, porque la realidad es compleja, y debemos reconocerlo".

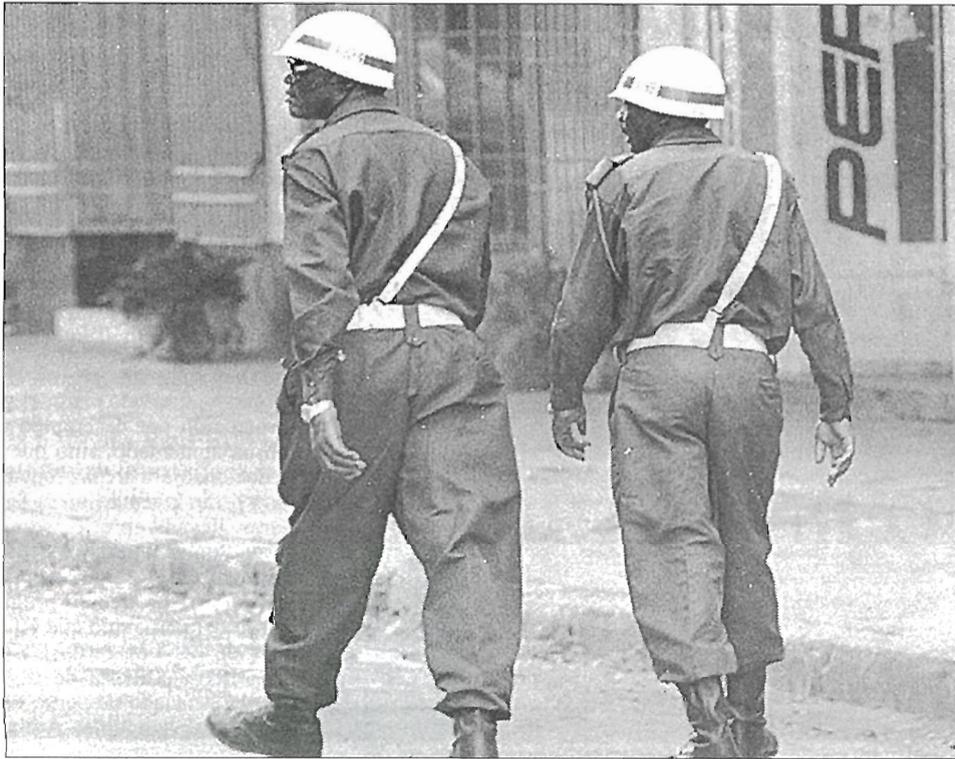
CONCLUSION

Un discurso socialdemócrata con "conciencia moral" está muy lejos del "pensamiento único", pero aún queda corto para un sindicalista responsable.

Hazkunde ekonomiko bidezkoa soilik demokrazian da posible

ITURRIAGA

Guerra civil en Zaire



tes de diamantes. Son también estas las únicas personas que cuentan con un sistema de agua corriente o algún tipo de transformador que les permita alumbrarse o utilizar alguna radio.

Con Kabila se espera, a través de unas elecciones generales, poner fin a una supuesta transición democrática que ya dura más de siete años. Pero Mobutu, a pesar de su grave enfermedad, tratada en hospitales de la Costa Azul francesa, sigue en su afán de monopolizar el poder nombrando y cesando primeros ministros a su antojo. Tsishekedi, su antiguo oponente, que parecía responder a las solicitudes de Kabila, no ha durado más de día y medio en su flamante cargo; el general Likulia Bolongo, doctor en derecho y profesor universitario, puede haberse convertido en la nueva marioneta del rey.

PARTICIPACION SOCIAL

En una reciente intervención, el ministro de Cooperación belga manifestaba la falta de participación de la sociedad civil zaireña en el desarrollo de su país. El ministro Morels se extendió en dicha intervención sobre el concepto de cooperación catalizadora, según el cual todos los interlocutores sociales deberían intervenir directamente en el proceso de construcción política (haciendo especial hincapié en una posible cooperación entre la oposición democrática y las fuerzas de la Alianza de Kabila, e incidiendo directamente en la reforma del ejército), económica (potenciando todos los procesos productivos de este país, que hoy se ve obligado a importar prácticamente todos los alimentos de su población), y social, articulando todas las acciones en el marco del estado de derecho y en el respeto de los derechos humanos y sociales, con la ayuda de diversos países extranjeros.

La verdad es que la reciente intervención de países como Bélgica o EE UU, con un importante contingente de soldados desplazados al otro lado del río Zaire, en Brazzaville, Congo, bajo la excusa de velar por los residentes de sus países o por los refugiados, cuya existencia se ignoraba hasta hace bien poco, puede tener un importante papel en el desenlace de este conflicto. Kabila ha prometido concluir la transición y convocar elecciones generales, pero todavía tendremos que esperar para ver si él no se convierte también, al estilo de Mobutu, en el nuevo "papa Kabila".

Amaia BETELU

Posiblemente cuando esta página llegue a sus asiduos lectores, el conflicto de la llamada República Democrática Congo Zaire haya ya llegado a su fin o esté en trámites de negociación a través de algún poderoso país, léase Estados Unidos, o a través de Suráfrica.

Mobutu ha podido gobernar, o tal vez debiéramos decir reinar, durante más de treinta años con el apoyo directo o indirecto de varios países, sobre todo europeos, que ante todo querían salvaguardar sus intereses en la región.

Los propios zaireños admiten que cuando lograron la independencia se encontraron con un país más o menos próspero, que contaba con importantes infraestructuras, un buen sistema educativo y un sistema sanitario adecuado. Hoy se necesita una media de nueve horas para recorrer 200 kilómetros por las carreteras del Zaire, y eso contando con la suerte de que ningún vehículo más grande que el tuyo intercepte el camino por donde querías pasar.

La educación, o mejor dicho, las posibilidades de educación, se condicionan a los ingresos de los padres, y en materia de salud es el propio paciente quien decide cuándo operarse, ya que es él el que tiene que cubrir tanto los gastos de los médicos

como el de todas las medicinas a utilizar en cualquier intervención.

KABILA, ACLAMADO

Desde 1994, en el que supuestamente era proceso de transición, los funcionarios zaireños —profesores, trabajadores de la administración, soldados, policías...— no han cobrado ni un sólo franco del gobierno, y han sobrevivido: cobrando a sus alumnos, intimidando al pueblo, saqueando y robando con el beneplácito de sus superiores, a quienes en más de una ocasión han tenido que entregar parte de dichos ingresos.

No es de extrañar, por tanto, que Kabila se haya encontrado con un pueblo que le aclama y considera como el gran libertador que les devolverá la dignidad y las posibilidades de un futuro real en su país. Kabila, a su vez apoyado por diversos países —anglófonos según dicen algunos—, a juzgar simplemente por los uniformes y flamantes botas de sus soldados, ha llegado a Kasai, esa región en la que, según creencia de algunas personas, los diamantes crecen prácticamente debajo de las piedras. Ha llegado a una región en la que el propio gobierno central imprime una moneda diferente de la nacional, para poder así controlar los precios (no precisamente los del pan), su fluctuación y las inversiones de los llamados 'traficantes'.

Kasai es una región, como otras muchas en este gran país, en las que las únicas personas que cuentan con algún tipo de vehículo son los misioneros o los traficantes

En los últimos años hemos venido realizando diversos análisis que han puesto de manifiesto que el INEM da cobertura a un porcentaje muy pequeño de la población parada. La tasa de cobertura, además, está disminuyendo. En este artículo incorporamos, como aspectos novedosos, el estudio de lo que supone el gasto en prestaciones por desempleo (la suma de lo que se dedica a prestaciones contributivas y a las asistenciales) sobre el PIB, así como el esfuerzo de gasto que se destina a prestaciones por cada punto de paro. La conclusión que podemos adelantar es que entre 1992 y 1996 prácticamente se ha desmantelado el gasto en protección por desempleo.

EL GASTO POR DESEMPLEO EN 1996 FUE DEL 1,61% DEL PIB, FRENTE AL 3,08% DE 1993

Las prestaciones por desempleo, desmanteladas

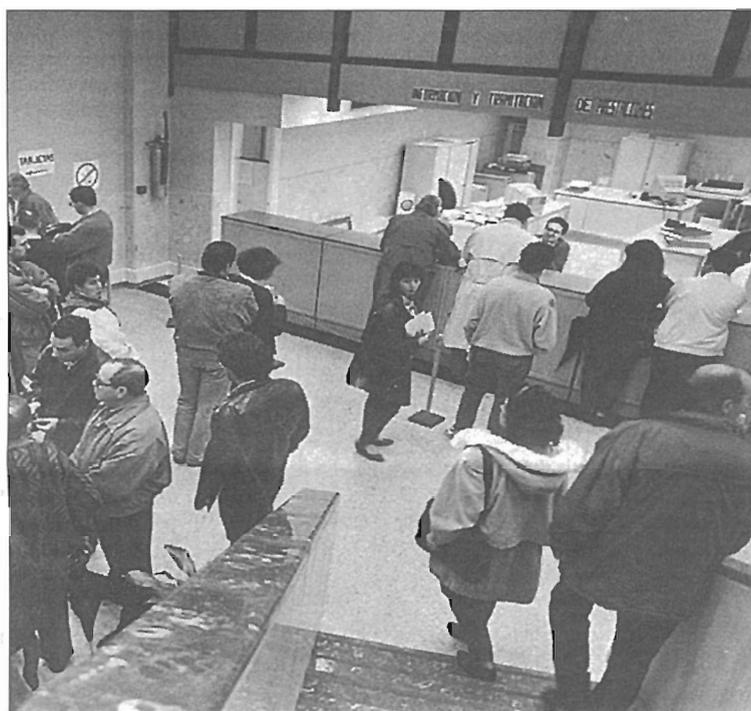
A finales de 1996 había en Euskal Herria 229.500 personas en paro, de las cuales sólo 60.328 percibían algún ingreso del INEM. Es decir, la tasa de cobertura era de sólo el 26,3%. Además, hay que tener en cuenta que del total de la cobertura sólo 35.629 personas (un 15,5% de la población parada) tenían prestación contributiva, mientras que la asistencial la recibían las otras 25.699 personas con cobertura (el 10,8% del paro).

Esto supone que el 73,7% de quienes están en desempleo no tiene ninguna cobertura del INEM, lo que se convierte en uno de los mayores déficits del estado de bienestar respecto al de la mayor parte de la Unión Europea.

La comparación de lo que ocurría a finales de 1996 con años anteriores muestra que la cobertura del INEM se ha estancado en una de cada cuatro personas en paro. En relación a la existente en 1993, que era del 36%, muy baja por tanto, se ha producido un espectacular descenso, cifrado en 10 puntos. El motivo, como es sabido, se encuentra en los sucesivos recortes de las prestaciones decididos por el Gobierno central, conocidos popularmente como 'decretazos'.

Así, se desprende que se ha producido un desmantelamiento muy importante de la cobertura del sistema público de protección por desempleo. Esto se observa también al ver que desde 1993 la cantidad de dinero que se dedica a este tipo de prestaciones (contributivas y asistenciales), no ha hecho más que descender. Se ha pasado de 122.424 millones de pesetas en la CAPV en 1993 a 81.087 millones en 1996. Teniendo en cuenta los efectos de la inflación de cada año, los 81.087 millones de 1996 serían equivalentes a 68.853 en 1992, con lo que las prestaciones han descendido, en términos reales, un 41% desde 1993.

Por otra parte, al analizar el porcentaje del PIB que se destina a este tipo de gasto social, vemos que los efectos de los decretazos han sido



el paro (o, en otros términos, para incentivar la búsqueda de empleo).

Como ha quedado claro, el gasto en protección por desempleo no sólo no ha aumentado, sino que se está reduciendo a marchas forzadas. Por otra parte, la reducción de las coberturas, llevada en el Estado español hasta límites impropios de lo que es habitual en el modelo social europeo, no ha producido ningún descenso del paro, sino que en 1996 la tasa de paro en la CAPV era del 22% frente al 21,5% de 1992, a pesar del señalado descenso de la cobertura por desempleo y de la cantidad destinada por persona a cubrir sus prestaciones.

Otra manera de ver hasta qué punto se está creando una sociedad en la que las personas en desempleo se quedan cada vez en peor situación la tenemos al analizar qué parte de la riqueza que se genera en la CAPV se dedica a prestaciones por desempleo por cada punto de paro.

En 1996 se destinó a prestaciones un 0,078% del PIB por cada punto de desempleo, lo que supone una considerable reducción respecto al 0,124% que se empleaba en 1992. Desde aquel ejercicio, la parte de la riqueza que se destina a cubrir este tipo de coberturas sociales ha descendido año a año.

Mikel NOVAL

devastadores. El gasto ha disminuído drásticamente, pasando del 3,08% del PIB en 1993 al 1,71% en 1996.

LA SOLIDARIDAD ES CADA VEZ MENOR

Dicho de otra manera, la solidaridad de la sociedad hacia las personas en paro se ha reducido a casi la mitad en sólo tres años. Año a año el descenso es evidente, ya que se pasa, progresivamente, del 3,08% del PIB

en 1993 al 2,75% en 1994, al 2% de 1995, para acabar en el ya mencaionado 1,71% del PIB en 1996.

Esta evolución indica la falsedad de dos argumentos, habitualmente utilizados por dirigentes empresariales y políticos:

1. El gasto en protección social crece constantemente.
2. Hay que reducir las coberturas por desempleo para reducir

PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN LA CAPV (1992-1996)

Año	Millones de pts.	Millones de 1992	%sobre PIB	Tasa de paro	%del PIB en prestaciones por punto de paro
1992	102.184	102.184	2,67	21,5%	0,124
1993	122.424	116.705	3,08	25,6%	0,12
1994	116.432	106.417	2,75	24,3%	0,113
1995	91.520	80.200	2	23,6%	0,085
1996	81.087	68.853	1,71	22%	0,078

La presión multinacional

La importancia de las compañías multinacionales en el juego económico mundial ha adquirido dimensiones colosales a lo largo del presente siglo. Su trascendencia ha superado en muchas ocasiones el ámbito meramente económico. Esta última aseveración no sólo hace referencia a las presiones políticas más o menos legítimas que hayan podido ejercer (recordemos que las prácticas de presión por medio de grupos de presión llamados "lobbies" están incluso legisladas en algunos países como los Estados Unidos).

En algunos casos las multinacionales han atentado contra regímenes democráticos, han maniobrado en favor de dictaduras que les beneficien (a nadie se le escapa el fundamental papel de la multinacional norteamericana ITT en el derrocamiento de Salvador Allende en Chile) o han fomentado situaciones bélicas (como es el caso de alguna multinacional del caucho en relación con Liberia).

Dejando de lado actitudes tan drásticas, vamos a hacer especial referencia a otras actuaciones menos censurables en apariencia, pero que analizadas con una mínima profundidad, muestran el mismo fundamento de la maximización del beneficio.

Actualmente, está en boga el caso de la multinacional francesa Renault por su decisión de cerrar una planta de producción en Bélgica. Este cierre supone la pérdida de 3.000 puestos de trabajo. En contrapartida, parece ser que otras plantas como la de Valladolid se van a ver beneficiadas por esta decisión. Más sangrante fue el caso sevillano de la multinacional Gillette, que abandonó la ciudad andaluza a pesar que de su factoría obtenía beneficios de forma regular. La multinacional estadounidense llegó a la conclusión de que le era más rentable instalar la capacidad productiva de la planta sevillana en las cercanías de Moscú.

HERMOSOS PRINCIPIOS

Estas dos actuaciones son una pequeña muestra de las diversas prácticas de unas multinacionales que se ufanan de seguir preciosos decálogos de intenciones, valores, objetivos y compromisos en su actividad. La maximización del beneficio del accionista ha de conjugarse, según expresan esos decálogos de valores, con la consecución de un buen clima laboral, un producto inmejorable, una atención exquisita al cliente y con la involucración de la compañía en la consecución de una mejora de la sociedad del país en el que la compañía se desenvuelve.



Sin embargo, la práctica real dista mucho de los principios. Multinacionales instaladas con innumerables ayudas gubernamentales no tienen el menor empacho en abandonar esa localización al mínimo embate sufrido por su cuenta de resultados o al menor atisbo de la posibilidad de lograr mayores beneficios en otro lugar.

Los gobiernos, que en la puja por instalar multinacionales en su territorio pocas veces prevén este supuesto de huida, ven que éstas huyen sin mucho impedimento por la falta de precauciones anteriores por parte de esos gobiernos. La política de "tierra quemada" se culmina.

COORDINACION POLITICA

¿Cuales son las soluciones? En primer lugar, cabría hablar de un reforzamiento de las legislaciones nacionales en la materia. Sin embargo, esta propuesta cae por su propio peso

si no se hace de forma coordinada entre un número suficiente de países que sean parte de un área regional más o menos homogénea. Si no se hiciera así, el país adoptante de esa legislación experimentaría una sospechosa falta de instalación de nuevas multinacionales y la marcha de algunas de las existentes. Incluso un área regional como podría ser la Unión Europea sufriría problemas si reforzara su legislación sobre esta materia. Es claro que existen otras áreas donde instalarse.

Además, las multinacionales de origen europeo podrían sufrir el mismo trato en otras áreas. Una respuesta europea en forma de restricción a la entrada de productos de productores no instalados en Europa, además de difícil de cumplir actualmente, tendría el peligro de la reciprocidad.

Está claro que el problema es muy complejo. Las variables a controlar son casi infinitas. Tratar de jugar con soluciones de presión territorial y a nivel gubernamental es un esfuerzo bastante baldío. La solución se hallaría de mejor forma en una presión de las respectivas sociedades de los países involucrados en la economía mundial. Se trataría de lograr una especie de solución horizontal e interrelacionada entre las bases sociales de consumidores de los distintos países.

En el caso de la Renault y del cierre de su planta belga de Vilvoorde, se ha dado un cierto movimiento de solidaridad entre trabajadores de esa firma en toda Europa. Son todavía movimientos incipientes, embrionarios, y localizados en un pequeño núcleo de países. Es evidente la dificultad de esta solución todavía utópica. Las múltiples diferencias de desarrollo económico, laboral, los distintos escenarios políticos y de respeto a los derechos humanos hacen actualmente inviable una armonización legislativa globalizada de la práctica de las compañías multinacionales. Pero es indudable que se dan leves esbozos en la igualación de ciertas condiciones, por ejemplo laborales, en algún país (recordemos el conflicto laboral en Corea).

Esta solución horizontal tiene fuertes adversarios incluso en áreas más o menos homogéneas como la Unión Europea, donde la regresión de la concepción social de los estados es notoria. Somos conscientes de que la solución aportada viene viciada por la situación actual, y que tal vez la haga inviable. De todas formas, consideramos importante dejar constancia de una pequeña parte de los problemas existentes con el fenómeno de las multinacionales. Es claro que si bien es difícil luchar contra ello, lo sería aún más no de ser conscientes de la existencia del problema.

“
Maiz laguntza publikoei
esker lantegiak eraiki eta
galera txikiena sortzean alde
egiten dute multinazionalak

AMAIA ALDASORO/
AITOR ARRIZABALAGA

Ejercicio del derecho de huelga y descuentos salariales

El ejercicio del derecho de huelga es una de las causas por las que se suspende el contrato de trabajo (art. 45.1-1 ET), y tal suspensión "exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo" (art. 45.2 ET, y 6.2 R D-L 17/1977, de 4 de marzo). Los conceptos salariales sobre los que opera el descuento están suficientemente precisados por una interpretación jurisprudencial; y sobre la forma de realizar la deducción (elección de un módulo-hora u otro) rige el principio de proporcionalidad, o sea, el de que la huelga determina una pérdida del salario proporcional a su duración. Es frecuente, sin embargo, ver descuentos excesivos y abusivos por parte de las empresas, hasta el punto de que, superándose un determinado número de días de huelga, la aplicación de las mismas fórmulas llevaría incluso a un salario negativo (habría que pagar al empresario); produciéndose, en cualquier caso, una sanción ilegal por el ejercicio de un derecho fundamental.

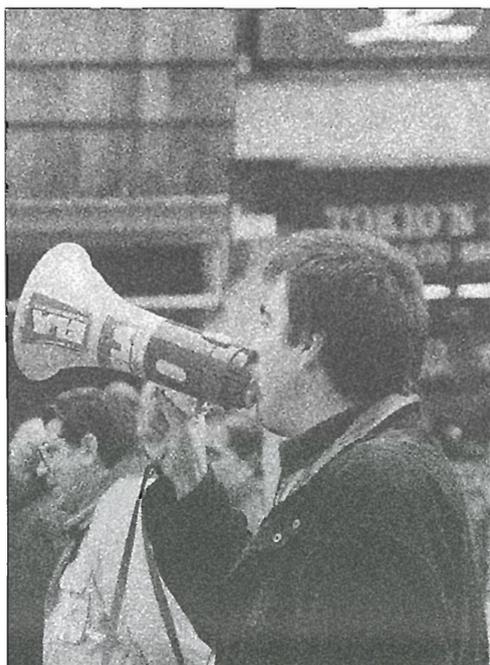
CONCEPTOS SOBRE LOS QUE OPERA EL DESCUENTO

■ 1) **Vacaciones.** - Una constante doctrina del antiguo Tribunal Central de Trabajo, que se mantiene actualmente por el Tribunal Supremo, viene diciendo que no cabe descontar días de vacaciones por el período en que se está en situación de huelga legal, no cabiendo tampoco reducir su retribución. El Tribunal Supremo, (S de 11-X-94, A. 7765), recapitulando su doctrina de anteriores sentencias, indica que "en relación con la retribución de vacaciones, rige implícitamente en las sentencias citadas el criterio de la imposibilidad de descuento, por aplicación analógica de la regla de cómputo como días de servicio para el cálculo de tal concepto retributivo de las ausencias justificadas al trabajo".

■ 2) **Retribución del descanso semanal.** - La huelga conlleva el descuento del salario de los días de huelga y de la parte proporcional de la remuneración del descanso semanal del período en que se haya producido la huelga, ya que el descuento comprende no sólo el jornal diario sino también el diferido correspondiente al descanso semanal; la deducción no derivaría de un pretendido carácter injustificado de la ausencia, sino de la aplicación del principio de pérdida salarial proporcional a la duración de la huelga (STS 26-5-92, A. 3605).

En el supuesto de distribución de la jornada semanal en cinco días, el TS (S de 24-1-94, A. 370) indica que "procede descontar la parte proporcional correspondiente al sábado y domingo de esa semana, ya que al trabajar sólo de lunes a viernes por una distribución de la jornada que se concentra en cinco días de actividad, el sábado viene a constituir una extensión del descanso semanal regulado en el art. 37.1 ET", aunque ahora la justificación es, contradictoriamente, que procede la pérdida de tal retribución por ausencia injustificada a los efectos del art. 44.2 del RD 2001/1983: "el carácter de derecho constitucional que la huelga tiene no puede convertir el día de inactividad que supone su ejercicio en ausencia injustificada o asimilarlo al día de trabajo a los efectos del artículo citado".

La huelga repercute asimismo en los descansos compensatorios en días festivos que se hubieran trabajado de no participar en aquélla (STS 6-5-94, A. 4003).



■ 3) **Pagas extraordinarias y paga de beneficios.** - Por tratarse de un salario diferido —lo mismo que en el caso de la retribución del descanso semanal—procede el descuento de la parte proporcional al período de huelga de las gratificaciones extraordinarias. Ahora bien, el descuento habrá de hacerse en el momento en que se proceda al abono de dichas gratificaciones extraordinarias, y no anticipando tal descuento en el mes en que se produce la huelga; el empresario no está autorizado para "anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no se ha practicado" (SSTS de 26-5-92 y 11-10-94, A. 3605 y 7765).

El descuento de huelga repercute también en la paga de beneficios, a la que se da igual trato que a las pagas extras (STS 18-4-94, A. 3255).

■ 4) **Festivos.** - El descuento salarial proporcional por huelga no repercute en la retribución de los días festivos que quedan fuera del período de huelga; no pudiéndose seguir el mismo tratamiento que se establece para el descuento de la retribución del descanso semanal, "pues el disfrute de las fiestas no está conectado con un tiempo de trabajo precedente y no se pueden establecer reglas de proporcionalidad entre períodos de trabajo y la retribución del día festivo" (SSTS de 24-1-94 y 11-10-94, A. 370 y 7765). La huelga, pues, sólo repercute en los festivos que coincidan dentro del período de huelga.

PRIMAS DE ASISTENCIA Y PRIMAS ANTIHUELGA

Si el plus de asistencia y puntualidad se devenga día a día por asistencia puntual al trabajo, la huelga impide su devengo en los días en que ésta se realiza (STS 22-1-93, A. 257).

Si n embargo, el premio de asiduidad, según la forma en que esté regulado en convenio, no puede suprimirse por la inasistencia al trabajo por huelga, ya que al ser éste un derecho fundamental, "aunque exista, por causa de su ejercicio, una ausencia material física del trabajador en huelga, no la hay en sentido jurídico" (STS 10-12-93, A.

9949). Sin embargo ello "no es óbice para que en otros supuestos en los que al regular incentivos similares se haya previsto, por la voluntad negociadora de las partes que la ausencia por huelga, bien por sí sola, o en unión de otros factores, puedan dar lugar a la pérdida del premio debatido, se pueda llegar a otras conclusiones distintas".

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia 189/1993, de 14 de junio, en relación al contenido de un convenio, en el cual se estableció como incentivo a la asistencia al trabajo, además de un "premio de asistencia y puntualidad", un denominado "incentivo por reducción del absentismo", computándose en el índice de absentismo la huelga y los derechos fundamentales de participación electoral, se pronuncia a favor de la legalidad de este tipo de primas, negando que la cláusula del convenio suponga un atentado al derecho de huelga. Indica al respecto que "dicha inconstitucionalidad sería predicable si la no percepción de la prima por el ejercicio del derecho de huelga se erigiera en una sanción".

Desde un punto de vista sindical, tales primas no dejan de disuadir a los trabajadores para ejercitar un derecho fundamental, y sería más conforme al derecho positivo declarar ilegítimo el uso de estas primas desde que legalmente en el art. 52, d) ET se determina que no se computarán los períodos de huelga en el índice de absentismo.

MODULO-DIA O MODULO-HORA

La utilización de un módulo-día o un módulo hora para el cálculo del descuento sólo es indiferente si la jornada anual en la empresa está distribuida por igual durante todo el año. Para la STS 4-10-95 (A. 7192), "...no hay duda, pues, que el horario no es igual todos los días del año, por lo que la incidencia de la huelga no es la misma en unas u otras fechas, de manera que si cesa la prestación de servicios un jueves de doble jornada casi se dejan de prestar servicios dos días de la semana: la incidencia del paro en ese día es mayor que en cualquier otro"; llegando a la conclusión, en aplicación del principio de proporcionalidad del descuento a la duración de la huelga, de que el módulo-hora era adecuado para el cálculo del descuento. El mismo criterio debe regir cuando la huelga afecta a un día con menos horas de trabajo por la distribución irregular de la jornada durante el año, y sin embargo la empresa pretenda descontar como una jornada entera.

En cuanto a las operaciones aritméticas a aplicar en cada caso, la STS de 1-10-91 (A. 7190), afirma al respecto que los tribunales lo que deben precisar es cuáles son los conceptos salariales sobre los que ha de aplicarse el mandato legal de deducción por la huelga producida; indicando que "la forma de hacer la proporción de la deducción, con medida del año, del semestre o incluso del mes y la semana, en una u otra empresa, con la multiplicidad de variantes que en el tiempo y en la persona se producen, es de difícil y comprometida sintetización. Sólo cabe incorporar una regla general que debe dominar el ejercicio concreto: la proporcionalidad del día respecto del módulo temporal comparativo y la homogeneidad de ese módulo con relación al total anual. El hacerlo o no ajustadamente no depende tanto de la diversidad de fórmulas, como de la voluntad de las partes de operar con justeza".

J. B. HARRIOLA

INDEMNIZACION POR DESPIDO IMPROCEDENTE EN CONTRATOS TEMPORALES VENCIDOS ANTES DE LA RESOLUCION JUDICIAL.

(Sentencia del TS de 29 de enero de 1997)

El art.56.1 ET regula los efectos del despido improcedente sin distinguir entre contratos indefinidos o temporales cuando el contrato se extingue por voluntad del empresario, sin la concurrencia de causa justificativa, estableciendo la necesidad de que el empresario opte entre readmisión e indemnización; dos son las indemnizaciones que en dicho caso procederían: una básica (art. 56.1 a) y la complementaria de salarios de tramitación (art. 56.1 b ET). Ninguna cuestión se plantea cuando el contrato es de naturaleza indefinida para el supuesto de no elección por readmisión rigiendo lo dispuesto en dicho artículo.

Ahora bien, cuando el contrato es temporal como en el caso de autos, en donde como ya se ha adelantado dicha naturaleza no se discute, ni por tanto su posible conversión en indefinido, si el mismo vence antes de la declaración judicial declarando su improcedencia, es cuando surge el problema al desaparecer un término de la obligación alternativa establecida en el art. 56 ET al no ser posible la readmisión del trabajador; pues bien, en este caso debe aplicarse el art. 1134 CC, manteniéndose la obligación del empresario de cumplir el otro miembro de la obligación alternativa, es decir, la indemnización, la cual debe devengarse en todo caso y ello porque en nuestro ordenamiento laboral la indemnización es consecuencia del daño producido, rigiendo el principio de indemnización tasada de los perjuicios causados por despido improcedente, que no son sólo los materiales (pérdida de salario y puesto de trabajo), sino otros de naturaleza inmateriales (pérdida de oportunidad de ejercitar la actividad profesional, de prestigio e imagen en el mercado de trabajo), perjuicios producidos por la extinción del contrato de trabajo sin causa con independencia de la naturaleza del contrato que deben ser indemnizados; siendo esto así y sin prejuzgar lo que pueda resolverse en otros supuestos, dada la singularidad que cada caso puede presentar, es procedente que en el supuesto aquí debatido, en donde por voluntad empresarial sin causa justificada se rompió el vínculo contractual antes de su vencimiento, declarándose aquella conducta como constitutiva de despido improcedente, que se condene al empresario al no ser posible la opción prevista en el art. 56.1 ET, y por tanto a la readmisión del trabajador, dado que el contrato venció antes de dictarse la sentencia, a que le indemnice en la forma fijada en la sentencia recurrida, aplicando la doctrina antes expuesta.

DESPIDO DE MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA: la prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas se integra en el derecho de libertad sindical.

(Sentencia del Tribunal Constitucional de 26 de noviembre de 1996)

...Ha de compartirse la tesis del Fiscal, pues, en el presente caso, la protección de la libertad sindical se otorga a un Comité de empresa

sindicalizado, siendo los recurrentes en amparo miembros de un sindicato, componentes de la Sección Sindical de la empresa, los cuales se verían privados de su libertad de acción al quedar fuera de la empresa por haberles inaplicado los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que les tutelan específicamente (arts. 51.7 y 68, b)).

La libertad sindical exige el reconocimiento y la protección de varios derechos. El art. 175.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral, de 1995, se refiere expresamente a "los derechos de libertad sindical", en plural. No hay libertad sindical si uno de esos derechos de capital importancia en el ordenamiento laboral resulta desconocido en las normas jurídicas o es conculcado al aplicar éstas.

Dentro del sistema actual de protección y garantía de los derechos de los trabajadores, y en función del mismo, la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores se integra, en determinados supuestos, en el derecho de libertad sindical. La STC 40/1985 consideró las garantías y facilidades que se incorporan al contenido esencial del derecho de libertad sindical (fundamento jurídico 2.º).

El art. 28.1 CE, al tutelar la libertad sindical, tiene en cuenta los riesgos que asumen, frente al empleador (y a los restantes posibles agentes de opresión), los representantes de los trabajadores en la defensa de los derechos e intereses colectivos...

La violación del derecho de libertad sindical se ha consumado, como expone el Fiscal, con una interpretación restrictiva del derecho fundamental, sin que sea aceptable, finalmente, colocar a los titulares del derecho en la situación límite de: o renunciar al mismo, para beneficiar a otros trabajadores sin representación alguna, o no renunciar, con perjuicio de ellos. Al conceder la garantía de "la prioridad de permanencia" {art. 68, b) ET} la ley no concede un privilegio, sino que se tutela con esa garantía la representación de los trabajadores. En definitiva, el Comité de Empresa actúa como titular de un patrimonio jurídico, es decir, como destinatario de un conjunto de "utilidades" (sustanciales o instrumentales), aptas para satisfacer sus intereses, y que son garantizadas por el Derecho. Este patrimonio jurídico se compone de bienes distintos, según el carácter de las utilidades garantizadas.

El concepto de interés de índole subjetiva, se complementa con la "utilidad", de naturaleza objetiva. No cabe renunciar a la utilidad (objetiva) que la representación de los trabajadores tiene en el sistema constitucional de relaciones laborales.

PLUS POR TRABAJO A TURNOS DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: Violación del principio de igualdad.

(Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de mayo de 1996)

No corresponde a este Tribunal determinar si al demandante, dispensado de la prestación de trabajo por haberle cedido los otros dos delegados de personal sus créditos de horas retribuidas, le corresponde o no percibir el plus por trabajo a turnos ni tampoco la cuantía con la que debe abonarse, en su caso, dicho plus.

Pero sí cabe constatar, en primer lugar, que la no prestación de trabajo en estos casos por parte del representante electivo debe llevarse a cabo, sin perjuicio de su retribución {art. 68 e), último párrafo, ET}. En segundo término, que el último inciso del art. 68. c) ET prohíbe expresamente discriminar al representante en materias económicas en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Y, finalmente, que en el presente caso el empleador o empresario es la Administración.

De los anteriores datos no resulta difícil deducir, en primer lugar, que, partiendo de la matizada aplicación del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones entre particulares, y aun si se admitiera la aplicación en el presente caso del principio de la autonomía de la voluntad, aquí, —al contrario de lo que sucedía, por ejemplo, en el supuesto examinado por la STC 34/1984— existe un expreso mandato legal de tratar en materia retributiva al representante de forma igual que a sus representados, de manera que aquél no se vea perjudicado en relación con éstos por el hecho, precisamente, de ser su representante unitario o electivo; puede decirse, pues, que existe un principio jurídico del que deriva la necesidad de igualdad de trato entre los desigualmente tratados (STC 59/1982). Y, en segundo término, que, tratándose de una Administración Pública, está sujeta, al principio de igualdad ante la ley (STC 161/1991), y la Ley, como se acaba de decir, establece que representante y representados deben ser tratados de manera igual en materia retributiva.

La protección contra el perjuicio de todo orden (también el económico) que pueda recaer sobre el representante viene exigido, así mismo, por el Convenio núm. 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la protección y facilidades de los representantes de los trabajadores en la empresa, ratificado por España, con la virtualidad hermenéutica que dicho Convenio tiene ex art. 10.2 CE. Y, en efecto, el art. 1 del Convenio citado establece que aquellos representantes "deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, ..., por razón de su condición de representantes (y) de sus actividades como tales".

En lo que al plus por trabajo a turnos hace referencia, la entidad empleadora venía tratando al demandante de amparo —relevado o liberado de sus obligaciones laborales, por lo no hacía turnos ni prestaba trabajo alguno— como al resto de los trabajadores que hacían turnos, concretamente dos. Sólo cuando se reconoce por los Tribunales laborales que la cuantía correcta del plus es del 20% —y no del 10— del salario base, la entidad empleadora esgrime la condición o cualidad de liberado del solicitante de amparo para no abonarle la diferencia entre el 10 y el 20 por 100, argumento que es admitido por el Juzgado de lo Social. Es éste el momento en que el órgano judicial acepta la ruptura del trato igual hasta entonces dado al demandante por la entidad empleadora.

...Aceptando esta conducta empresarial, contraria con la hasta entonces seguida de tratamiento igual, el órgano judicial no se ha ajustado al mandato de no discriminar ni perjudicar al representante de los trabajadores por el hecho de serlo {art. 68 c) y e) ET y art. 1 del Convenio núm. 135 de la OIT}.

Sindikalgintza

AMAIA BETELU, ELA-KO NAZIOARTEKO ARDURADUNA

“Europa ibil dadin lana behar dugu”

Europe must work” (“Europak lana egin behar du”) izenburupean enpleguaren aldeko mobilizazio eguna deitu du Europako Sindikatu Konfederakundeak (ESK) datorren maiatzak 28rako. Amaia Betelu ELAko nazioarteko arduradunak azaltzen dizkigu ondoko elkarrizketan egun horren zerak eta helburuak.

–Zer dela eta burutu nahi du ESKak horrelako mobilizazioa?

–Ekainean Europako Batasuneko gobernuburuak Amsterdamen bilduko dira, Maastrichteko Itunean zein aldaketa egingo den erabakitzearen. Maiatzak 28ko mobilizazioa horren aurretik gure jarrera gizartean agertzeko izango da; Itunaren erreforman, eta beraz, Europako prozesu politikoan, enpleguak merezi duen garrantzia har dezan nahi dugu.

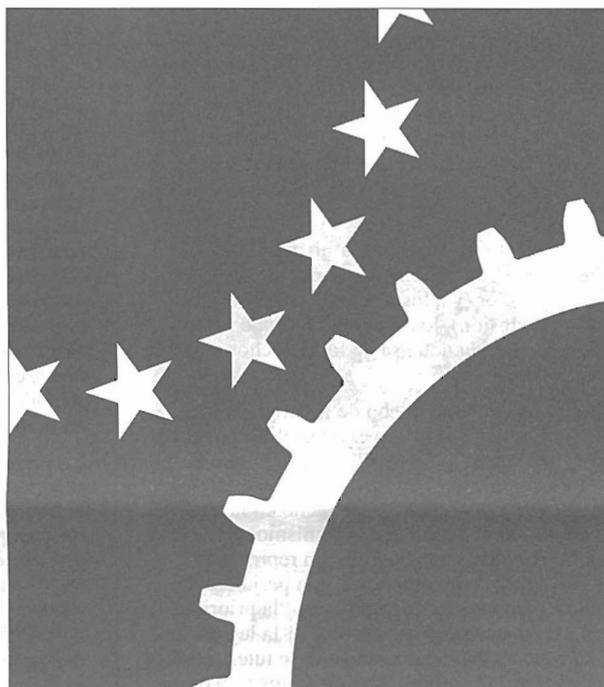
Larogeita hamargarren hamarkada hasieraz gero, Europako Batasunaren baitako estatuetan langabezia itxuragabe hazi zen eta orain oso maila altuan dirau. Hamabost estatuetan portzentaia batez beste hamarretik gorakoa da. Baina zifra hori oso hotza da, ez du arazoaren gordintasuna behar bezala adierazten.

–Zenbat langile dira ba langabeak?

–Azken datuen arabera, 18,2 milioi lagun. Pertsona eta familia gehiegi, batzutan diogun bezain batasun aberatsa eta aurreratua izateko.

–Eta zer eskaera nahi dute sindikatuek plazaratu?

–Europako Batasuna ekonomia eta diruaren alorretan aurrera doan heinean gero



Amaia Betelu.

eta argiago geratzen da esparru sozialeko eskubideak ere politikoki bermatu behar direla. Izan ere, kapitalek nor-nahi mugitzeko askatasun osoa dute, eta inbertsioak egiteko –hots, enpresak lekualdatzeko– gero eta erraztasun haundiagoa dagoen bi-

tartean lanerako eskubidea ez dago ziurtatuta.

MARTXOAK 16

–Sindikatuak Europa mailako mobilizazio egun bat ez dute lehenengoz deitzen...

–Hala da; lehenengoz 1993ko apirilak 2an burutu zen Europa mailako egun bat. Orduan Batasunean elkartasun sozialaren beharra izan zen mobilizatzeko arrazoia. Argi dagoenez, oraindik elkartasunaren emaitza ez da ikusten eta horregatik irten behar dugu berriz kalera.

–Bruselan jadanik izan da egun honen aurrerapen bat:

–Bai, martxoak 16an Bruselan 80.000 lagun inguru bildu ginen, baita ELAko zenbait ordezkari ere. Hain zuten, azpimarratzekoa da langile belgiarrek batera bertan izan zirela beste herriarteko sindikalariak ere: frantsesak, Luxembourgekoak, holandarrek...

Berez manifestazio hau maitatzen egiteko asmoa zegoen, baina Renaultek bere Vilvoordeko (Belgika) lantegia ixteko erabakia kaleratu zuenean berehala egitea erabaki zuten. Europan zehar sindikatuon eta gizarteen elkarlana ezinbestekoa da enpresarien estrategiari aurre egiteko.

–ELAk zein ekintza burutuko du?

–ESKak egun horretarako prestatu duen kartela zabaltzeaz gainera, Gasteizen maiatzak 28an kontzentrazio bat izango da, eta bertan sindikatuko ordezkari sindikalak eta hainbat militante bilduko gara. Egundorretan Eusko Jaurlaritzari enplegarri buruzko geure eskabideak aurkeztuko dizkiogu, Europako errealitatea tokian-tokiko egoerek osatzen baitute.

–Beste estatuetan zer izango da?

–Denetarik, baina ohiko mobilizazioez beste sindikatuek ere ekintza berriak antolatzen ari dira: adibidez, Iparraldeko zenbait tokitan kontzertuak emango dituzte eta Holandan banketxe zentralaren egoitza giza-katea batek inguratuko du.

Baina esan bezala, axola duena mezua da: Europa ibil dadin, aurrera atera dadin, lana egin behar du.

J. MENDIA

“
En la UE hay 18,2 millones de personas desempleadas

“
La concentración de ELA tendrá lugar en Vitoria