

## El empleo no crece; la precariedad, sí

**A**l año de aprobarse la reforma laboral se constatan dos realidades: la primera, que aun cuando a bombo y platillo se aseguró que la reforma laboral supondría una importante mejora del empleo, los niveles de paro están más o menos donde estaban. Y eso que estamos asistiendo a un período de reactivación económica y crecimiento de los beneficios empresariales.

La segunda, que las condiciones de trabajo se están deteriorando de forma muy significativa: pérdida del poder adquisitivo de los salarios, disminución de la cobertura del desempleo, disminu-

ción de la participación de las rentas salariales en la riqueza.

La reforma laboral nos ha traído también la legalización de las empresas de trabajo temporal (ETTs), que actúan como aves de rapiña y se enriquecen aprovechando la existencia de un bolsa de paro juvenil del 50%, y además, los "contratos basura", que han provocado un importante aumento de la precarización: el 95% de los nuevos contratos son temporales.

Este es el balance del primer año de la reforma laboral: reducción de derechos de trabajadores y trabajadoras y deterioro social.

(Págs. 8, 11, 20 y 22)

## Lanordu murrizketa eta enpleguaren hazkundera, sindikatuen helburuak

**L**angabeziaren aurkako borroka eta enplegua sortzeko lanorduen murrizketa izan ziren Europako Sindikatu Konfederakundearen VIII. Kongresuko gai nagusiak; bertan 23 estatutako 45 sindikatutatik etorri ziren 800 ordezkariak parte hartu zuten. ELAren izenean Jose Migel Leunda presidentea, Jose Elorrieta idazkari nagusia eta Amaia Betelu nazioarteko harremanetarako arduraduna izan ziren Kongresuan (*ondoko argazkian*).

Emilio Gabaglio idazkari nagusi berraukeratuak lanik gabe dauden 20 milioi europarrentzako enplegua sortadin, Batasun Europarreko ekonomi politikaren aldaketa eskatu zuen. Bestalde, sindikatuak helburu nagusitzat finkatu zuten asteko lanordu kopurua 35 ordutara murriztea; soldata ere jetxi beharrekoa den alfa ez eztabaida gogorra sortu zen. Azkenik, soldata bere horretan mantentzeko jarrera nagusitu zen. Gakoa, Elorrietaren arabera, "produktibitate irabaziak behar bezala banatzean datza". (7.orr.)



**ELA Sindikalaintza**



## El empleo no crece; la precariedad, sí

**A** lo de aprobarse la reforma laboral se temen dos resultados: la primera, que sea un simple trámite y que no se produzca un cambio real en el empleo. La segunda, que se produzca un efecto rebote en el empleo, lo que ocurriría si se produjera un efecto rebote en el empleo, lo que ocurriría si se produjera un efecto rebote en el empleo...

## Lanardu murrizketa eta enpleguaren hazkuntza, sindikatuen helburuak

**L**anarduko murrizketa eta enpleguaren hazkuntza, sindikatuen helburuak. Lanarduko murrizketa eta enpleguaren hazkuntza, sindikatuen helburuak. Lanarduko murrizketa eta enpleguaren hazkuntza, sindikatuen helburuak...



8



**LA REFORMA LABORAL CUMPLE UN AÑO**

## "DE MAL EN PEOR"

Artículo de Josemi Unanue, responsable de negociación colectiva

3 LA FIRMA DEL MES

J.A. Cestona

4-5 CONFEDERACION:

6 ESKUALDEAK

7 INTERNACIONALES

8-9 NEGOCIACION COLECTIVA

10 LAN MUNDUA /

MUNDO LABORAL

11. GAZTEAK

12. ENTREVISTA CON

JUAN CRUZ LOPEZ

13 ENTREVISTA CON

LUIS MARI ARANA

14 EMAKUMEA

15-16-17 FORMACION.

AZTERGAIK

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA:

Sindicalistas sin tierra

20 EKONOMIA:

Las agencias de colocación, vía de clientelismo

21 INFORMACION FINANCIERA

La cuenta de resultados(I)

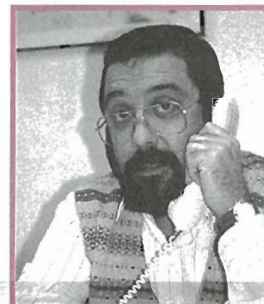
22 GUIA LABORAL:

La colocación y los servicios de empleo

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:

Luis M. Saenz, "Huitti"



**J. C. LOPEZ BARRENA NOS COMENTA LOS INTENTOS DE LOS SINDICATOS ESTATALISTAS Y DE LA ADMINISTRACION DE ACABAR CON LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL TRANSPORTE**

12



13

**LUIS MARI ARANA NOS HABLA DEL PROXIMO CONGRESO DE LA FEDERACION DE CONSTRUCCION Y MADERA Y DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR**



**LAS AGENCIAS DE COLOCACION, VIA DE CLIENTELISMO**

20 y 22

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

## ¡A afiliarse!

**D**esde hace años, ELA ha tenido muy claro el modelo de sindicalismo que propugnaba: un sindicalismo cercano a los trabajadores, de ahí su doble estructura territorial y profesional; un sindicalismo soberano e independiente; un sindicalismo en el que la negociación colectiva es un elemento central y básico; un sindicalismo de alto nivel de afiliación y de militancia. En definitiva, un sindicalismo de gran peso social e institucional.

Apostar por un determinado modelo sindical significaba, también, nuestra crítica y rechazo a otras formas de hacer sindicalismo, basadas en las cúpulas y los grandes acuerdos, sin base real que les sustente, y cuya falta de operatividad está quedando continuamente en evidencia. Ese modelo sindical de base que estamos construyendo día a día nos hace ser críticos, también con el llamado sindicalismo de servicios que, mediante la puesta en marcha de negocios tales como agencias de viajes, seguros o ventas de pisos... lo que en realidad persiguen es la obtención de unos beneficios que contribuyan a la financiación de su organización.

Frente al sindicato metido a empresario nosotros planteamos un sindicalismo de servicios estrictamente sindicales, a través de los cuales nuestros afiliados y afiliadas puedan asesorarse, defenderse, informarse y formarse. Nuestro objetivo en este campo es, por tanto, ser capaces de mejorar la calidad de los servicios que actualmente tenemos, siguiendo con nuestra política de gratuidad de los mismos. Es importante destacar que somos el único sindicato que tiene caja de resistencia, y que estamos en la línea de los modelos europeos sindicales más consolidados.

En estos momentos nuestro sindicato se enfrenta al reto de lograr en nuestro ámbito un acuerdo de formación profesional continua que posibilite la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos, que permita su reciclaje y la mejora de su capacitación profesional, a la vez que, de manera indirecta, repercuta en la competitividad de la empresa, y que la formación no se utilice para financiar y potenciar clientelismos de las organizaciones que lo administren. Nuestro papel consiste en trabajar a través de la negociación colectiva para que todos los trabajadores y trabajadoras vascos tengan derecho a esa formación profesional. Es una gran oportunidad.

En ELA existe un profundo consenso sobre la validez del modelo sindical que he definido a grandes rasgos, y quizás sea esta una de las claves de la posición actual de nuestra confederación, de que ELA presente hoy un estado, una situación sensiblemente distinta y mejor que el resto de las organizaciones que conforman el panorama sindical.



### RAZONES DE PESO

Parece evidente que ELA debe ser consecuente con el modelo sindical que plantea, y en ese modelo es esencial contar con una afiliación fuerte por varias razones:

1. La capacidad del sindicato para conseguir los objetivos que se propone en materia de negociación colectiva, política social, es directamente proporcional a su relación de fuerzas, a su capacidad de estar presente con su mensaje en la sociedad, a su capacidad de movilización entre los trabajadores. El sindicato debe ser lo más lejano a un lobby o grupo de presión que actúa a través de los medios de comunicación, sin base ni afiliación reales.
2. Para poder ser consecuente con sus objetivos, ELA necesita depender de sí misma y no estar condicionada por poderes externos. La autonomía financiera del sindicato es un requisito esencial de su autonomía estratégica.

3. El sindicato es una agrupación de trabajadoras y trabajadores, comprometidos en un proyecto común. El sindicato tiene fuerza en la medida en que seamos muchos y muchas.

### CUESTION DE PRIORIDADES

En los últimos meses, el conjunto de la organización se ha volcado en la preparación y realización de las elecciones sindicales. Sin duda, el esfuerzo ha merecido la pena. El haber obtenido un 40% de representatividad, muy por delante de UGT, CC OO y LAB, así lo acredita.

Sin embargo, una vez realizado el grueso de las elecciones sindicales es hora de cambiar de registro y retomar la afiliación como uno de los elementos centrales de nuestro trabajo. En este sentido, cada estructura del sindicato, desde la más pequeña hasta la más grande, debe analizar y debatir este tema, marcarse objetivos concretos, identificar en cada caso los problemas más sentidos por los trabajadores, acercarse a ellos, aportar soluciones y trabajar para atraerlos a nuestro proyecto sindical.

Hay que ser capaces de convencer al colectivo más amplio posible de trabajadores de que si se incorporan a nuestro proyecto la clase trabajadora en su conjunto va a salir ganando, vamos a ser más fuertes y más capaces.

Entramos en una nueva etapa en ELA. Una nueva etapa en la que debemos olvidarnos de los logros alcanzados, para pasar a centrarnos, sin ninguna dilación, en lo mucho que nos queda todavía por hacer. Una nueva etapa marcada por una situación social particularmente grave, que nos exige reafirmar nuestro compromiso militante en la defensa de los intereses de los trabajadores, y extender y reforzar los valores sindicales de solidaridad y justicia social que son la raíz y el fundamento de la acción sindical. Cada nuevo afiliado supone un paso más hacia estos objetivos.



**JOSE ANTONIO CESTONA**  
*Secretario general  
adjunto*

## El Comité Nacional exige la liberación de Aldaia

**E**l Comité nacional de ELA ha acordado condenar el secuestro del empresario y ciudadano vasco José María Aldaia y exigir su inmediata puesta en libertad.

El Comité nacional de ELA considera que el secuestro de que el señor Aldaia está siendo objeto no sólo lesiona de forma brutal los derechos más elementales de esta persona y atenta contra su entorno más inmediato, sino que supone además una interferencia ilegítima e intolerable en el funcionamiento de nuestra sociedad en sus distintos órdenes.

La adhesión voluntaria y el compromiso de las personas y los grupos sociales son la única base sobre la que se pueden construir las condiciones que hagan viable la consecución de los objetivos de soberanía política y justicia social para Euskal Herria. Y la persistencia de las acciones de ETA constituye, a juicio del Comité nacional de ELA, un obstáculo que dificulta en grado importante la acumulación de voluntades y la colaboración de quienes persiguen tales objetivos.

Considera por otra parte el Comité nacional de ELA que la claridad en la condena de hechos de esta naturaleza y la exigencia de que se les ponga fin no es incompatible con la promoción de vías de diálogo y negociación que tengan como primer objetivo la superación de las expresiones violentas del conflicto, que afectan a la vida, la integridad y la libertad de las personas.

El Comité Nacional reitera la exigencia de liberación inmediata de José María Aldaia, expresa su solidaridad con la familia Aldaia y llama a las personas afiliadas a ELA y a los trabajadores y trabajadoras en general a expresar su repulsa de este secuestro y su exigencia de liberación del secuestrado a través de su participación en los actos que con tal objeto se promuevan.

Bilbao, 15 de mayo de 1995.

### CRONICA DEL COMITE NACIONAL

## REUNION DEL COMITÉ NACIONAL

# “Hay que sacar conclusiones de la actitud de UGT y CC OO en los convenios”

**E**n su reunión de 15 de mayo el Comité nacional trató de los siguientes temas:

### NEGOCIACION COLECTIVA

Los responsables de las distintas federaciones profesionales informan del estado de la negociación de los convenios colectivos. A juicio de diversos intervinientes, se impone una reflexión sobre la actitud que están manteniendo UGT y CCOO en algunos convenios, actuando como verdaderos quintacolumnistas que esperan el momento más oportuno para desmarcarse y firmar a la baja, actitud de la que se está aprovechando la patronal. Es una actitud que tenemos que denunciar ante los trabajadores y que tenemos que contrarrestar allí donde la correlación de fuerzas nos lo permita. Tendremos que sacar nuestras consecuencias para mejorar en la negociación colectiva, con más preparación y dedicación, y con una utilización adecuada de la caja de resistencia.

### PLAN DE ACTIVIDADES

Se analiza la posibilidad de que en lo sucesivo los planes de actividades de las organizaciones sean de curso y no de año natural, es decir, abarquen el período anual que se inicia tras las vacaciones de verano. Se considera que la mayoría de las áreas de actividad tendrían un encaje más natural de esta forma, aunque habría que mantener el año natural para cuestiones como los presupuestos. Se queda en ir trabajando sobre esta hipótesis.

### FORMACION CONTINUA

Se informa de las reuniones que sobre esta materia se están manteniendo con el gobierno vasco, fundamentalmente con el departamento de trabajo. Confesk viene manteniendo una postura muy cerrada respecto de algunos componentes del modelo de formación continua que hemos propuesto, por lo que el acuerdo no es fácil. Por nuestra parte estamos dispuestos a ser flexibles, siempre que el modelo no se desnaturalice; no vamos a dar nuestro refrendo a una chapuza.

### CONGRESO DE LA CES

El secretario general informa del Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que se acaba de cele-

brar en Bruselas, y en el que Emilio Gabaglio ha sido reelegido para la secretaría general. Elorrieta considera que la plena operatividad de la CES como confederación europea dependerá de que seamos capaces de superar los problemas derivados de la heterogeneidad sindical y exista un compromiso real de trabajo con fijación de objetivos, selección de prioridades y responsabilización financiera a fin de que la CES pueda disponer de los medios de actuación necesarios.

### ELECCIONES SINDICALES

Se repasa la situación de las elecciones sindicales, en las que no se producen grandes oscilaciones, dado el pequeño volumen de elecciones que se están celebrando. Donde todavía existe un buen ritmo electoral es en Navarra, territorio en el que ELA sigue consiguiendo muy buenos resultados y manteniendo la segunda posición.

### INFORME SOBRE “SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD”

Mikel Noval, responsable del gabinete técnico, presenta un informe sobre “Salarios y productividad” referido a la CAV (un informe similar sobre Navarra está en fase de elaboración). El informe constata el importante incremento de productividad que han experimentado en los últimos años las empresas de la CAV, incremento muy superior al que ha tenido los salarios. El Comité nacional considera que esta es una realidad que tenemos que tener en cuenta a la hora de plantear nuestras reivindicaciones en la negociación colectiva, en particular en lo referente a la reducción de la jornada laboral.

### CONVOCATORIA DEL CONSEJO NACIONAL

Se convoca reunión del Consejo Nacional para el próximo 19 de junio, en la sede confederal de Bilbao.

### SECUESTRO DE ALDAIA

El Comité nacional condena el secuestro y exige la liberación de Aldaia (ver el comunicado de prensa en estas mismas páginas).

EL COMITE EJECUTIVO VALORA EL 1º DE MAYO

## “ELA apuesta por una unidad de acción con reglas claras”

El Comité Ejecutivo de ELA analizó el transcurso de la jornada del 1º de Mayo y valoró de forma muy positiva la asistencia de afiliados y simpatizantes, tanto a la manifestación conjunta con LAB, como al acto de la Feria de Muestras.

En opinión del Comité ejecutivo, la manifestación conjunta con LAB, centrada en objetivos y líneas de actuación sindicales, refleja el grado de coincidencia que en estas materias se va forjando entre ambas organizaciones, coincidencia que debe tener sus efectos en materia de negociación colectiva y acción sindical.

En relación también con la manifestación, que transcurrió de manera ejemplar, la única nota negativa estuvo protagonizada por algunas personas del cortejo de LAB que profirieron insultos contra la Ertzaintza al paso de la pancarta de ELA-Ertzaintza. El Comité ejecutivo condena estos hechos aislados, al tiempo que reitera el apoyo del conjunto de ELA a los trabajadores de la Ertzaintza, especialmente a sus afiliados y afiliadas.

### SOMOS MAYORIA

El Comité ejecutivo lamentó que un año más las manifestaciones del 1º de Mayo reflejaran un grado importante de desunión sindical,



*Oinarrizkat euskal  
errealitatea hartzea da  
ekintza sindikalaren  
batasunerako baldintza*

aunque quiso recordar que la mayoría sindical de este país estaba en la manifestación de ELA con LAB, mayoría de la que algunos no quisieron formar parte.

De cara al futuro, el Comité ejecutivo consideró necesario incorporar a esta mayoría a todas las organizaciones que estén dispuestas a tomar la realidad laboral vasca como referente de su acción sindical, sin ambigüedades ni dobles juegos. El Ejecutivo precisó que el objetivo de la unidad de acción es el de lograr una mejora real de la correlación de fuerzas, y no el de salvar la cara a nadie, ya que “si luego no se pone todo el esfuerzo en la acción sindical, la unidad es ficticia”.

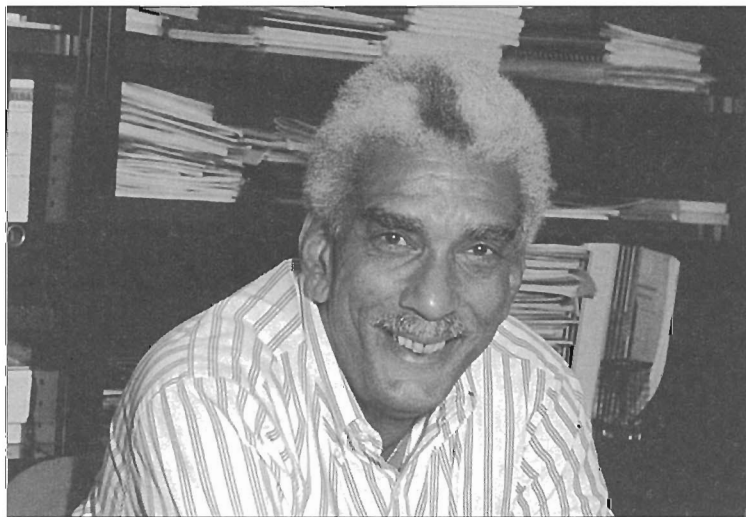
El Comité ejecutivo llamó a comprometerse a una relación leal entre organizaciones: “Nosotros apostamos por una unidad con reglas claras. Porque en ELA llevamos mucho tiempo aguantando mucho en nombre de la unidad de acción y empezamos a estar hartos de quienes se llenan la boca hablando de la necesidad de unidad cuando están en minoría y practican la exclusión en cuanto su mayoría o sus relaciones con el poder les permiten hacerlo”.

## El secretario general de la Organización Interregional Americana de Trabajadores (ORIT) nos visita

El panameño Luis Anderson, secretario general de la Organización Interregional Americana de Trabajadores (ORIT), regional de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), estuvo en Euskadi los pasados días 21, 22 y 23 de mayo, por invitación de ELA.

El secretario general de la ORIT, confederación que agrupa a 45 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados de toda América, mantuvo varias entrevistas con representantes de ELA, entre ellos con el Comité Ejecutivo, y dio una charla titulada “El sindicalismo en un mundo interrelacionado”.

Anderson advirtió que las relaciones entre los sindicatos de países industrializados y los menos favorecidos deben ir más allá de declaraciones de buena voluntad y de manifestaciones de solidaridad: “Los sindicalistas de los paí-



ses ricos deben darse cuenta de la injusticia básica del sistema económico actual”.

### PERSPECTIVAS POSITIVAS

El secretario general de la ORIT afirmó que los tratados de libre comercio (Alcan, Mercosur) y

los mercados abiertos pueden ofrecer oportunidades positivas para los trabajadores americanos y los de todo el mundo, “siempre que sean respetados los derechos laborales básicos y los acuerdos de la OIT sobre libertad sindical, negociación colectiva, igualdad

entre hombres y mujeres, prohibición del trabajo infantil, etc.”

Por otra parte, el dirigente sindical panameño dijo que “a pesar de los avances democráticos que se han producido en América Latina, la violencia en contra de los trabajadores es utilizada todavía como recurso para solucionar conflictos surgidos en el marco de las relaciones laborales”. Por ello, pidió a los miembros de la UE que incrementen sus denuncias y adopten medidas más concretas contra los estados que violan los derechos humanos y sindicales. De cada cinco trabajadores asesinados en el mundo por su actividad sindical, cuatro son latinoamericanos.

Anderson quiso también recordar y agradecer el apoyo que ELA, a través de Garapena, ha prestado a los proyectos de cooperación en varios países latinoamericanos.

J.M.

## Deba

### Sindikalari daniarrak eta kooperatibak

Joan den maiatzaren 14tik 19ra bitartean Danimarkako Sindikatu Independienteko (SID) ordezkariak batek Deba bailarara bixita egin zuen, batez ere kooperatiben sistema eta funtzionamendua ezagutzeko asmoz. Ordezkariak kideekin solasaldi bat burutu zuten ELAko ordezkari batzuk.

Sindikalismoari buruzko elkarrizketaz gainera, daniarrek ELAko kooperatibei buruz duen eritzia eta presentzia ezagutu nahi zuten bereziki.

Argi azaldu genien Euskadirentzat ikuspegi ekonomiko, politiko zein sozialetik begiraturako kooperatibismoaren garrantzia oso handia dela, baina gure kezka ere adierazi genien, batez ere kontratazio eta subkontratazioari buruz azken aldiak elkarrekin jokatzeko ari diren moduz. Beroiekin ez gatoz bat, gure eritziz kooperatiben sorrerako izpiritua eta ereduak hondatzen ari baitira.

Argi dago bada sindikalismoak prekaritatean oinarritutako politika horri aurre egin behar diola ahal den heinean. Langileak Euskadin horren aurka daude, eta ELAko bilatzen duen gizarte aurrerakoiari ez dio bat ere mesederik egiten.

HUITTI

## Araba

### ELA exige la puesta en marcha del tercer Juzgado de lo Social

Ante la grave situación que se está produciendo en los Juzgados de lo Social de Alava, con una acumulación de asuntos y un retraso insostenible en la solución de los mismos, ELA exige la puesta en marcha de un Tercer Juzgado de lo Social.

La notable desproporción entre el número de asuntos que tienen entrada cada año en los Juzgados y los que pueden ser resueltos por los funcionarios de Justicia ha provocado una acumulación de asuntos pendientes que aumenta cada año. Concretamente, si en 1989 había 387 asuntos pendientes, en 1994 fueron 1.917.

Esta situación se traduce en que cuando un trabajador necesita acudir a la vía judicial para el ejercicio de sus derechos, transcurre un tiempo exagerado hasta que el asunto es citado para ser juzgado. Concretamente, los tiempos de espera eran, según el tipo de reclamación que se tratara de: En reclamaciones por despido, 3 meses; en reclamaciones de cantidades, 15 meses; en reclamaciones de invalidez, 10 meses; en reclamaciones frente al Inem, 10 meses.

Por todo ello se aprobó la creación de un tercer Juzgado de lo Social que, sin embargo, alegando razones presupuestarias está siendo retrasada. Se han limitado a "parchear" la si-



tuación habilitando dos jueces de apoyo desde el pasado 27 de abril.

Con esta medida, a corto plazo quizás se consiga reducir los tiempos de espera entre la interposición de las demandas y las citaciones para juicio, pero el problema de fondo, estructural, va a continuar.

Por otra parte, la provisionalidad de la medida, de "este parche", crea una situación de desorden dentro de los Juzgados, una acumulación de tareas para los funcionarios de Justicia que en nada beneficia al correcto funcionamiento de todas las fases de los procedimientos y que no va a paliar la situación de la Magistratura a medio plazo, creando más problemas de los que actualmente existen.

## Oria

### Encuesta entre estudiantes de FP

ELA Gazteak de Tolosa realizamos en el curso del año pasado una encuesta en distintos centros de FP de Tolosaldea, a 195 jóvenes, de edades comprendidas entre los 18 y 22 años. La encuesta nos ha servido para tener un contacto con los centros de FP de la zona y para saber lo que opinan los jóvenes sobre los temas que abarca la encuesta.

Nos ha llamado la atención lo que opinan sobre los siguientes temas:

1. Los aspectos del trabajo que consideran más importantes: el 81% opina que la seguri-

dad en el empleo es lo principal (antes que aspectos como el salario, etc.).

2. La pregunta de si aceptarían un trabajo en el que no tuvieran Seguridad Social ha sido contestada con un NO rotundo, por el 91%; por supuesto, nadie quiere trabajar con un sueldo inferior al salario mínimo interprofesional.

3. El 62% cree que el paro se debe a la política económica del Gobierno.

4. Al preguntarles sobre la confianza en el mundo sindical, el 55% ha contestado que no confían mucho.

5. ¿A quién acudirías si tuvieras que hacer una consulta laboral? No lo tienen muy claro aunque el 28,7% acudiría al delegado sindical.

6. Al preguntarles su opinión sobre nuestro sindicato y su relación con los partidos políticos, el 51% no sabe o no contesta; en cambio relacionan los demás sindicatos con opciones concretas.

7. Un 72,8% está de acuerdo con la afirmación de que el sindicalismo es el mejor movimiento para la defensa de los derechos de los trabajadores.

La conclusión que se puede sacar de todo esto es que el colectivo de jóvenes de la zona, por su forma de contradecirse, no tiene mucha idea de la naturaleza y forma de actuar de un sindicato. Por tanto, creemos que esto nos plantea un reto y que nuestra acción debe buscar el mayor contacto posible a través de los centros de FP y dar información sobre diversos temas a los jóvenes.

AGURTZANE BERNARAS

## Eskumaldea

### Agur, Sekundino Jauregi



Apirilaren 22an hil zen Erandion, 87 urterekin, Sekundino Jauregi, urte gogorretako sindikalari.

Gaztetandik heldu zion Sekundinok sindikalgintzari eta laster hasi zen ELAren barruko ardura lanetan ere. Gerran elakideen San Andres batailoian aritu zen. Gerra osteko jipioiek ez zuten Sekundino laguna langile eta abertzale militantziazatik aldendu eta klandestinitatetik jarraitu zion burrukari.

Pozik ikusi zuen ELAren azken urteetako berrindartzea, ELAko "gazteok" haren Erandioko lokalerako bisitak pozik hartzen genituen bezala.

Goian bego Sekundino Jauregi, sindikalari fina, lagun zintzoa.

**E**uropako Sindikatuen Konfederazioak VIII. batzarra burutu berri du Bruselasen. Langabeziaren arazoari aurre egiteko lanordua gutxitu eta Europako sindikalgintza sendotu beharra izan dira batzar honetako konklusio nagusienetarikoa. Emilio Gabaglio idazkaritza nagusian iharduteko berraukeratua izan zen. Jose Miguel Leunda, ELAko presidentea, "lurraldeen arteko desorekak gainditzeko neurriak har ditzala Europako Batasunareko hitzarmenak" eskatu zuen batzarraren amaieran. Bere esanetan, egungo desorekak "denok nahi dugun batasuna kolokan jartzen du".

## OBJETIVO DE LOS SINDICATOS EUROPEOS PARA COMBATIR EL DESEMPLEO

# Reducir la jornada a 35 horas

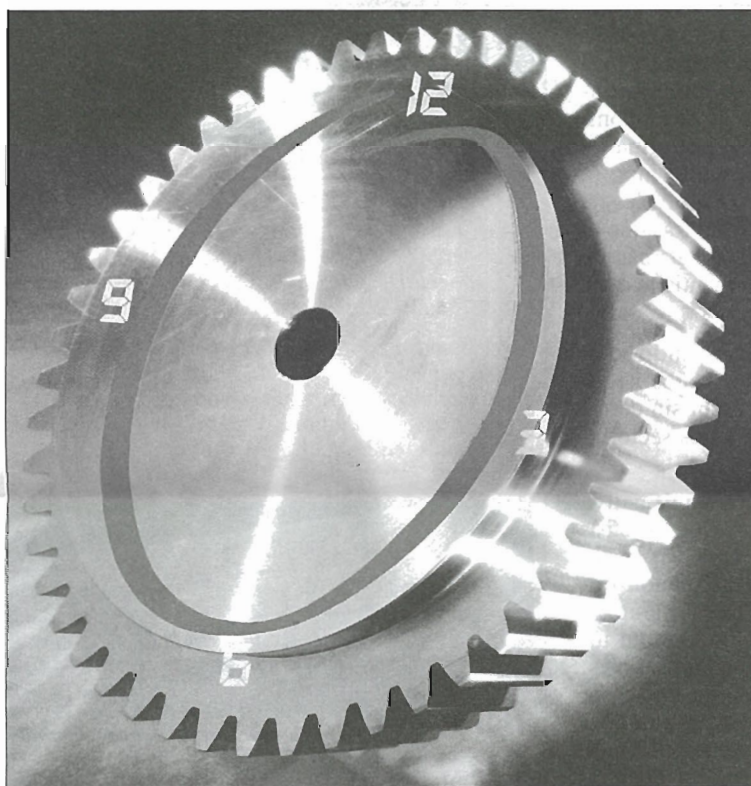
**L**a lucha contra el paro y la reducción de jornada fueron los temas centrales del VIII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que se celebró en Bruselas entre los pasados días 8 y 10 de mayo. Precisamente, "Situación del empleo y la solidaridad en el corazón de Europa" fue el lema elegido para este Congreso, que debatió en profundidad los problemas derivados de las altas tasas de desempleo existentes en Europa y las propuestas sindicales ante este grave problema que afecta en Europa a 20 millones de personas y margina a 50 millones de europeos por debajo del umbral de la pobreza.

En este sentido, el secretario general de la CES, Emilio Gabaglio, exigió a las autoridades europeas un cambio en la orientación macroeconómica de la Unión Europea y la consolidación del crecimiento con el único objetivo de reducir el paro. Un aspecto que fue respaldado por los cerca de 800 delegados pertenecientes a los 45 sindicatos de 23 países que conforman la Confederación Europea de Sindicatos.

### EL EMPLEO, CENTRO DE LA POLÍTICA ECONOMICA.

"No nos cansaremos de repetir que el empleo debe ser el centro de la política económica europea, si no queremos que tomen fuerza los movimientos claramente antieuropeístas" subrayó Emilio Gabaglio.

En este sentido, el secretario general de ELA, José Elorrieta, manifestó que más allá de la convergencia europea, los gobiernos tienen que adoptar medidas que permitan apuntalar el crecimiento económico y favorecer la creación de empleo. "Es imposible una cohesión social en Europa con las actuales tasas de desempleo", manifestó Elorrieta.



## Leunda reclama la revisión de los Tratados de la Unión para posibilitar una verdadera cohesión social

**P**ara José Miguel Leunda, presidente de ELA y miembro del Comité Ejecutivo de la CES, la complejidad de los temas abordados en el VIII Congreso es una buena muestra de los avances que se están generando en el seno de esta organización. Leunda ha destacado la importancia de que la CES haya sido capaz de abordar con seriedad el problema del paro, su dimensión social y las alternativas que los sindicatos europeos proponen para abordar estos temas, especialmente la reducción de jornada.

En opinión del presidente de ELA, la Conferencia Intergubernamental que se celebrará en 1996 debe servir para revisar los Tratados de la Unión, dando un impulso que permita superar el actual desequilibrio entre países que amenaza la convergencia social europea.

Según Leunda, la apertura de la CES a los países del centro y del este de Europa "nos permitirá estar en mejores condiciones ante los desafíos que debemos afrontar en los próximos años".

Los sindicatos europeos aprobaron una resolución en la que se reconoce que la reducción de la jornada a 35 horas semanales y la reforma del tiempo de trabajo es una condición sine qua non en esta estrategia de crecimiento y de generación de empleo. Para ELA, que estuvo representada en el Congreso por el Presidente y el Secretario General, José Miguel Leunda y José Elorrieta, la reordenación de la jornada laboral es una parte importante "de la ofensiva para crear empleo", que "no conlleva necesariamente una reducción del salario, siempre que se redistribuyan los beneficios de la productividad adecuadamente".

El hecho de que la reducción de jornada se haga sin disminución de salarios dividió a los sindicatos y fue objeto de un fuerte debate en el seno del Congreso. Finalmente, por un sólo voto de diferencia, los congresistas dieron su respaldo a esta tesis.

### ARMONIZACION FISCAL

Otro aspecto que levantó una fuerte polémica y dividió a los congresistas fue el referido a la fiscalidad. El Congreso, tras un largo debate, aprobó una resolución en la que se señala que para un crecimiento económico sostenido y equilibrado, la armonización fiscal es fundamental.

Se trata de que no haya unos países que utilicen la fiscalidad para hacer unas políticas que se traduzcan en ventajas comparativas, y para que las rentas de capital y los beneficios empresariales tengan una fiscalidad menos gravosa.

Después de cuatro días de Congreso, los sindicatos europeos eligieron a Emilio Gabaglio como Secretario general y al alemán Fritz Verzenitsch como Presidente.

J.A.KORTA

**C**uando se cumple el primer aniversario de la reforma laboral, y por tanto, se conocen sus primeros resultados, desde ELA tenemos que reafirmarnos en el análisis crítico y en las posiciones que mantuvimos respecto a esos proyectos legales durante su tramitación parlamentaria.

EN EL PRIMER ANIVERSARIO DE LA REFORMA LABORAL

# De mal en peor

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

**A** pesar de que el cambio del ciclo económico ha traído una importante reactivación de la producción y de los beneficios empresariales, y a pesar de que a bombo y platillo se aseguró que la reforma laboral supondría una importante mejora del empleo, lo cierto es que los niveles de paro están donde estaban. Mientras que el PIB viene creciendo en Euskadi más de un 2,5%, la tasa de paro se mantiene estable en el 22,6%.

La reforma laboral directa o indirectamente sí que nos ha traído menos negociación colectiva: todavía están sin cerrar en Euskadi más de 30 convenios sectoriales correspondientes a 1994.

Nos ha traído también una significativa pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios, en concreto, del 1,6% en la negociación sectorial; una disminución importante de la cobertura del desempleo (del 39,3% al 31,2%); un importante incremento de los beneficios empresariales: en las empresas que cotizan en Bolsa, un 28% más; la disminución en un punto de las rentas salariales en la participación de la riqueza: del 47% en 1993 al 46% en 1994.

La reforma laboral nos ha traído también la legalización de las empresas de trabajo temporal (ETT), que actúan como aves de rapiña y se enriquecen aprovechando la existencia de un bolsa de paro juvenil del 50%, y además, los "contratos basura", que han provocado un importante aumento de la precarización: el 95% de los nuevos contratos son temporales.

Este es el balance del primer año de la reforma laboral: reducción de derechos de trabajadores y trabajadoras y deterioro social. Pero la precarización laboral también afecta negativamente a la reactivación económica y la competitividad.

## IMPORTANTES MANIFESTACIONES

Recientemente se han producido dos importantes manifestaciones en torno a este tema provenientes del mundo empresarial. Por un lado, el informe presentado por el presidente de la Federación Vasco-Navarra de Cajas de Ahorro llama la atención sobre la incidencia que está provocando la inseguridad laboral en el estancamiento del consumo, factor que se



Ya hace unos meses denunciábamos en Landeia la aprobación de las ETTs.

gún el informe puede paralizar la reactivación económica.

Por otra parte, la patronal guipuzcoana Adegí nos ha sorprendido con una improvisada propuesta para establecer una nueva modalidad de contrato llamado "indefinido", propuesta que considero responde a una cada vez más extendida percepción empresarial de que por el camino de la precarización laboral no se va a llegar nunca a ganar la batalla de la competitividad.

La forma de hacer pública esta propuesta no me parece adecuada. Si Adegí quiere negociar este tema en serio, debería haberlo tratado con los sindicatos previamente a su anuncio público.

Tampoco parece muy congruente esta propuesta con la nula respuesta de Adegí, en la negociación de los convenios, a las iniciativas de ELA para establecer fórmulas que incrementen la estabilidad del empleo.

En tercer lugar, el contrato "indefinido" que propone Adegí no implica ni seguridad ni estabilidad para el trabajador, ya que sería el empresario quien determinaría la finalización de la relación laboral sin causa objetiva alguna. Con ello desaparecería el factor de "causalidad" del contrato laboral, y en un plazo corto se reduciría la cuantía de indemnización por despido para todos los trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, esta propuesta no es ni equilibrada, ni aceptable. Si Adegí quiere tratar el tema en serio, sabe que debe aceptar el control de los despidos y que debe negociar con los sindicatos fórmulas de estabilización del empleo con las necesidades de un funcionamiento eficaz de las empresas.

**JOSEMI UNANUE**  
Responsable de  
Negociación Colectiva

“  
**Aurrezki kutxen  
arabera, segurtasunik  
ezak berreskurapena  
galeraz lezake**”



# EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



## CONSTRUCCION

### Desconvocada la huelga en Bizkaia

ELA desconvocó la huelga en el sector de la construcción de Bizkaia, tras realizar asambleas en todos los tajos y centros de trabajo para analizar el desarrollo del paro y la situación en que se encuentra el convenio del sector tras la firma por parte de UGT y CCOO.

ELA decidió desconvocar la huelga, que estaba siendo secundada mayoritariamente, ante la confusión y división que se estaba generando entre los trabajadores por la actitud claudicante de UGT y CCOO, y que podría haber llevado a enfrentamientos entre los propios trabajadores.

Para ELA, con la desconvocatoria no se pone punto final al conflicto, ya que "vamos a trabajar en los centros de trabajo para superar la confusión existente en estos momentos y volver a plantear en otro momento movilizaciones en defensa de un convenio para Bizkaia".

Asimismo, la Federación de la Construcción de ELA tiene previsto impugnar el acuerdo suscrito por UGT y CCOO con la patronal del sector al carecer de la representación necesaria para suscribir un convenio de eficacia general. "No vale escudarse en la patronal para firmar un convenio a espaldas de los trabajadores cuando la representatividad de ambas centrales ha caído en picado en las elecciones sindicales", manifestaron responsables de la Federación de la Construcción de ELA.

ELA recuerda a Ascovi que "su defensa del convenio general, sometiéndose a las directrices marcadas por las empresas estatales, a pesar de ser las empresas vizcaínas mayoritarias en la patronal del sector, incrementará la conflictividad no sólo en el sector sino también en las empresas".

### Acuerdo en Hormigones, Canteras y Prefabricados

ELA y la patronal de Hormigones, Canteras y Prefabricados de la construcción de Bizkaia alcanzaron en el seno del Preco un acuerdo en la negociación del convenio, que pone fin a la

huelga que mantenían los trabajadores de este sector desde el pasado día 2.

El convenio tendrá una vigencia de tres años, con incremento salarial del 5,2% para 1995 y del 115% del IPC pasado para los restantes años, lo que supone una subida salarial del 0,7% por encima del IPC pasado. La reducción de jornada será de seis horas, dos en cada año de vigencia.

## ENSEÑANZA

### Acuerdo en la privada

ELA y las patronales del sector de la enseñanza privada de la Comunidad Autónoma Vasca alcanzaron un acuerdo en el convenio colectivo para los años 1994 y 1995. Los incrementos salariales pactados para los dos años son del 11% para enseñanzas medias, 8% para educación infantil y EGB, 7% para academias y otros colectivos y para el personal no docente. El incremento de la retribución por antigüedad será del 3,5%. El incremento corresponde a los dos años, ya que en el pasado año no se logró un acuerdo con la patronal.

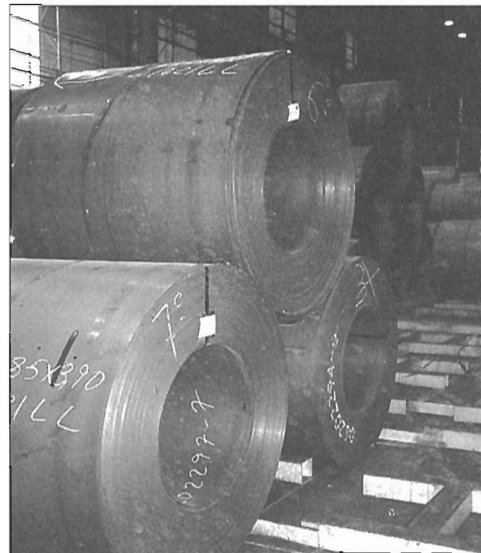
Para la Federación de Enseñanza, el preacuerdo "supone un freno a las intenciones de las patronales de introducir los recortes derivados de la reforma laboral y asegura el reconocimiento de partidas extraordinarias, fuera de los módulos de conciertos, para la equiparación retributiva de docentes y no docentes".

## SERVICIOS PUBLICOS

### Firmado el convenio de la administración local

Los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT y la Asociación de Municipios Vascos (Eudel) y las Diputaciones forales firmaron el convenio para este año que afecta a los trabajadores los ayuntamientos y diputaciones, tras varias semanas de movilizaciones y dos jornadas de huelga en el Ayuntamiento de Donostia.

El acuerdo establece un incremento salarial del 3,5% más una paga consolidable de 25.000 pesetas para 1995, superando así el



tope salarial recogido en los presupuestos generales de la CAPV.

El acuerdo recoge asimismo una reducción de jornada de dos horas, y señala el compromiso por ambas partes de retomar las negociaciones de los restantes 170 artículos recogidos en el Arcepafe a partir del mes de septiembre.

## METAL

### Continúa la negociación en Gipuzkoa

Continúan desde el pasado mes de marzo las negociaciones entre los sindicatos con representación en el territorio de Gipuzkoa y la patronal Adegí, sin que se haya logrado un acuerdo definitivo. Aunque se ha avanzado de cara a un acuerdo final en la limitación de las ETTs, flexibilidad y jornada, todavía hay aspectos importantes como el calendario laboral, flexibilidad de jornada e incremento salarial en los que el acuerdo es difícil.

En este último punto los sindicatos hemos exigido un incremento salarial del IPC más medio punto en tablas de convenio, mientras que la patronal ha ofrecido una subida del 4% en tablas y del 2% sobre salarios reales, y la congelación del plus de antigüedad.

### Lentitud en Bizkaia

Poco se ha avanzado en la negociación del convenio en Bizkaia, desde que el 16 de febrero se constituyera la mesa negociadora. Las posiciones de la patronal continúan casi inamovibles.

Ante las reivindicaciones primordiales de los sindicatos de incremento salarial por encima del IPC, reducción de jornada, contratación-ETT... la representación empresarial sigue "ofreciendo" un incremento salarial del 2%, no admite reducción de jornada, insiste en congelar la antigüedad... Es decir, que las posiciones de ambas partes continúan en los extremos. Se ha llegado a acuerdos, salvo en los aspectos económicos, de inclusión de los textos sustitutos de la ordenanza, en primas e incentivos, tóxicos, penosos, peligrosos y nocturno.

## ERTZAINZA

### Continúan las movilizaciones para exigir la negociación con Interior

Unos mil ertzainas acudieron el pasado 23 de mayo a la manifestación que tuvo lugar en Bilbao para exigir la negociación de la situación laboral de los agentes y protestar una vez más por la forma en que actúan los responsables de Interior. Desde hace meses, el departamento viene imponiendo, sin llevar a cabo ninguna consulta con los representantes de los trabajadores, decisiones en asuntos que afectan de forma decisiva al futuro profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras de la Ertzaintza.

Una muestra de esta actitud fue la decisión de Interior de declarar ilegal la manifestación alegando que su convocatoria no había sido comunicada dentro de los plazos legales. Sin embargo, esta decisión sólo consiguió amedrentar a CC OO, que anunció su renuncia a manifestarse "para no cometer una ilegalidad", y resultó ser un patinazo, porque el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dio luz verde a la manifestación a última hora, declarando nula la decisión y obligando al consejero Atutxa a restablecer "los derechos conculcados", ante "la inexistencia de obstáculo legal alguno para la celebración de la manifestación".

J.M.

## PAPELERA DE ARANGUREN

### Los trabajadores asumirán la gestión de la empresa

Los trabajadores de la Papelera de Aranguren asumirán la gestión de la empresa tras la ruptura del contrato con Panamá Papers, que ha incumplido su compromiso de invertir en las instalaciones para afrontar el futuro con garantías una vez acabe el actual periodo de fuerte expansión del mercado, que puede prolongarse hasta 1998.

ELA y la Diputación Foral de Bizkaia se han puesto de acuerdo para romper el acuerdo con Panamá Papers, al ver que esta sociedad no cumple su intención de ampliar capital hasta los 500 millones de pesetas. ELA ya había denunciado en marzo que los hasta ahora gestores no habían aportado ni una peseta a la fábrica de Aranguren.

Los trabajadores, que van a asumir la responsabilidad de la gestión, quieren que los importantes beneficios obtenidos (en lo que va de año 400 millones) sirvan para asegurar la viabilidad de la empresa a largo plazo.

Z.B.

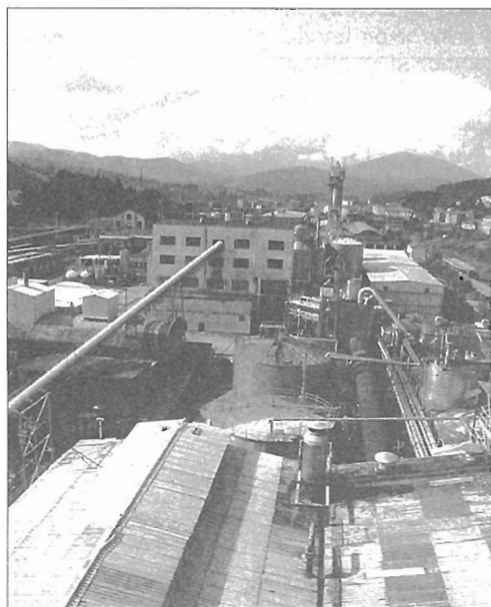


## ERAIKUNTZA

### Lan istripuek hazkunde itzela izan dute aurtengo lehen hiruhilekoan

Eraikuntzako langileen %16ak istripuren bat jasan dezake 1995ean, Kabinet Teknikoaren txosten batek dioenez, ezbehar kopuruaren hazkundeak bere horretan jarraitzen badu.

Txostenaren arabera, 1995ko lehen hiruhilekoan eraikuntzako istripuak %15 hazi dira iazko epe berdinarean aldean. Hori, soilik baja eragiten dutenak kontutan izanda. 1994ean 1.283 ezbehar izan ziren guztira, eta aurten 1.470. Hile guztietan hazi dira kopuruak, baina batipat martxoan, istripuen zenbatekoa iaz baino %26 gehiago izan baita.



Lurraldeka, Araban jauzi izugarria izan dute istripuek, %47 hazi baitira. Gainontzeko lurraldeetan ere, Arabako mailara ez iritsi arren, kopuruak hazi egin dira (Bizkaian, %17a eta Gipuzkoan, %1a).

Datu guztiok hutsune bat dagoela adierazten dute: Lan istripuei dagokien arautegia ez da aplikatzen, eta obretako lan baldintzak halamodukoak dira. Orain artean arriskuetaz jabetzeko burutu izan diren ahaleginak alferrikakoak ote diren zalantza sartzen zaigu. Lan munduko arriskuen azterketa eraginkorra ezinezkoa da lan zehatzak zein baldintzatan burutzen diren jakin gabe.

Ekinza guztiotarako EAeko Administaritzaren partehartzea ezinbestekoa da, eraikuntza sektorean eta honekin erlazionatuta dauden ihardueretan. Segurtasun arauak bete daitezzen zaindu behar dute, hala nola 555/86 Erret Dekretua errespetatu dadin: honek segurtasun egitamen erredakzio eta erabilpena biltzen du. Sektore pribatuko lanetan hau oraindik ez da behar bezala betetzen.

Esan dugun guztia istripu arriskuaren desproporzio nabarian igartzen da: Aurten larritasun desberdineko 6.000 ezbehar izango omen da, eta 37.000 langilek osatutako balizko multzo bati eragingo die. Horren arabera, eraikuntzan lanean diharduen 1.000 langiletik 162k baja eragingo duen istripua jasango du, hots, %16ak du urte amaiera arte horrelako egoerarik nozitzeko arriskua.

R.D.

**H**ace un año que las Empresas de Trabajo Temporal fueron legalizadas, aunque ya llevaban funcionando desde la década de los años 80. En el momento en que tuvieron el visto bueno de la ley y de los partidos políticos, ELA avisó y denunció lo peligroso que podía ser que empresas de este tipo empezaran a funcionar, máxime cuando el marco legal es tan amplio y ambiguo. En este contexto, para el colectivo de trabajadores y trabajadoras jóvenes las ETT's se están convirtiendo en el medio por excelencia para trabajar. ¿Qué es lo que está ocurriendo ?

## ETTs: tras los contratos basura, los convenios-basura

**S**i los jóvenes somos quienes estamos sufriendo con más virulencia la lacra del desempleo, es normal que, quemando los últimos cartuchos, acudamos a estas empresas en un intento desesperado de acabar con la angustiada situación de estar en el paro. Esta desesperación nos está llevando a aceptar cualquier trabajo y en las condiciones que sean, puesto que es lo único que nos están ofreciendo.

En la mayoría de los casos las personas contratadas a través de una ETT están en peores condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras. En materia salarial, las diferencias llegan a ser de hasta el 50% con respecto a trabajadores o trabajadoras que están realizando un mismo trabajo. En este punto tenemos varios casos, como el de las personas contratadas para la campaña de la declaración de la renta en la Caja Vital.

En lo que respecta a la jornada, si bien se remiten a los límites establecidos por ley, en la práctica trabajamos por encima de lo que hemos firmado. Si quieres trabajar debes estar disponible en todo momento y, lo más importante, no protestar.

### CONVENIOS A LA BAJA

Ahora bien, ¿cómo se ha llegado a esta situación? La ley deja un margen de maniobra muy amplio, y ese mismo margen se ve favorecido desde que algunas Empresas de Trabajo Temporal han elaborado su propio convenio de empresa. Las particularidades de estos convenios son: que han sido negociados y firmados por trabajadores fijos de la empresa y que son convenios a la baja.

Otro apunte más para este rosario de despropósitos es la firma de un convenio sectorial estatal por parte de los sindicatos UGT y CC OO con las ETT's, que consiste, principalmente, en la ampliación del periodo de contratación (se les posibilita a estas empresas contratar a una perso-



nas hasta un periodo máximo de dos años).

Con estas actuaciones las Empresas de Trabajo Temporal están campando a sus anchas sin que casi nadie les ponga obstáculos, salvo en Euskadi donde -desde ELA- hemos impugnado

este convenio estatal firmado por la patronal y UGT y CCOO.

Sin embargo, las consecuencias que estamos viendo en la actuación de las ETT's nos hacen pensar en un modelo de relaciones laborales totalmente individualizado en el que no hay sitio

para la organización del colectivo de trabajadores/as, ya que entre los mismos no se conocen y a la empresa, por supuesto, no le interesa. Por otro lado, se están creando distintas clases dentro de los trabajadores y, en este sentido, está afectando sobre todo a los y las jóvenes, que somos quienes más estamos dirigiéndonos a ellas para poder trabajar.

### TRABAJADORES DE CUARTA

Para la mayoría de nosotros y nosotras significa una oportunidad, y no nos paramos a pensar si son legales o si las condiciones de trabajo son las que nos corresponden por derecho. La realidad es que a las empresas usuarias (aquellas en las que trabajan los trabajadores cedidos por la ETT) les da la posibilidad de ahorrarse muchos problemas y dinero. Para nosotros y nosotras todo son desventajas, y lo peor de todo es verse como un trabajador de cuarta categoría que no tiene derecho a casi nada.

Por último, y con ese convenio estatal, lo que se genera es una extensión de la precarización en estas empresas. En vez de evitar que las ETT's tengan un ámbito de acción restringido y luchar para que se frene el empleo precario, les han facilitado más las cosas: generando un subempleo que está protegido legalmente y que es legitimado por los sindicatos UGT y CCOO.

Ante esta situación, ¿qué se puede hacer ?

- ✓ Controlar a las ETT's, vía Administración y vía sindical;
- ✓ Limitar las acciones de las ETT's, a través de la Negociación Colectiva;
- ✓ Denunciar las irregularidades.

No son muchas las soluciones para detenerlas, pero lo que está claro es que si no se hace nada, seguirán actuando arbitrariamente.

LUTXI ARRIBAS

## INFORMAZIOAREN GARRANTZIA

**I**a jende guztia etorriko da bat informazioa duen edonork abantaila haundiak dituela eta berari iruzur egitea gaitzagoa dela esanez gero. Gizarte bizitzako edozein arlo eta ihardueretan garrantzi haundia dute informazio kanpainak eritzi korrontek sortzeko edo eta helburu jakin bat erdietsi ahal izateko.

Bada, Maiatzaren Lehenaren inguruko egunetan "Gazteak eta lanaren egoera" izenburupean antolatutako hitzaldi eta mahaingurutan parte hartu dugu ELA-Gazteak osatzen dugun kide batzuk gaiari buruzko gure eritzia ematearren. Ikasle jendearen jarrerak eta erreakzioak oso ezberdinak izan dira, baina guztien gainerik gauza bat nabari ahal izan dugu: lan mundua eta sindikalgintzari buruz ia ezertxo ere ez dakitela.

Horrexegatik, oso ongi erizten diegu topaketa hauei, laister lan merkatuan sartuko diren gazteek horrelako gaietan zer eritzi daten jakiteko balio baitute, eta guk haiekiko harreman gehiago izan behar dugula frogatzen baitigute.

**E**l principal reto de la Federación del Transporte es en la actualidad el mantenimiento y el impulso de la negociación colectiva en el sector. Una negociación colectiva que, según explica su secretario general, Juan Cruz López Barrena, se ve amenazada desde diversas instancias: los sindicatos estatales, que "pasan" de los convenios provinciales y firman lo que les echen; una patronal especialmente beligerante y una administración acostumbrada ya al "decreto". El máximo responsable del Transporte nos explica, a continuación, lo acaecido en la negociación del convenio de TCSA y de Transportes de Mercancías de Bizkaia y la manera de hacer frente a estos ataques a la negociación colectiva.

JUAN CRUZ LOPEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACION DEL TRANSPORTE

## “Quieren acabar con la negociación colectiva”

### TCSA

-Tras tres días de paro total alternativos y diversos paros parciales de dos horas, el Gobierno vasco estableció un arbitraje de obligado cumplimiento para la resolución del convenio de TCSA. ¿Cómo valoráis este hecho?

-En primer lugar hay que decir que esta decisión supone un atentado contra la libertad de negociación, contra la autonomía de las partes, así como un ataque contra el derecho a la huelga de los trabajadores de los Servicios Públicos. Sin olvidar, tampoco, el menosprecio que se muestra hacia los mecanismos establecidos en el Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos -Preco- creado al amparo del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma.

Se trata de una decisión injustificable, máxime cuando se estaban cumpliendo estrictamente por parte de los trabajadores los servicios mínimos establecidos; y hace, además, que nos cuestionemos la validez del acuerdo sobre servicios esenciales firmado el año pasado.

-Si la decisión era ya inaceptable, el árbitro que designan tampoco era precisamente imparcial, ¿no?

-Así es. El convenio de TCSA se resuelve con un laudo de obligado cumplimiento encomendado, curiosamente, a Paulino Luesma, otrora, consejero de Trabajo del Gobierno Vasco, que no se caracterizó precisamente durante su gestión por la defensa de los derechos de los trabajadores.

-La postura del Gobierno vasco de dictar un laudo de obligado cumplimiento llueve sobre mojado. Sin ir más lejos el año pasado se dio una situación similar.

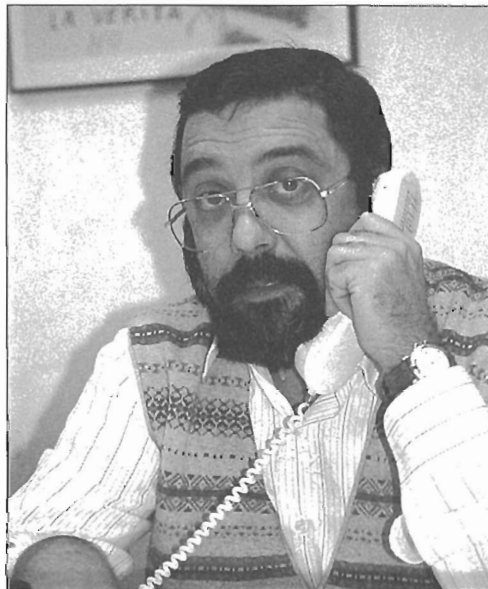
-Efectivamente. La excepcionalidad de la norma se está convirtiendo en norma. El año pasado hubo laudo, este año también, y el próximo... De continuar así van a acabar con la negociación colectiva en esta empresa. No hay que olvidar, tampoco, que ambos laudos han tocado sólo el tema salarial, por lo que el deterioro de las condiciones laborales de los casi 900 trabajadores de esta empresa está siendo constante.

-Detrás de la resolución del conflicto de TCSA subyace otro tema, el de la gestión de los servicios públicos privatizados...

-TCSA es una empresa subvencionada, a la que se garantiza un 12% de beneficios. Por tanto, sus gestores no tienen ningún riesgo empresarial, y por eso se permiten el lujo de no negociar y esperar a que la administración les haga el juego y les solucione sus problemas.

Eso por un lado, por otro nos tememos que la principal interesada en que haya conflictividad es la propia empresa, que aprovecha esta circunstancia para presionar a la administración y sacar más dinero del contrato programa.

Es evidente que este modelo de gestión de los servicios públicos hace aguas por todas partes. Las administraciones que subvencionan una empresa deben controlar a dónde va su dinero y exigir que se respeten los derechos democráticos fundamentales, uno de los cuales es el de la negociación colectiva.



-Comentabas antes que la negativa a negociar de la patronal, el conflicto y la intervención de la administración con un laudo va camino de convertirse en algo habitual. ¿Cómo puede cambiarse esta situación?

-Sindicalmente apostamos por rechazar activamente este tipo de prácticas, de otra manera, pueden acabar con la negociación colectiva en esta empresa.

### TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE BIZKAIA

Tras 21 días de huelga en el sector de Transporte de Mercancías de Bizkaia, UGT, CCOO y USO se descolgaron a la baja firmando un convenio en el que aceptan modificaciones del concepto de antigüedad para los trabajadores contratados a partir del 1 de junio de 1995, creando dos categorías de trabajadores.

-¿Qué consecuencias puede tener este acuerdo?

-Además de crear trabajadores de primera y de segunda, es evidente que este acuerdo va en contra de la estabilidad en el empleo. Que los trabajadores contratados a partir de junio sean más baratos supone un peligro para aquellos trabajadores con más antigüedad. Es un arma importante en manos de la patronal a la hora de reducir costes. Mucho nos tememos, además, que una vez iniciado este camino, los empresarios sigan en la línea y en el próximo convenio se propongan la desaparición de la antigüedad en el sector.

“

*Administaritzak eta estatuko sindikatuek Euskadiko negoziaketa deuseztu nahi dute*

Siguiendo con el análisis del acuerdo hay que resaltar también que éste deja pendientes aspectos tan importantes como la jornada de trabajo o las dietas internacionales, que se remiten a posteriores negociaciones.

-¿Cómo explicas la actitud de UGT y CCOO de firmar algo tan a la baja?

-Aquí se dan dos situaciones, por un lado, dos sindicatos como son UGT y CCOO en una posición de debilidad, de crisis total y de repliegue generalizado y una patronal que se caracteriza por su constante ataque a las condiciones de los trabajadores asalariados del sector. Así y todo resulta desconcertante que CCOO y UGT hagan declaraciones en contra de la discriminación y luego admitan convenios en los que se reducen las condiciones laborales a los trabajadores de nueva incorporación; que vayan en contra de las ETT y luego colaboren a crear diferentes categorías de trabajadores.

Esta firma demuestra, en mi opinión, algo más: que CCOO y UGT están en la onda de la negociación estatal y que no les importa absolutamente nada el convenio de Bizkaia ni las condiciones laborales de los trabajadores de este territorio.

-¿Qué alternativas proponéis para intentar limitar el alcance de este mal acuerdo?

-En primer lugar hay que explicar bien a los trabajadores las consecuencias de este acuerdo. Explicarles qué organizaciones apuestan por una negociación colectiva descentralizada, con la participación de los trabajadores. Eso a nivel general. A nivel más concreto vamos a trabajar en la línea de propiciar acuerdos para que los trabajadores de nueva incorporación tengan los mismos derechos, bien por limitación de las ETTs, bien por la corrección empresa a empresa de las condiciones que se marcan en el convenio provincial.

### NEGOCIACION COLECTIVA EN PELIGRO

-A la vista de estos conflictos y otros que se están dando parece que hay amenazas claras contra la negociación colectiva, ¿no?

-Así es. Sin duda la negociación colectiva, su mantenimiento e impulso es una prioridad diaria de nuestra federación, y más tras la entrada en vigor de la reforma laboral, que parece que ha abierto una ofensiva contra este derecho fundamental de la clase trabajadora.

Una ofensiva que como podemos ver no se produce sólo desde la patronal, sino también desde la propia administración vasca. En estos momentos, por ejemplo, se está negociando también el convenio de Eusko Trenbideak y chocamos con el planteamiento que la Administración está dando a la negociación en todo el sector público. Intentan hacer la negociación por decreto, algo que no se puede admitir.

Cuando hablábamos de la importancia del cambio de la relación de fuerzas en el sector, tenemos el caso del Transporte de Mercancías de Gipuzkoa, con una patronal que quiere negociar la modificación del concepto de antigüedad, tal como lo ha hecho la vizcaína, pero que no lo va a conseguir, porque aquí ELA tiene más del 50% de la representatividad del sector.

J. JAYO

**E**l próximo 23 de junio la Federación de Construcción y Madera de ELA celebrará en Donostia su cuarto congreso federal. Un congreso que ha estado y estará marcado por la negociación colectiva. La semana de huelga en la Construcción de Bizkaia, después de que UGT y CCOO firmaran con la patronal Ascovi un acuerdo, a pesar de que ELA es mayoría en la mesa negociadora, es buen ejemplo de los problemas a los que los militantes de esta federación han de enfrentarse para defender los ámbitos de negociación. Los 112 delegados asistentes al congreso analizarán también la situación de los sectores que componen la federación, la realidad socio-económica vasca, la importancia de la seguridad y salud laboral, el papel de la FCM en la sociedad y se marcarán retos organizativos internos. El objetivo es establecer las pautas del trabajo de esta federación durante los próximos cuatro años.

LUIS MARI ARANA, SECRETARIO GENERAL SALIENTE DE LA FEDERACION DE CONSTRUCCION Y MADERA

## “Defender los convenios provinciales y ser capaces de negociar un convenio a nivel de la CAPV son nuestros grandes retos”

**¿En qué momento se encuentra la Federación de Construcción y Madera, en vísperas de su cuarto Congreso confederal?**

-Este congreso llega en un momento en el que toda la federación está volcada en la defensa de nuestros convenios. Durante todo el periodo intercongresual la FCM ha realizado importantes esfuerzos en el campo de la negociación colectiva. No podemos olvidar que la marcada estrategia de UGT y CCOO de centralizar los convenios y crear una mesa de decisión única culminó con la firma en 1992 del Convenio General de Construcción. Pretendían de este modo eliminar el contenido de los acuerdos sectoriales a otros niveles. UGT Y CCOO se cargaban de un plumazo la negociación colectiva con el fin de monopolizar y gestionar los fondos creados en dicho acuerdo.

La FCM, consciente de la trascendencia de esta medida -acababan con nuestros convenios provinciales- puso en funcionamiento toda una estrategia encaminada a salvar nuestra identidad y la de los trabajadores de Euskadi, cuyo balance ha sido positivo aunque desigual. Mientras las patronales alavesa, navarra y vizcaina se han resguardado en la legalidad para justificar la aplicación del acuerdo estatal, la patronal gipuzcoana, respetando los acuerdos firmados, ha mantenido una actitud coherente y positiva en este proceso.

Gracias a la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que nos libra del corsé de los ámbitos superiores, se abre un nuevo panorama.

La patronal y los sindicatos estatistas tendrán que responder a las nuevas exigencias. De momento y a la vista de lo sucedido en el convenio de la Construcción de Bizkaia, parece que no tienen intención de cambiar su línea antidemocrática, pero la fuerza de la FCM se tiene que notar en los centros de trabajo, en el sector, en la sociedad vasca.

**¿Qué retos os marcáis en materia de negociación colectiva para los próximos años?**

-Nuestro objetivo en las elecciones sindicales era garantizar a través de los resultados el porcentaje necesario para mantener el ámbito de los convenios a nivel de territorio histórico. Los resultados obtenidos -ELA ha aumentado 8 puntos su representatividad, situándonos a nivel de Euskadi en el 45,64%- así como la modificación del art. 84 nos garantiza en un futuro próximo el ámbito de los mismos. El camino está abierto, pero no podemos dormirnos: como ya comentaba, los sindicatos estatales no van a cejar en su intento de minar nuestros ámbitos de negociación. No olvidemos, tampoco, que en tres territorios históricos la patronal ha optado por el convenio general y que sus posiciones son coincidentes con UGT y CCOO. Nuestra estrategia a corto plazo es la de recuperar los contenidos y materias de los convenios provinciales. A Bizkaia le debe seguir Alava, y quizás a más largo plazo, Navarra.

Otro reto que tenemos es el de ser capaces de negociar un convenio de Construcción a nivel de Comunidad Autónoma. La Construcción, por su movilidad, características singulares de trabajo... necesita una mayor coordinación.



### COMPROMISO SOCIAL

**-La seguridad sigue siendo uno de los temas pendientes de vuestra federación.**

-Tanto el número de accidentes laborales como la incidencia de las enfermedades profesionales siguen siendo demasiado elevadas en el sector. Las razones son la falta de sensibilización teórica y práctica de la seguridad y salud laboral, y la relación que ésta tiene con métodos de gestión mediocre. Normalmente se actúa una vez producido el siniestro y conocidas sus consecuencias.

Desde la federación nos preocupan fundamentalmente los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, por la dificultad añadida que tienen para adoptar medidas preventivas debido a la carencia de medios humanos.

En el tercer congreso realizabamos una valoración muy positiva de la Comisión de Seguimiento de la Obra Pública. Ahora hay que constatar que la misma desde hace algún tiempo es inoperativa, no funciona. En esta dirección, el Organismo asesor de la CSOP en materia de Seguridad e Higiene (OASH) ha corrido la misma suerte. El trabajo de ELA en este órgano ha sido ingente, enviando informes mensuales al departamento de Trabajo.

Creemos que en el futuro Osalan se debe crear una comisión específica en materia de Seguridad y salud Laboral, dando continuidad, así, al trabajo realizado en la OASH.

Por lo que respecta al Plan Kontuz, suscrito en Gipuzkoa, dependiendo de la actitud de la patronal hacia las propuestas de ELA optaremos por seguir participando en el programa o no.

**-Analizando la ponencia, llama la atención el capítulo referido al papel de la FCM en la sociedad vasca. ¿Qué os planteáis en este tema?**

-Desde la federación tenemos que asumir nuevos compromisos con la sociedad en la que vivimos. En ese sentido debemos empezar a llamar la atención sobre asuntos relacionados con los productos que fabricamos. Ahí estaría por ejemplo el tema de las adjudicaciones de obras públicas en base a “no sabemos qué” intereses, o el desbarajuste que existe en torno a la vivienda de protección oficial, cuya calidad de materiales y forma de ejecución deja mucho que desear.

Otro tema que la FCM trata por primera vez es el de la ecología y el medio ambiente. Sabemos que es difícil buscar el equilibrio cuando se proyecta una carretera o una gran obra, pero hay que esforzarse por optar por aquellos proyectos que dañen lo menos posible al medio ambiente.

M. PAGAZAURTUNDUA

### ELA SEGUIRA DEFENDIENDO EL CONVENIO DE LA CONSTRUCCION DE BIZKAIA

**L**uis Mari Arana, secretario general de la Federación de Construcción y Madera, asegura que la desconvocatoria de la huelga en la Construcción de Bizkaia no supone ni mucho menos el final del conflicto provocado por UGT, CCOO y la patronal Ascovi al firmar a espaldas de los trabajadores un convenio claudicante. “Se trata tan sólo de un paréntesis hasta explicar tajo por tajo a todos los trabajadores del sector la situación creada por estas organizaciones. Una vez lo hayamos hecho volveremos a plantear movilizaciones en defensa del convenio de Bizkaia”, asegura. De momento la FCM de ELA ha impugnado ya este acuerdo.

Para Arana, la actitud antidemocrática de UGT y CCOO, minoría en el sector, sólo es posible de entender en organizaciones que han renunciado al carácter reivindicativo de cualquier sindicato, a la vez que mostraba su sorpresa por la curiosa forma que éstos tienen de trabajar por la unidad de acción intersindical.

Así y todo, a Arana no le ha sorprendido demasiado la actitud de los tres protagonistas de la firma. “La modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores acaba con la imposibilidad de negociar a niveles inferiores, tal como quedaba establecido en el acuerdo general de la construcción que firmaron en 1992. Ven peligrar el chollo que se habían montado y reaccionan como lo hacen”, afirma.

Tampoco le preocupan las declaraciones realizadas por el secretario general de la Construcción de la UGT, Garnacho, en Bilbao. “Son sólo palabras, que se descalifican por sí solas. Lo único cierto es que ELA tiene el apoyo mayoritario de los trabajadores del sector y que no va a renunciar a sus ámbitos de negociación. Es ahí donde les duele”.

**H**ace algún tiempo se empezó a hablar de la reducción de la jornada, debate que con el alto número de paro se va a intensificar en los próximos meses, al entender que es una de las formas de reducción del desempleo. También en el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos la reducción de la jornada hasta llegar a las 35 horas se ha tomado como objetivo con el fin de crear puestos de trabajo y reducir desempleo.

## Reducir la jornada, aumentar la igualdad

**E**LA no es ajena a esta petición, y todo el sindicato trabajará en esa dirección. Tradicionalmente hemos trabajado, hemos ido a la negociación colectiva con planteamientos de mejoras de condiciones de trabajo, y con dos puntos centrales: los incrementos salariales y la reducción de la jornada.

Cuando se habla del reparto del trabajo se puede hablar de muchas cosas y durante mucho tiempo.

Podemos empezar hablando desde esta página, de uno de los fenómenos más importantes del siglo XX: la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo asalariado, como ocupada y como parada. Ocupada, sin embargo, en el sector servicios y en unas pocas profesiones, con un gran número de contratos temporales, con diferencias salariales respecto de sus compañeros y siendo (casi en exclusiva) mujeres las que están trabajando en la economía sumergida.

La organización del tiempo de trabajo da importancia, sobre todo (y casi en exclusiva), al trabajo asalariado con una distribución muy clara de roles sociales en función del sexo, asignando tareas y espacios diferentes a hombres y mujeres. Es por ello por lo que las mujeres tenemos un papel muy importante en el tema de la reducción de la jornada de trabajo, por lo que cuando abordemos



este tema, tendremos que plantearnos múltiples preguntas:

### NUEVA ORGANIZACION

Cuando hablamos del reparto del empleo, del empleo del tiempo, de la reducción de la jornada, ¿vamos a tener en cuenta los diferentes papeles

que tienen hombres y mujeres, con hombres dedicados casi en exclusiva al trabajo asalariado (no me voy a olvidar de algunos hombres que "ayudan" en casa y de alguno que otro que "comparte" el trabajo dentro de la casa) y mujeres trabajando en exclusiva en sus casas o tra-

bajando dentro y fuera (aquí no hay excepciones)?

Se tienen que dar horarios que permitan que tanto hombres y mujeres puedan lograr una mejora en sus vidas, además de repartir el escaso empleo, pero teniendo cuidado con la desregulación, la precariedad de los contratos, los famosos "contratos basura", contratos a tiempo parcial, etc.

No hay que olvidar que el reparto del empleo, tal y como se ha establecido hasta este momento, (repetimos el tema de los contratos basura, contratos a tiempo parcial) sólo ha supuesto reducir salarios y prestaciones sociales, además de sustituir en la práctica trabajadores y trabajadoras a tiempo completo por otras y otras a tiempo parcial.

¿Vamos a proponer semanas de 4 días de trabajo y 3 de descanso, o el reparto del empleo (la reducción de la jornada) va a ser a lo largo de la jornada diaria?

No se trata de que las mujeres tengamos más tiempo para que podamos seguir trabajando dentro y fuera de casa, se trata de crear un nuevo "sistema", una nueva organización, donde hablemos del trabajo, del tiempo para poder llegar a una igualdad a todos los niveles. Estamos ante la posibilidad de una nueva organización del trabajo y del tiempo.

CRISTINA ARENAL

### Ez limosnarik, arren!

**L**anorduen murrizketa dela eta ez dela, zertaz ari garen oso garbi izan behar dugu. Azken aldian sortu diren denbora partzial kontratuak eskulana merkatzeko aitzakitat erabili dituzte enpresari askok, emakumeon kaltetarako batipat, lana "banatu" nahi zutela esaten bazuten ere.

Gure proposamena argia da: Langabeziari aurre egiteko 35 ordutako astera iristeak enplegua sor dezake, Europako Sindikatu Konfederakundeak VIII. Kongresuan Bruselan aldarrikatu duen bezala, baina bide batez aukera hori emakume eta gizonen bizitza hobetzeko baliatu behar dugu, bidezko aukerak sortuz.

Gero eta formula eskasagoak asmatzerik ez dugu nahi.

“

*Lan denboraren banaketak sexu bakoitzari paper zehatzak damaizkio*

“

*Berdintasuna maila guztietara ekar dezake lana era berrian antolatzeak*

## ■ Hay recursos. ¿Dónde están?

**X**abier Gorostiaga, Rector de la Universidad Centroamericana de Managua, ha participado en la reciente Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre desarrollo social celebrada en Copenhague.

Invitado por ELA, dentro del Seminario "Relaciones laborales en una economía mundializada" organizado en colaboración con la Dirección General V de la Comisión Europea, impartió una conferencia en Bilbao de la que ofrecemos estos apuntes.

Hemos pasado de una era geopolítica, donde las alianzas ideológicas eran determinantes, a una era geoeconómica, donde encontrar hueco en el mercado es lo dominante; a una era de desarrollo geocultural, es decir, de identidades, raíces, sectores que empiezan a encontrar valores y amenazas comunes.

No estamos, sin embargo, en un momento de encontrar una alternativa o un paradigma global, sino en un momento de incertidumbre, de perplejidad y de búsqueda, donde se van combinando paradigmas y soluciones de tipo regional, nacional, geocultural, que se van aglutinando en torno a un conjunto de valores y prioridades comunes, intereses comunes y frente a amenazas comunes.

Esto está en una fase inicial pero con una fuerza importante. Las cumbres sirven para ir consolidando este fenómeno.

### CONCENTRACION DE PODER

Hay hechos que son determinantes. Uno de ellos es la famosa "civilización de la copa de champán", haciendo referencia a ese 20% de la humanidad que concentra el 83% de la riqueza, mientras el 60% de la humanidad sobrevive con un 6%.

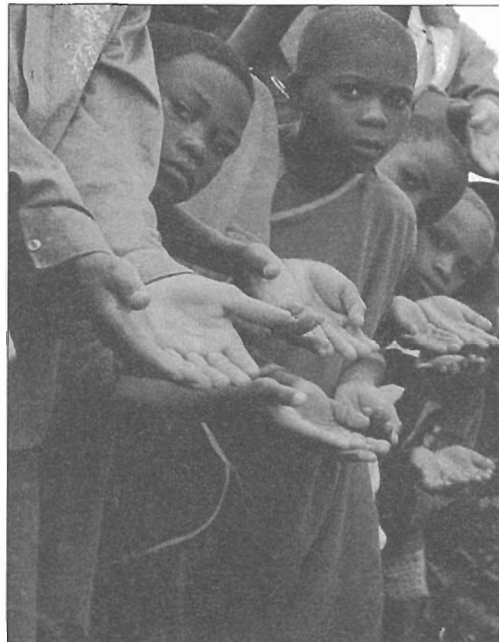
Esta civilización de la copa de champán, que en el Norte llega a integrar a 2/3 de la población, pero que en el Sur sólo integra a un 1/3, origina ese fenómeno de centralización y concentración del ingreso como nunca antes se había visto.

Además esto implica una concentración y centralización del poder político, de la tecnología y del poder militar. Y la concentración más aguda se da en la concentración del conocimiento. Esta concentración tiende además a acrecentarse.

### NUEVA POBREZA

La diferencia entre el Norte y el Sur se acrecienta cada vez más, e igualmente, en cada uno de ellos, se incrementan las desigualdades en recursos. Es decir, se da un "sur" en el Norte, y un "norte" en el Sur. El fenómeno de la nueva pobreza en el norte geográfico, comienza creando un "sur" sociopolítico y cultural en el norte.

Tenemos ante nosotros un fenómeno que tiene un carácter, no geográfico, sino de mundialización, y esto es lo que comienza a asustar al propio sistema.



Lo que ha sucedido en Méjico nos ha sorprendido a todos. Los indígenas de Chiapas se enfrentan al Tratado de Libre Comercio; pero la crisis de Chiapas se junta ahora con la crisis financiera. ¿Qué casualidad que Méjico sea el país que tiene la mayor tasa de crecimiento de supermillonarios!

### ALGUNOS DATOS

\* 358 individuos poseen 762.000 millones de dólares que es el equivalente al ingreso per cápita del 45% de la población mundial.

\* El gasto militar, en el año 93, fue de 815.000 millones de dólares, el equivalente al 49% de la renta per cápita de la humanidad.

\* Para el año 2000, habrá una duplicación de la riqueza, pero el empleo crecerá sólo en un 47%.

### UTILIDAD DE LA CUMBRE

¿Qué es lo positivo de los nuevos espacios y dilemas de Copenhague? Lo positivo es que el sistema, al máximo nivel de ninguna cumbre internacional, reconoce que el tema de la pobreza, del desempleo y de la desintegración social son puntos prioritarios.

Se reconoce que la pobreza puede ser eliminada y que en el tema del desempleo se puede llegar a políticas de creación de pleno empleo, que se asumen como prioritarias.

Empieza a reconocerse que el problema de la pobreza y del desempleo no es un problema de recursos, sino de voluntad política, y esto lo dicen todos los presidentes o primeros ministros nórdicos, el Secretario General de Naciones Unidas y otros.

### HAY RECURSOS. ¿DÓNDE ESTAN?

Una reducción del 3% anual del gasto mundial en armamentos permitiría liberar en los años 1995-2000 unos 460.000 millones de dólares para inversiones en capital social.

Hay otro factor mucho más importante, que es el capital especulativo mundial. Si a ese capital que crea estas distorsiones y el pánico financiero se le pone un impuesto del 0,05%, se sacaría

al final del año 150.000 millones de dólares. Es decir, casi tres veces toda la ayuda internacional.

No hacen falta recursos adicionales, hay que encontrar el marco institucional que permite el adecuado manejo de los que hay: es necesario hacer una evaluación y una auditoría del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, y exigir transparencia.

### FMI DIXIT

El director del FMI dice: "El mercado es el mecanismo más efectivo para incrementar la riqueza individual y colectiva; sin embargo, si el mercado es totalmente dejado a sus propios mecanismos, es un gran peligro y los hombres serán aplastados. La fijación del precio por el mercado puede ser una sentencia de muerte".

"El mercado debe ser estructurado dentro de un marco, de tal forma que continúe siendo libre y a la vez pueda ser justo; por tanto, la sustitución del fundamentalismo del mercado no puede ser aceptada. El mercado no puede ser dejado a su propia lógica porque la economía no se reduce a unas técnicas, sino que debe tener como punto de referencia al ser humano. El mercado está sobrecargado por las fuerzas de la vida y de la muerte".

### EN EL LIMITE

El sistema ha llegado a unos límites, no sólo ecológicos, sino que hoy hay conciencia de que no se puede seguir con un crecimiento ilimitado de la utilización de los recursos. Pero tampoco se puede seguir con un mercado dejado a sus propias fuerzas, porque ese mercado comienza a ser una amenaza para sí mismo. Es necesario que haya mecanismos evaluadores. Además, ese mercado está provocando tales contradicciones que se está llegando a un sistema de ingobernabilidad política.

Los costos de la inseguridad ciudadana y de la ingobernabilidad política comienzan a no ser costos asimilables por el mercado.

### ¿HACIA DONDE VAMOS?

El reconocimiento de estos hechos y de esta problemática es global, son fenómenos que comienzan a ser estructurales. Existe por tanto ese tipo de consenso y se está dando la globalización desde abajo, con un conjunto de prioridades que se van ubicando con claridad, con un conjunto de intereses que hay que defender.

Se empieza a enfatizar el tema del desarrollo endógeno. Sólo las raíces culturales son capaces de crear ese equilibrio necesario para que una economía funcione de forma más estable. Si la economía se separa de las raíces culturales no se van a dar las relaciones sociales que el mercado necesita.

Hace falta voluntad política. Hace falta el control de las instituciones que crean los marcos globales. Es fundamental la participación ciudadana de forma creciente en estas instituciones.

La política y la filosofía actual dominante en el mercado neoliberal es incapaz de integrar cuatro factores determinantes: trabajo, naturaleza, género y cultura. Todos estos factores tienen que ser parte integrante de una alternativa de desarrollo.

Por su interés, recogemos un resumen de la ponencia “Contribución del Sindicato a la Competitividad de la empresa” presentada por Josemi Unanue, Secretario Nacional de Negociación Colectiva de ELA, en una jornada organizada por la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Deusto en Donostia.

## ■ Sindicatos y competitividad

### CUESTION PREVIA: ORIGEN SINDICAL Y COMPETITIVIDAD

Es un tema muy debatido y de plena actualidad el papel y la contribución del sindicalismo a la competitividad de la empresa. Pero, como introducción, resulta imprescindible recordar la naturaleza y el papel que el sindicalismo debe jugar en la sociedad.

El sindicalismo no ha nacido para generar riqueza, sino para defender la dignidad de los trabajadores y el reparto de la riqueza basándose en criterios de solidaridad y de justicia.

A veces, se absolutizan en exceso los valores de moda, y tenemos el riesgo de perder la perspectiva y no comprender las posiciones y actuaciones de organizaciones, como los sindicatos, cuya función principal obviamente no es mejorar la competitividad.

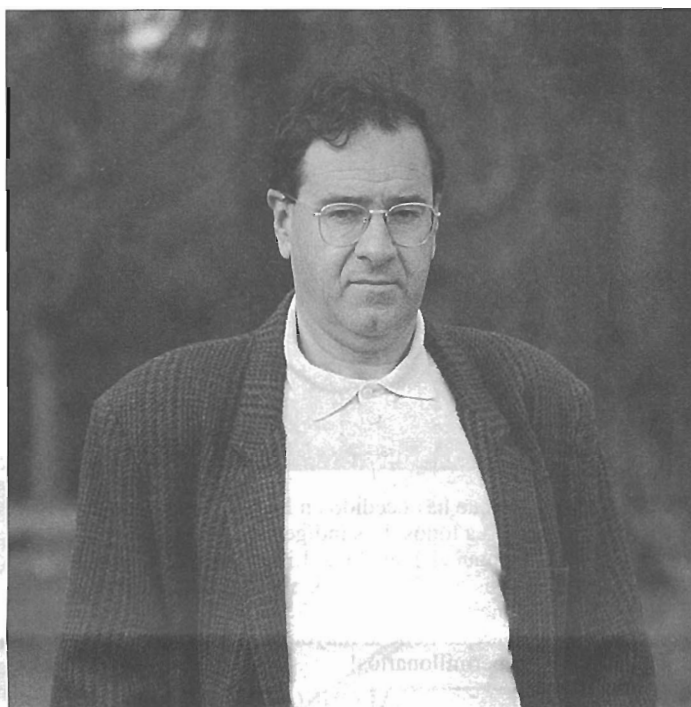
La competitividad se ha convertido en una ideología, casi en una religión. Ha dejado de ser un concepto empresarial para pasar a estar en la cúspide de los valores de la sociedad.

Se ha desorbitado el valor de la competitividad. En la sociedad de nuestros días, todos los valores giran alrededor de este concepto y hasta la propia solidaridad está subordinada a la competitividad.

Cada organización social ha de cumplir su papel y ha de responder a la naturaleza que le es propia. Además, para el buen funcionamiento de la sociedad, es necesario que así sea.

### RAZON DE SER DEL SINDICATO

Por tanto, no se debe pedir al mundo sindical cosas que no debe hacer. Hay que pedirle



que haga aquello para lo que ha nacido. En este caso, defender los intereses de los trabajadores.

Fijada esta posición inicial, sin embargo, no debe interpretarse que la competitividad es algo ajeno al mundo sindical. Es más, el sindicalismo debe comprometerse con la competitividad, pero desde un plano que responda a su propia naturaleza y objetivos. El sindicalismo surgió para defender los intereses de los trabajadores y por tanto, y entre otras cosas, debemos trabajar para conseguir alcanzar un buen nivel de vida para los trabajadores.

### ¿QUÉ COMPROMISO?

Es evidente que se precisa un país competitivo y unas

empresas competitivas. Por esta razón, se puede afirmar que desde el sindicalismo, también hay un compromiso con la competitividad.

En nombre de la competitividad los gobiernos, las patronales y los empresarios nos exigen a los sindicatos que aceptemos y apoyemos políticas generales, pactos sociales y acuerdos dirigidos a:

-Reducir el nivel de bienestar social, con disminuciones de las prestaciones sociales, sanitarias, etc.

-Flexibilizar el mercado de trabajo. La llamada reforma laboral ha supuesto que el empresario tiene más facilidad para contratar barato; más facili-

dad para disponer de los trabajadores y más facilidades para despedirlos.

-Reducir salarios y costos laborales. En los intentos de pactos sociales y en las negociaciones sectoriales y de empresa, las organizaciones patronales y los empresarios, en nombre de la competitividad, exigen a los sindicatos que acepten políticas salariales restrictivas y reducción de costos laborales.

Estas tres cosas son las que los poderes políticos y económicos en nombre de la competitividad nos piden y exigen a los trabajadores y a los sindicatos.

Además de que, el sindicalismo no ha nacido para generar más riqueza, sino para distribuirla mejor, ¿creemos que realmente los problemas de competitividad de nuestras empresas se solucionan con estas políticas?

### DATOS A CONSIDERAR

-En primer lugar, respecto al estado de bienestar cabe señalar que en el Estado español se invierte en relación al PIB bastante menos porcentaje que la media de los países europeos.

-En segundo lugar y en referencia a la reciente reforma laboral, deberíamos preguntarnos si en realidad existía un mercado laboral tan rígido. Se está hablando mucho de flexibilización (otro de los conceptos de moda) que se está confundiendo realmente con una desregulación pura y dura.

-En tercer lugar, los costos laborales son un factor muy relativo en la competitividad. Si no

“

*Lehiakortasuna ideologia, ia erlijio bilakatu zaigu, balore gailena gizartean*

“

*Sindikaturaz ez da aberastasuna sortzeko jai, banatzeko baizik*



fuera así, nuestras empresas serían muy competitivas, ya que, principalmente, competimos en los mercados de la Unión Europea, donde los costos laborales medios son muy superiores a los del estado español.

Por ejemplo, los costos laborales de Alemania son de 25,34 dólares, duplicando a los del estado español: 11,36 dólares.

### FALSO DEBATE

Se está falseando la realidad y se está falseando el auténtico debate sobre la competitividad. La verdadera razón de este tipo de sacrificio que se pide a los trabajadores y la exigencia de una llamada "responsabilidad" que se demanda a los sindicatos, no es la que se manifiesta.

Detrás se esconden otros intereses. Y, en el mejor de los casos, es una vía falsa para ganar competitividad. Por esa vía sólo se llega a una competitividad a corto plazo, espúrea y no real.

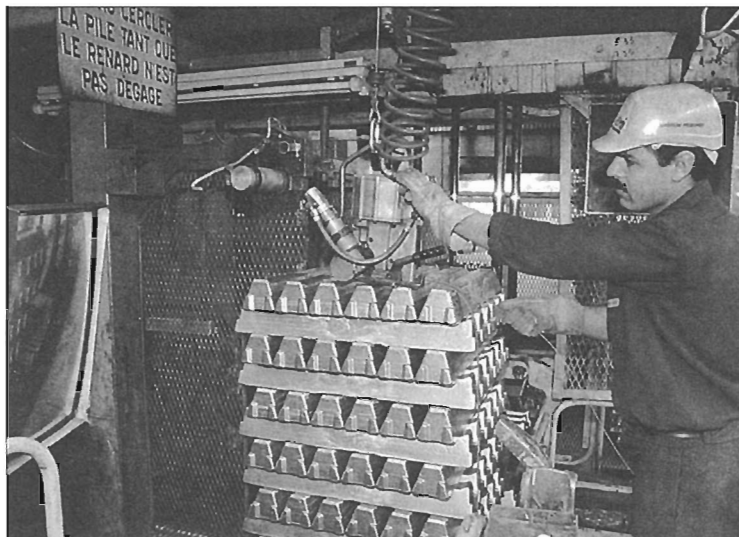
Por tanto, el sindicalismo debe rechazar esta política centrada en la mera reducción de costos laborales. No debe ser ésta la contribución sindical a la competitividad.

### FACTORES DE COMPETITIVIDAD

Hay que poner el acento en los verdaderos problemas que en relación a la competitividad tienen nuestras empresas en nuestro país. Casi todos ellos inciden en la competitividad de forma más relevante que los costos laborales: bajo dimensionamiento de las empresas; resistencias a las cooperaciones entre empresas que permitan alcanzar economías de escala; problemas de tipo organizativo y de gestión empresarial y otros más que forman una larga relación.

Consideramos que hay que trabajar en serio en torno a estos factores que son los que dan solidez a la competitividad.

Unos costos laborales bajos pueden dar ventaja competitiva en el corto plazo, pero la batalla de la competitividad se ganará en la medida en que se trabaje con seriedad en el medio y largo plazo. Alemania es el país europeo con mayores costos laborales y, sin embargo, es el más competitivo.



### SINDICALISMO Y PAIS

En relación a la acción sindical en Euskal Herria y su aportación a la competitividad del país y de sus empresas, en ELA vemos dos vías de trabajo. Por una parte, la acción general del sindicalismo y por otra, la acción del sindicato en la propia empresa.

En el plano de la acción general, hay aspectos que consideramos más importantes para ELA, se recogen en un documento que ha sido presentado al Gobierno Vasco al comienzo de la legislatura. Estas propuestas son:

- Desarrollo de un marco estable de relaciones laborales.

- Acuerdo Vasco de Formación Continua.

- Proyecto de Instituto Vasco de Empleo y Formación.

- Generación de Entidades de Previsión Social.

### EL SINDICATO EN LA EMPRESA

Es cierto que con frecuencia los sindicatos actuamos en la empresa con posiciones en tanto defensivas en relación a problemas de productividad, organización y otros temas.

Existe un cierto recelo y sería bueno que, con la aportación de todos, se pudiera superar. Hay que señalar que, muy a menudo, se recurre al sindicato sólo en situaciones de crisis y con el objetivo de que gestione la

aprobación de medidas duras y sacrificios para los trabajadores. A menudo también, superada la crisis el empresario se olvida del sindicato.

### INTERLOCUTORIEDAD

Por tanto, el sindicato debe comprometerse en el futuro de la empresa, pero ello exige que se le reconozca y que se le acepte como un poder real.

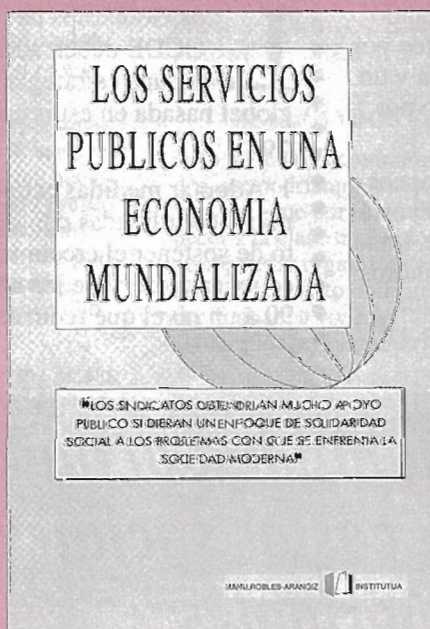
A modo de conclusión cabe decir que el sindicato tiene que negociar aspectos relacionados con la competitividad. A veces, hasta aceptar sacrificios, pero también exigir contraprestaciones y compromisos empresariales de inversión, renovación tecnológica y otros.

El empresario tiene que aceptar que existen intereses contrapuestos y que la conflictividad es natural y sólo puede ser resuelta a través del diálogo y la negociación. Por tanto, por medio de una colaboración que podemos calificar de conflictiva.

Al sindicalismo se le tiene que reconocer de verdad. Ni como un florero, ni sólo para que haga de apaga fuegos en situaciones de crisis.

Al sindicato se le tiene que reconocer como un poder real en la empresa.

## Servicios públicos y mundialización



Algunos de los servicios públicos que presta la Administración a los ciudadanos están en entredicho. Se pretenden recortes, además de profundos cambios del modelo de gestión.

Al hilo del discurso de la eficacia y la racionalidad, que supuestamente se derivan de la privatización, se pretenden "reformas". Se dice que para adaptarse a las necesidades y a la evolución de los cambios tecnológicos y organizativos.

Las personas sindicalistas sabemos, por experiencias recientes, que las "reformas" son utilizadas para recortar nuestros derechos. En el fondo, se cuestiona el grado de bienestar social logrado y nos llevan a un modelo de sociedad y de relaciones que va contra nuestros intereses. Sabemos que nuestra respuesta es ir en la línea de mejorar nuestra capacidad y organización para buscar la necesaria correlación de fuerzas a nuestro favor.

El conocimiento y el debate sobre los elementos de interés común para situarnos en la correcta estrategia es fundamental.

El contenido del documento publicado por la "Fundación Manu Robles-Arangiz", recogiendo un resumen de los temas abordados en la Jornada sobre el papel de los "Servicios Públicos en una economía mundializada", tienen, en este contexto, interés y sentido para toda la militancia sindical.

**A**ntes y ahora, pese a ideologías mixtificadoras, las posiciones sindicales y patronales han estado enfrentadas. Hace unos meses un puñado de patronos europeos redactaron una serie de recomendaciones para crear empleo. Los sindicatos afiliados a la TUAC acaban de hacer una declaración dirigida a la Cumbre de los países de la OCDE que va a reunirse a principios de verano. También esta declaración tiene como preocupación esencial el empleo. Basta poner una junto a otra ambas declaraciones para que brille a toda luz la profundidad de la discordancia. Reducimos las declaraciones a unas pocas ideas claras.

## Sindicatos y patronal, frente a frente

### DECLARACION PATRONAL

La Mesa Redonda de Industriales Europeos basa su plan para el empleo en estas propuestas:

1. Contar con una mano de obra cualificada, flexible, motivada y rentable cuya contratación estará determinada por un mercado de trabajo eficiente.
2. Aceptar una mayor disparidad de ingresos.
3. Permitir una mayor flexibilidad de los horarios individuales en relación a los horarios de la empresa.
4. Modificar las actitudes sociales para favorecer la flexibilidad y la iniciativa individual.
5. Desreglamentar el mercado de trabajo y aflojar el cinturón burocrático que constriñe a los contratos de trabajo.
6. Abandonar los reglamentos que impiden el reparto de empleos, pero evitar las reducciones de tiempo de trabajo que tienen como finalidad la redistribución del trabajo.
7. Animar a las instituciones sociales (iglesias, etc.) para que se hagan cargo de aquellos para los que las oportunidades de encontrar un trabajo son escasas.



8. Desarrollar contratos de trabajo más flexibles, particularmente para las mujeres y para los que están llegando al mercado de trabajo.

9. Reformar radicalmente la seguridad social, reemplazando los subsidios de desempleo por una renta mínima pública y un complemento gestionado por mecanismos privados.

Para los industriales europeos el "modelo de trabajador" está claro: deberá ser flexible, rentable, móvil, con menos salarios y que asuma a su cargo una parte de su "seguridad social".

### DECLARACION SINDICAL

Los Gobiernos de la OCDE deben adoptar una estrategia global basada en estos criterios:

1. Adoptar medidas económicas coordinadas con objeto de sostener el crecimiento económico durante los años 90 a un nivel que reduzca

notablemente el paro y con el objetivo final del pleno empleo.

2. Un plan completo de reformas que afecten a los mercados financieros con objeto de desalentar la especulación y reforzar el vínculo entre el mercado financiero y la economía real.

3. La elaboración y la puesta en práctica de políticas de empleo que aporten a los trabajadores un contrato social moderno, basado sobre la adaptabilidad positiva y garantizándoles la seguridad en el cambio.

4. La adopción de un programa de reformas para los países en desarrollo y los países de Europa Central y Oriental.

5. La introducción de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales y los acuerdos de inversión a fin de crear un vínculo entre desarrollo económico y desarrollo social.

6. La reforma de las instituciones económicas internacionales (G7, BM y FMI...) para asegurar una gestión creíble de la economía internacional.

V. BENGOA

“

*Enpresariiek edozein arautze eta lege ezabatu nahi lukete*

*“La inestabilidad actual engendra costos sociales insoportables”*

“

*Hazkundeari eusteko neurriak hartu behar dira*

# Sindicalistas sin tierra

GARAPENA



**C**uando en 1951 se crea el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados existen en el mundo alrededor de dos millones de personas consideradas como tales. Actualmente, algo más de cuarenta años después, la población de refugiados supera los 19 millones, existiendo otros 20 millones de mujeres, hombres y niños desplazados dentro de sus propios países. Es decir, hoy por hoy, una de cada 130 personas se ve obligada a dejar sus comunidades, prácticamente a huir de sus casas.

Se considera refugiado a aquella persona que debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede, o no quiere, acogerse a la protección de dicho país por las consecuencias que ello pueda conllevar.

Pero esta definición no agrupa a los más de 40 millones de personas consideradas como refugiadas económicas que, intentando huir de la miseria, se ven obligadas a desplazarse, ni a los más de diez millones de refugiados ecológicos que han sido desalojados de su tierra por la degradación de la naturaleza.

Las causas pueden ser muchas, pero la principal son los conflictos étnicos, forma más común de violencia en el mundo. Este conflicto, definido como un enfrentamiento en-

tre dos o más grupos que difieren en lo referente a su cultura, religión, características físicas o idioma, se están convirtiendo en el común denominador de los problemas de las emigraciones forzadas y el desplazamiento de masas humanas en todos los continentes. Desgraciadamente hoy podemos encontrar ejemplos en Europa (en los Balcanes), en África (hutus y tutsis), o en Asia (en Sri Lanka).

Aunque siempre prestamos más atención a los conflictos largos y sangrientos, numerosos conflictos no violentos a menudo se traducen en represión política, económica o cultural de las minorías étnicas, con acciones tales como las restricciones del voto, impuestos onerosos, exclusión de ciertas profesiones, prohibición del uso de la lengua...

## REFUGIADOS SINDICALES

Pero también encontramos muchos refugiados que podríamos definir como sindicales. Personas que por el simple hecho de pertenecer a la clase trabajadora y defender y promover la organización y desarrollo de ésta, se han visto obligadas a dejar su país, comunidad, a vivir de forma completamente clandestina, arriesgando en muchas ocasio-

“

*Errefuxiatu askok klase langilearen antolaketa bultzatzen duela erbestera joan behar izan du*

AMAIA BETELU

nes su vida y la de su familia. No hace mucho recibimos la visita del presidente de sindicatos mineros de Colombia, afiliado a la CUT, quien durante una conferencia organizada por ELA-Gazteak nos habló de las dificultades y riesgos de un sindicalista de América Latina. Situaciones como esa la sufren sindicalistas de muchos países supuestamente democráticos.

Debido al aumento de la miseria en muchos lugares del mundo, existe un importante número de refugiados económicos, que va en aumento. La escasez de trabajo y el limitado desarrollo de muchas sociedades a la hora de dar respuesta a las necesidades básicas de su población, a la hora de asegurar una existencia digna, constituyen la principal causa impulsora de la migración.

La vulnerabilidad de las personas refugiadas se manifiesta más dolorosamente en las mujeres, la infancia, las minorías étnicas y las poblaciones indígenas. La falta de educación, el bajo nivel de autoestima o la falta de iniciativa de organización y participación son algunas de las características de estas personas.

## RICOS E IMPERMEABLES

Los 100 millones de “absolutamente pobres” supuestamente censados por el Banco Mundial, o los mil millones de refugiados ambientales previstos para el fin del milenio, migran dentro de estados y regiones y pasan hambrunas a miles de kilómetros de las islas del bienestar. La Unión Europea (UE) se siente especialmente amenazada por el enorme potencial migratorio de África, “el continente en crisis”.

Al mismo tiempo, no son los países industrializados los que realizan un mayor esfuerzo de acogida. El temor a no poder absorber un creciente número de recién llegados refuerza las barreras de los países ricos.

De las 272.000 solicitudes recibidas en la Unión Europea, sólo 25.000 lograron en 1993, el estatuto de refugiados. Además, en estos países el refugiado tiene que hacer frente a una cada vez más fuerte discriminación, hostilidad, e incluso violencia física. En esta rica UE se ha convertido en un fácil chivo expiatorio de quienes prefieren circunscribir el fenómeno del racismo a una manifestación puramente juvenil.

Más que una importante muestra de rechazo a la violencia xenófoba, la tolerancia racial y cultural implica una práctica cotidiana que choca cada vez más con las dificultades económicas, utilizadas por los extremistas como fácil combustible de la violencia. Estos grupos buscan un blanco fácil como culpable de todos los males nacionales.

**E**n las propuestas de ELA al Gobierno Vasco, aprobadas en enero de este año por el Comité Nacional, ya denunciábamos que la política del Gobierno Central en materia de los servicios de empleo era muy negativa, por distintas circunstancias: la ineficacia del INEM; en vez de mejorar el servicio público, se desentiende del mismo y aboga por la creación de empresas privadas de colocación, desarrollo de las Empresas de Trabajo temporal (ETTs), etc.; no transferencia del INEM (tampoco en Nafarroa).

EL GOBIERNO VASCO MUESTRA UNA POSICION PASIVA Y POCO FIRME

## Las agencias de colocación, vía de clientelismo

**E**ste modelo, decíamos, conduce al desmantelamiento y al abandono de las funciones que deben ser propias de un Servicio Público de Empleo, suponiendo el desmembramiento del servicio vías convenios con asociaciones, instituciones, empresas y organizaciones de todo tipo, generando una situación caótica.

Además, conduce a un sistema desarticulado e ineficaz, propicia el clientelismo en la colocación, da lugar a la obtención de beneficios económicos a quienes participan en dicho modelo y limita su acción a determinados colectivos, los más colocables, atacando de raíz un principio elemental como debe ser el de la igualdad de oportunidades.

Por desgracia, lo que decíamos hace cuatro meses tiene una validez total en la actualidad. La aprobación por parte del Gobierno Central de los decretos que ponen en marcha las agencias de colocación y los servicios integrales de empleo (SIPEs) no hacen sino confirmar todos los temores existentes.

### NO CREAN EMPLEO

El problema del empleo es el más grave que existe en la sociedad, por lo que hay que jugar limpio en él. No es de recibo intentar hacer creer, por ejemplo, que las agencias privadas de colocación, o los SIPEs, van a traer consigo la reducción del nivel de paro. Ello es absolutamente falso y



Las agencias de colocación suponen el desmembramiento del Inem.

puede generar un desencanto enorme en las personas en desempleo. Lo que sí que van a hacer es generar beneficios económicos a quienes entren a formar parte del nuevo entramado, que, a su vez, van a

verse como corresponsables del desempleo.

En todo caso, lo que es claro es que estas agencias o los servicios integrales de empleo no van a hacer nada que no se

pudiese hacer mejor y con más control y garantías desde un Servicio Público de Empleo.

Reflexión aparte requiere la posición del Gobierno Vasco ante este tema.

### PROPUESTAS DE ELA

Tras la supresión en 1991 del funcionamiento de los Comités Comarcales de Empleo y Formación no se ha actuado en la dirección correcta, que debería ser la siguiente:

- Creación del Instituto Vasco de Empleo y Formación, abarcando el conjunto de las funciones en relación al empleo y a la formación que se realicen en la CAPV.

- Oposición al modelo que se ha venido desarrollando en el Estado, tanto por sus nefastas consecuencias señaladas como porque deteriora sustancialmente las competencias que se recogen en el Estatuto de Autonomía.

- Exigencia firme de la transferencia del INEM para desarrollar un sistema eficaz en este ámbito.

MIKEL NOVAL

“

*Kolokazio ajentziek ez dute enplegurik sortzen*

“

*ELAk Inem-en transferentzia eskatzen du berriz*

“

*Ajentzia hauek klientelismo modu bat dira*

LOS ESTADOS FINANCIEROS (V)

# La cuenta de resultados, o de pérdidas y ganancias (1)

**L**a Cuenta de Resultados del ejercicio, Cuenta de Explotación o Cuenta de Pérdidas y Ganancias es aquella que recoge las diferencias surgidas en el transcurso de un periodo contable entre los gastos e ingresos imputables al mismo. Resume las operaciones de la empresa durante el periodo considerado, habitualmente un año, indicando los ingresos, por ventas y prestación de servicios, el coste de los productos vendidos, todos los gastos y el resultado económico.

El resultado de la empresa se va generando a través de un flujo continuo de transacciones que, sumadas, proporciona unos datos globales de ingresos y costes del periodo de cuya diferencia se obtiene la cifra de beneficio o pérdida, es decir, el resultado contable del periodo.

Como ya indicábamos al tratar el pasivo, la cuenta de pérdidas y ganancias no es más que una partida del balance que puede figurar en el activo en el caso de que sean pérdidas o con signo negativo en el pasivo. Si son ganancias irán en el pasivo con signo positivo. Sin embargo, como se trata de una cuenta de gran importancia para enjuiciar la actuación de la empresa durante el ejercicio, se suele presentar su desglose independientemente del balance. Esto supone algo así como examinar con lente de aumento una partida del balance con el fin de desentrañar lo que hay detrás de ella por su especial relevancia para el examen de la empresa.

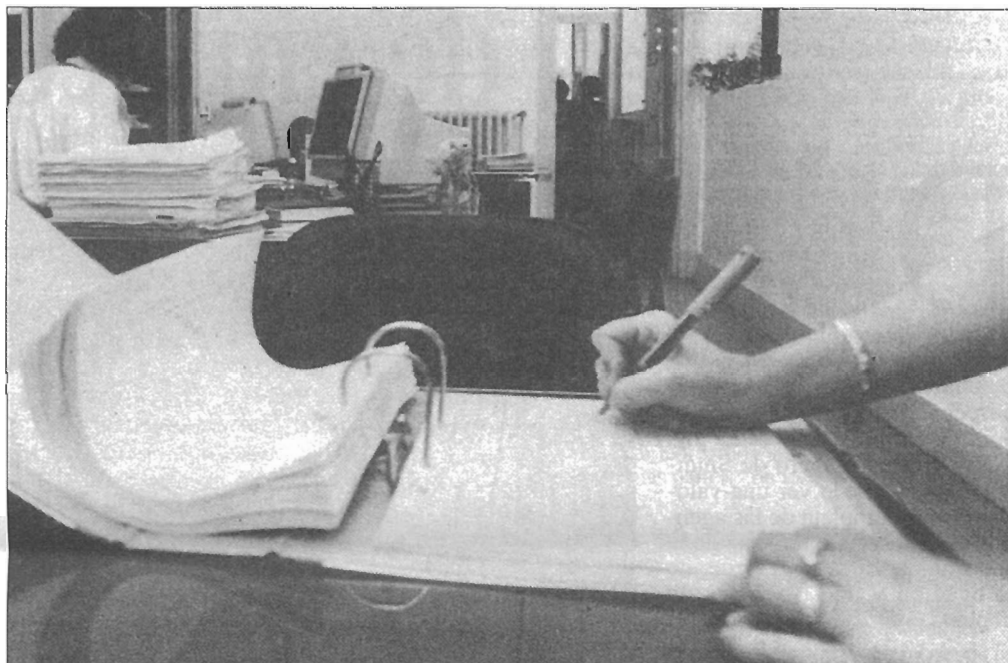
El análisis de la cuenta de resultados, y de sus distribución, permite conocer los recursos generados por la propia empresa (autofinanciación) en el periodo. Por otra parte, la obtención de un beneficio es uno de los objetivos básicos de toda unidad empresarial y el conocimiento en profundidad de cómo y dónde se ha generado dicho beneficio ofrece una información imprescindible para el análisis de la gestión realizada, la evaluación de la situación actual y la previsión sobre el futuro de la empresa.

## ESTRUCTURA DE LA CUENTA DE PERDIDAS Y GANANCIAS

Aunque no existe un formato único, analizaremos las partidas típicas de las cuentas de resultados de empresas comerciales e industriales. Existen al menos tres modelos diferenciados para presentar las cuentas de Pérdidas y Ganancias.

1. El modelo normal.
2. El modelo abreviado.
3. El modelo analítico.

El resultado se obtiene por diferencia entre los INGRESOS y los GASTOS. Analizaremos cada grupo.



### ✓ VENTAS E INGRESOS

-VENTAS: Incluye el total de los ingresos por ventas realizados en el periodo, esto es, las ventas netas. Las ventas netas se obtienen deduciendo de las ventas brutas los rappel o descuentos, bonificaciones, rebajas en venta, devoluciones y ventas anuladas.

#### VENTA NETA= VENTA BRUTA-DEDUCCIONES

Las deducciones pueden corresponder a remesas devueltas por clientes, (normalmente por incumplimiento de las condiciones del pedido), descuentos y similares (por haber alcanzado un determinado volumen de pedidos)...

-VARIACION DE EXISTENCIAS: Cuentas designadas a recoger, al cierre de ejercicio, las variaciones entre las existencias finales y las iniciales, correspondientes a las partidas de productos en curso, semiterminados y productos terminados.

-TRABAJOS PARA SU INMOVILIZACION: Gastos realizados por la empresa para su inmovilizado, utilizando sus equipos y su personal: gastos de investigación y desarrollo, construcción o ampliación de los bienes que constituyen el inmovilizado material: terrenos, construcciones, instalaciones técnicas, maquinaria, utillaje...

-SUBVENCIONES A LA EXPLOTACION: Las concedidas por las Administraciones Públicas, empresas o particulares al objeto de asegurar a éstos una rentabilidad

mínima o compensar "déficits" de explotación.

-INGRESOS FINANCIEROS: Rentas, intereses, descuentos y asimilados a favor de la empresa, provenientes de participación en capital, ingresos de crédito y descuentos sobre compras por pronto pago.

Asimismo, dentro de los Ingresos Financieros se suelen recoger las "diferencias positivas de cambio", que corresponden a beneficios producidos por modificaciones del tipo de cambio en valores de reta fija, créditos, deudas y efectivo, en moneda extranjera, de acuerdo con los criterios establecidos en las Normas de Valoración.

-INGRESOS EXTRAORDINARIOS: Beneficios e ingresos de cuantía significativa que no deban considerarse periódicos al evaluar los resultados futuros de la empresa. Como regla general un beneficio o ingreso se considerará como partida extraordinaria únicamente si se origina por hechos o transacciones que, teniendo en cuenta el sector de actividad en que opera la empresa, cumplen las dos condiciones siguientes:

- no entran dentro de las actividades ordinarias y típicas de la empresa, y
- no se espera, razonablemente, que ocurran con frecuencia.

Estas seis partidas configuran los ingresos de la empresa.

AMAIA ALDASORO  
JON ANDER LLABORI

**S**e ha publicado el RD 735/1995, de 5 de Mayo (BOE del 8) "por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo". Es una disposición que desarrolla el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la actual redacción otorgada por la reciente reforma laboral. La Ley 10/1994, de 19 de Mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, una de las que integraban dicha reforma, legalizó las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro, rompiendo con el monopolio del INEM en la intermediación en el mercado de trabajo, y afectando al régimen jurídico de la colocación o ingreso al trabajo.

# La colocación y los servicios de empleo

**D**esde ELA ya se ha advertido que la reforma no garantiza que las agencias respeten el principio de igualdad en el acceso al empleo (riesgo de clientelismo); y que queda en entredicho la exigencia de un servicio público y gratuito de colocación. En las páginas de economía de este mismo número de Sindikalintza se puede ver una valoración más completa de las agencias desde el punto de vista de la importancia de los servicios de colocación y de la política de empleo.

### EL INEM Y LAS AGENCIAS DE COLOCACION

Hasta la reforma laboral la colocación constituía un servicio exclusivo del INEM, estando prohibidas las agencias privadas de colocación de cualquier clase y ámbito funcional, que tuvieran por objeto la contratación laboral de todo tipo. Mediante la reforma laboral se legalizan las agencias de colocación sin fines lucrativos; no obstante se mantiene el INEM como servicio público, conforme al Convenio núm. 88 de la OIT, ratificado por el estado español, por el que los estados se comprometen a "mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público gratuito de empleo".

Las agencias de colocación, obtenida la autorización del INEM, deben cumplir con las siguientes condiciones de actuación:

- Carecer de fines lucrativos: la remuneración que perciban del empresario o del trabajador se limitará exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados; se trata de una exigencia derivada del Convenio 96 de la OIT, ratificado también por el estado español. El RD 735/1995, de 5 de mayo establece que "se consideran servicios prestados la oferta o presentación a los em-



pleadores de los trabajadores solicitados por los mismos, siempre que dichos trabajadores se adecúen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir".

- Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo, sin establecer discriminación alguna por motivo de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social o lengua.

El incumplimiento de tales condiciones de actuación determina la extinción de la autorización para actuar.

### OBLIGACION EMPRESARIAL DE CONTRATAR A TRAVES DEL INEM

La reforma laboral ha suprimido la obligación empresarial de contratar a través del servicio público de empleo o INEM (anterior art. 16.1 ET y 42.1 Ley Básica de Empleo). La obligación consiste ahora en registrar en la oficina de empleo los contratos que deban celebrarse por escrito, o a comunicar las contrataciones efectuadas, aunque no existe obligación de formalizarlas por escrito.

En realidad esta misma situación se producía de hecho ya anteriormente, al permitirse a los empresarios la contratación directa caso de no existir oficina de empleo en la localidad, o de que no se les facilitase en el plazo de tres días los trabajadores solicitados, o caso de convocatoria pública empresarial de pruebas de acceso; además de utilizarse normalmente la oferta nominativa de empleo. La contratación de trabajadores por las Administraciones Públicas queda fuera de ese sistema y sujeta al de la oferta pública de empleo (desde la ley 30/1984).

La obligación de contratar a través de la Oficina de Empleo persiste para la contratación de fomento del empleo para 1995 (art. 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre). Aunque ya no se exige la fórmula de la oferta genérica de empleo como en 1994.

### OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES DE INSCRIBIRSE EN EL INEM

La reforma no ha suprimido la obligación de los trabajadores de "inscribirse en las Oficinas de Empleo cuando hayan de solicitar ocupación" (art. 42.2 Ley Básica de Empleo).

Pero ahora, según el RD 7735/1995, dicha obligación se considerará cumplida si los trabajadores se inscriben en las agencias de colocación autorizadas. Se exceptúa el caso de los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo, que deberán inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo en las oficinas de Empleo del INEM; sin perjuicio de que manteniendo dicha inscripción, los que lo desean pueden acudir, además, a los servicios de agencias de colocación.

“  
Erreformak ez  
du berdintasua  
bermatzen

“  
Inem-en  
monopolioa  
hautsi egin da

J. B. HARRIOLA

## *Continuidad de la actividad empresarial tras el fallecimiento del titular hasta la liquidación definitiva. Cese del trabajador que constituye despido.*

*(Sentencia del TSJ del País Vasco, de 28 de noviembre de 1994)*

La muerte del empresario es causa legítima de extinción del contrato de trabajo, salvo que se procediera a continuar con la explotación del negocio por decisión de sus herederos, tanto si corriese directamente a cargo de éstos, como si la actividad empresarial se pasara a realizar por un tercero en virtud de transmisión efectuada por aquéllos (art. 49.7 ET).

Conviene resaltar, no obstante, que esa decisión de que el negocio continúe no está sujeta a condicionante o limitación alguna: los herederos son muy libres de decidir que no se siga con la actividad profesional realizada por el fallecido, y ello ocasionará la extinción de los contratos de trabajo que tenía concertados. Opción legítima que no es sino reflejo de la libertad de empresa que reconoce el artículo 38 CE, según lo recuerda la Sala de lo Social del TS en su S 18 Dic. 1990.

El mencionado precepto estatutario no dispone un plazo concreto para la adopción de esa decisión, lo que ha llevado a la jurisprudencia a declarar, como dicha sentencia nos recuerda, que tal plazo ha de ser el que, atendiendo las circunstancias del caso, resulte ponderado y razonable, sin que el hecho de que, en el interín, continúe la actividad empresarial, pueda ser obstáculo para que opere la referida causa extintiva.

Mas no sólo han de tenerse en cuenta los factores que inciden en la toma de decisión, sino también su puesta en práctica, ya que habrá empresas en las que, por la índole de su actividad, el cese no conviene se realice en forma brusca, sino que requiere un cierto tiempo para evitar perjuicios a sus clientes (es ilustrativo, por ejemplo, el caso de un hospital).

Ahora bien, en esos casos en el que el cese de la actividad no se produce en forma instantánea por alguna de dichas razones, los contratos de trabajo habrán de extinguirse en forma proporcionada a esa situación de interinidad.

En concreto, decidida ya la no continuidad del negocio, pero procediéndose a su liquidación en forma paulatina por razón del tipo de actividad, lo que no resulta admisible es que se proceda a extinguir el contrato de trabajo del empleado con amparo en la muerte del empresario y, sin embargo, se acuda a personas que hasta entonces no prestaban servicios en la empresa para realizar las tareas del empleado cuyo contrato se ha extinguido mientras dura esa fase de liquidación.

Datos que, unidos a la ausencia de cualquier mención al trabajo de dichos familiares en la consulta con anterioridad a la extinción del contrato de trabajo de la demandante, ponen de relieve que en esa labor de liquidación seguían siendo precisos los servicios que la recurrente prestaba y, por lo tanto, su contrato

no ha quedado extinguido por concurrencia de la causa alegada por la parte demandada, sino por la unilateral voluntad empresarial, lo que constituye un despido, calificable como improcedente, y no como nulo, dado que la decisión extintiva se comunicó por escrito, con expresa indicación de su fecha de efectos y hechos que los motivan (art. 55.3 ET).

## *Condición más beneficiosa en materia de retribución de kilometraje y de los saldos de cuentas corrientes de los empleados. Irrevocabilidad unilateral por la empresa*

*(Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de enero de 1995)*

La empresa bancaria demandada estableció y mejoró voluntariamente, por medio de una circular, el régimen hasta entonces existente de kilometraje de sus empleados y de retribución de las cuentas personales de que fuesen titulares en dicha entidad, configurando unas condiciones más beneficiosas que las disfrutadas a título individual y que los empleados disfrutaron al incorporarlas a su nexo contractual sin que, por tanto, puedan extraerse del mismo por decisión unilateral del empresario, pues su cumplimiento es exigible -arts. 1089 y 1256 CC y 3.1 c) ET -sin perjuicio de que puedan compensarse y absorberse en virtud de una normativa posterior más favorable. Por tanto, ante la circular posterior que modificó unilateralmente esos beneficios, reduciendo la cuantía de kilometraje y de los tipos de interés aplicables a las cuentas, sin compensación ni absorción de otro tipo, debe declararse el derecho de los trabajadores de la demandada a seguir percibiendo aquellas cuantías en la forma que lo venían haciendo con anterioridad a esta segunda circular.

## *La readmisión debe producirse en el mismo centro de trabajo. Efectos de la desaparición de dicho centro.*

*(Sentencia del TSJ del País Vasco, de 8 de noviembre de 1994)*

La declaración de nulidad del despido del trabajador ha de llevar aparejada por parte de la empresa su inmediata readmisión en las mismas condiciones laborales que regían con anterioridad al mismo. Cualquier otra actuación de la empresa incumpliendo lo anteriormente expuesto constituye un supuesto que la doctrina ha calificado como de "readmisión irregular", cuyos efectos equiparan a la falta total

de readmisión, lo que en el caso de autos ocurrió cuando se ofreció al trabajador su readmisión en una factoría de la empresa en Holanda, cuando llevaba trabajando en España desde el año 1989, lo cual para considerarse readmisión regular, hubiera necesitado de la conformidad o aquiescencia del trabajador demandante ante dicho cambio tan sustancial de sus condiciones de trabajo, constituyendo su falta de aceptación el supuesto ya referenciado de readmisión irregular, cuyas consecuencias son equiparables tal como acertadamente entendió el Magistrado de instancia, a que tal readmisión no tuvo lugar.

La obligación de readmisión del trabajador en su anterior puesto de trabajo ha de entenderse referida a la factoría que la empresa I. S.A., tenía abierta en la localidad de Galdácano (Vizcaya) en la que efectivamente prestó el trabajador sus servicios, de modo que siendo imposible dicha readmisión, es decir, el cumplimiento íntegro de la sentencia en sus propios términos, la obligación imposible de cumplir se transforma según las normas del derecho de obligaciones en la de resarcir los daños y perjuicios causados, los cuales en derecho laboral están tasados en el art. 284 LPL, no habiéndose cometido, por tanto, por el Magistrado de Instancia infracción alguna de ordenamiento jurídico, lo cual no fue alegada por la empresa en el momento en que fue citada de comparecencia para dictar la resolución correspondiente, momento en el que se examinó tanto si la readmisión había tenido lugar regularmente, como si ésta era posible, o si por el contrario, lo que procedía era declarar extinguida la relación laboral que unía a las partes, con los efectos fijados en la norma.

Denuncia la empresa recurrente que el auto recurrido infringe lo dispuesto en el art. 278 de la referida Ley, en relación con su artículo 110, y con el art. 56.1 a) ET, ya que alega que para el negado supuesto de que hubiera sido correcta la declaración de extinción de la relación laboral, la indemnización a fijar por dicho motivo a favor del trabajador únicamente debería tener en cuenta los años trabajados por éste en España, sin sumar lo que anteriormente trabajó en Holanda y Francia.

A este respecto ha de tenerse en cuenta que lo ahora alegado por la empresa constituye un intento de negar la antigüedad reconocida al trabajador en la sentencia que se está ejecutando, ya que en ésta se estima la demanda presentada por el mismo en la que se hace constar que su antigüedad en la empresa o grupo de empresas para los que trabajaba era del año 1980, sentencia dictada en la instancia y confirmada por la TS S 31 Dic. 1991, y que entendía que había existido una única relación laboral con todas las empresas del mismo grupo para las que estuvo trabajando el demandante, que comenzaba en otros países en los que rige su propia legislación laboral, y finalizó en España, lugar en el que se han de aplicar las leyes laborales españolas dado el carácter territorial de las mismas, y en las que por la aplicación del art. 44 ET la nueva empresa se hace cargo de los derechos y obligaciones nacidos en otras relaciones laborales anteriores, y entre ellos, del tiempo transcurrido a efectos de posibles indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

# Sindikalgintza

LUIS M. SAENZ LEGARDA-EREÑO, 'HUITTI', DEBA ESKUALDEKO ARDURADUNA

## “Krisiaren aurretik genuen indarra berreskuratu behar dugu”

**D**eba eskualde batura berria apirilaren 12an eratu zen Eibarren Deba Garai eta Beheko eskualde kontseiluen erabakiz. 140.000 biztanle eta ELAko 6.500 kide biltzen ditu batura honek, eta bertako arduradun izango den Luis M. Saenz Legarda-Ereño 'Huitti' rekin burutu dugu solasa, industria eta lan harremanen esparruan horren ezaugarri bereziak dituen inguruaren eta aurrerantzeko helburuen berri eman diezagun.

**–Zein dira eskualdeko ezaugarri nagusiak?**

–Industri aldetik berezitasun interesgarriak ditu. Hiruzpatalau sektore oso zehatz dira ekonomiaren oinarria: Makina-erreminta, Eibar-Elgoibar aldean, nahiko teknologia maila ona duena, eta European lehian ari dena; oso urte txarrak igaro ondoren, asko ari dira esportatzen. Bergaran erdigunea duarik, oihalgintza da beste garrantzizko jardura. Kooperatibek, bestalde, 'gama zuria' (ikuzgailu eta hozkailuen moduko etxeko elektragailuak) lantzen dute batipat. Beste sektore aipagarria torlojugintza eta estanzioa da.

Garai batean eskopetak eta armagintzak eta josteko makinak ere izugarriko pisua izan zuten, baina gaur gainbehera etorri dira.

**–Zertan da egoera sozio-ekonomikoa?**

–Langabezia %21 inguruan dabil, eta gazteen artean %47koa da. Dena den, industriari onera egin du, eta enpresen eskari haundiak dituzte. Batzuk jendea hartzen ari dira, baina herritik herrira egoera oso desberdinak daude: Arrasate oso egoera txarrean geratzen ari da, enpresa historikoek lurra jo dutelako. Unión Cerrajeran, adibidez,



oso birmoldaketa handia burutu da, eta Aranzabal eta Uribealdea lantegiek arazo larriak dituzte. Kooperatibek ere kontratu eskasekin hartzen dute jendea, batzuk ETT bidez... Ekoizpenaren zati handi bat subkontrata eta zerbitzuetan oinarritzen dute.

Bergara aldea, berriz, finkatu egin da, enpresa txiki asko eta gestio nahiko ona izan delako bertan. Zalantza piz dezakeena oihalgintzaren etorkizuneko joera da, adibidez

Tavex taldeak Valencia eta Marokkon baitauzka lantegiak.

### HELBURUAK

**–Zein helbururekin sortu da eskualde batura berria?**

–Lehenik, esan beharra dago eskualde honek langile mugimendu sendoa duela, eta aitzindari izan dela negoziaketa kolektibo eta sindikalismo aldetik. Kontutan izan egun kooperatibak kenduta sindikatuek %40eko penetrazioa

izango dutela. 1978an egundoko grebak izan ziren hemen, hilabetetik gora lau enpresa nagusitan. Oihalgintzan 50 egun izan ziren, gatazka handia benetan. Garai hartako ELAren lan positiboa zela medio, afiliazioa asko hazi zen.

Orain, krisi gogorra pasa berria den uanean, aurreko indar hura berreskuratu behar dugu, goardia jexita egon baikara. Ez dut esan nahi gatazka girora itzuli behar denik, baina bai negoziaketa kolektiboaren bidez izaera markatu hari eutsi nahi diogula, horretarako dinamika egokia sortuaz.

Eta horixe ekipo onak eukita lortzen da. Horra gure bigarren helburua. Koordinazio talde bat eratu dugu, ekipoan eskualde bakar moduan lan egin ahal izateko. Taldeko kide bakoitzak ardura zuzenak izango ditu eskualde mailan. Maiatzaren 22an izan dugu eskualdeko lehen bilera. Hilean behin egiteko asmoa dugu. Herrikeria ere izango ditugu bilerak, gaiak koordinatzeko.

**–Eta baikor al zaudete?**

–Bai, baldintza onetan gaude. Gazte jendea hurreratu den zaigu militarzera. Gure apostu haundienetakoa gazteak erakartzea da, gaiari arreta berezia eskaintzea. Baina hori eta gehiago izango da beharrezkoa, erronka haundiak baitauzkagu, adibidez Itziarreko industri poligonoa, 700 edo 800 langile biltzen dituen.

Oraingo %43ko ordezkaritza maila, dauzkagun zerbitzu onak (talde juridiko osoa, abokatu eta guzti) eta betidanik ELAko izan duen jokabide sendoa baliatuz, gero eta presentzia haundiagoa lortzeko asmoa dugu. Helburu horrekin hasiko gara lanean.

G. ZEBERIO

### Excelentes resultados electorales

**–¿Cómo valoras el nivel de representación alcanzado en las elecciones sindicales? ¿A qué permiten aspirar?**

–Hemos obtenido unos resultados excelentes, porque a partir de un nivel muy alto crecemos en un 4%, llegando al 43% (46% en el Alto y 40% en el Bajo Deba). Con esta fuerte implantación en la comarca, podemos seguir trabajando como hasta ahora, pero extendiéndonos a más empresas y volviendo a una actitud de firmeza en la negociación colectiva, tras los años de posturas defensivas a que nos llevó la crisis. También podemos continuar reforzando las secciones sindicales, y crearlas en las empresas donde no hayan funcionado hasta ahora. Podemos conseguir esos objetivos, porque hay equipos y medios suficientes.