



1995-96 EKINTZA PLANARI BURUZKO IHARDUNALDIA

## Sindikalismoak langileen arazoentzako irtenbideak baditu

**E**LAKo 300 bat militante hartu zuten parte joan den azaroak 17an Bilboko Erakustazokan burutu zen ihardunaldian: Hausnarketa eta eztabaidaren bidez egungo egoera aztertu eta ELAk 1996ean politika konfederal, negoziaketa kolektibo, hauteskunde sindikal, afiliazio eta formazio arloetan izango dituen lehentasun zein helburuak jorratu ziren. Ihardunaldian zehar tonu autokritiko eta argia izan zen nagusi. Argi geratu ziren egungo egoera latzean ELAk eta mugimendu sindikal osoak

dituzten hutsuneak, baina era berean frogatu egin zen baita sindikalismoak gaur, duela mende bat bezala, zentzua baduela, eta egoera honi irtenbideak emateko aukera hein handi batetan gure esku dagoela.

Beraz, ELAk inoiz baino politika errebindikatioagoa eramango du aurrera, negoziazio kolektibotik hasita. Hauxe da hain zuzen 1996rako lehentasun nagusietako bat, lan erreformaren aurkako borrokan tresna funtsezkoa izango baitzaigu.

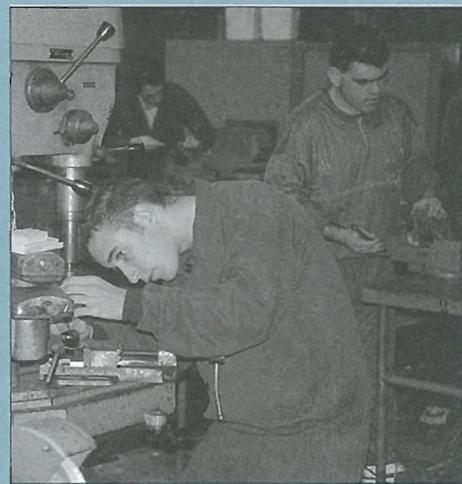
(11-14 orr.)

### Confebask propone generalizar los contratos precarios

**L**amar 'contrato estable' a un contrato que generaliza el despido libre constituye un notable ejemplo de humor negro", ha declarado el portavoz de ELA, German Kortabarria, en referencia a la propuesta lanzada esta mañana a los medios de comunicación por la patronal Confebask.

En opinión de Kortabarria, la patronal empieza a sentirse incómoda con los actuales contratos temporales, fruto de la reforma labora, ya que cuando se agota su duración se ve obligada a optar entre la rescisión o la conversión del trabajador en fijo. Confebask se encuentra metida en su propia trampa, ya que temporalidad de los contratos y competitividad y calidad de las empresas no son compatibles.

Ante esta disyuntiva, la patronal no quiere perder capital humano preparado y adaptado a las necesidades de la empresa, por lo que propone una aparente tercera vía que no es otra que prorrogar indefinidamente el carácter



temporal de los contratos, lo que, en opinión de ELA es sencillamente inaceptable.

Para el portavoz de ELA, la propuesta de Confebask carece del mínimo rigor necesario para ser tomada en consideración.



# Diálogo, consenso, proyecto nacional

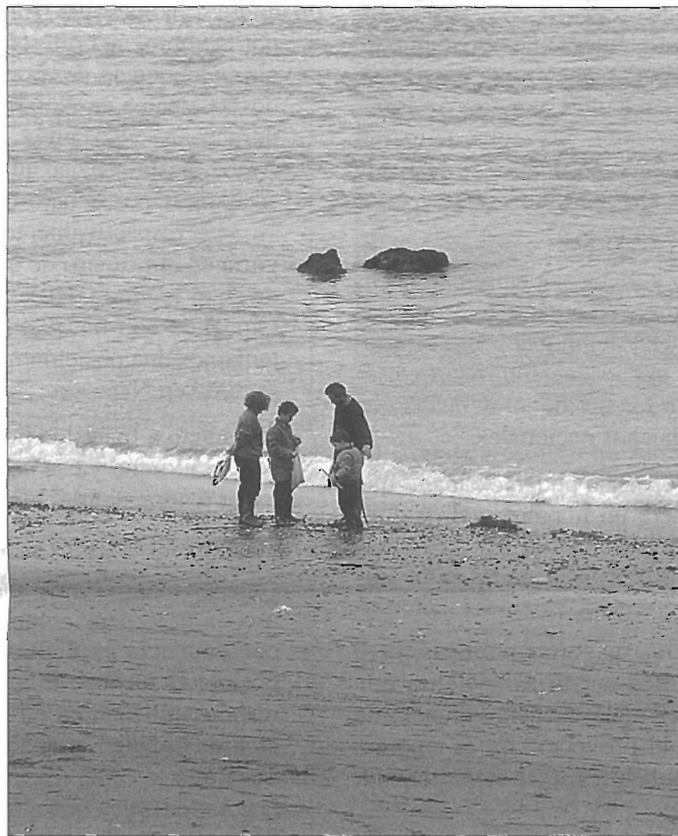
**D**esde la confrontación pura y dura, desde el inmovilismo basado en verdades propias y errores ajenos, desde la desesperanza, o desde el escepticismo no podemos hacer avanzar el proyecto nacional vasco. Al contrario, en un contexto como el señalado los riesgos de retroceso son cada vez mayores toda vez que los signos de estancamiento se hacen más perceptibles.

Tenemos que convencernos de que hay alternativa, de que además de necesario es urgente y, en consecuencia posible, alcanzar un nivel básico pero sólido de consenso y que el camino para ello no es otro que el del diálogo.

Si interiorizamos esta opción vamos a tener que trabajar duro, enfrentándonos primero a nosotros mismos, a nuestra capacidad de reflexión, de autocrítica, de flexibilidad y vamos a tener que asumir más que algún riesgo.

El primer bloqueo a romper es el mental, seguramente para caer pronto en la cuenta de que en realidad no hay otra opción y que, en consecuencia, se hace preciso el ensayarla cuantas veces fuese necesario: diálogo para la distensión, para la pacificación; consenso, porque sin él nuestro proyecto nacional carece sencillamente de viabilidad.

En este proceso que ya se ha iniciado, aunque sólo sea por el hecho de que empieza a ser considerado, precisamente, como la hipótesis más "razonable" o tal vez lo difícil sea el que cada uno se sitúe en ese nuevo escenario superando los mutuos recelos, desconfianzas, apriorismos que niegan al otro toda razón.



Nos jugamos el futuro, quizás no sólo el más inmediato, para darle a esta perspectiva el calado que necesita, y que pasa por un horizonte de acción política y social compartida que sea de verdad estimulante para concitar la ilusión y el esfuerzo colectivo de nuestro pueblo.

Dada la raíz política del "problema vasco" el diálogo y la búsqueda del consenso incumbe en primera instancia al conjunto de los abertzales, aunque sólo sea para "clarificar" la situación y proceder a un realineamiento de la correlación de fuerzas. Necesitamos un rearme ideológico liderado sin complejos desde una pluralidad que suma, que amplía, que enriquece.

Esta prioridad no puede entenderse como un planteamiento frentista, excluyente, porque todo demócrata puede y debe contribuir a la pacificación de Euskadi, evidentemente con sus plenos derechos y obligaciones. En este sentido, todo esfuerzo que se haga merece ser valorado de manera positiva sin ninguna connotación sectaria o estrecha.

## DIAGNOSTICO Y COMPROMISO

El diálogo, el consenso, requiere un diagnóstico, un compromiso de voluntades partiendo siempre del principio de buena fe, como única condición previa, contemplando niveles distintos. Desde los estrictamente reservados y discretos hasta los que aconsejan una explicitación más general, más amplia, sin reservas, para que todos los ciudadanos y ciudadanas vascas, participen, se identifiquen e incluso empujen, a fin de que nada ni nadie pueda constituirse en obstáculo insalvable.

Podemos partir por la constatación de que el ejercicio de soberanía es irrenunciable y que en un futuro abierto no puede tener más

*Elkarrizketa eta  
kontsentsurik  
gabe gure nazio  
proiektua  
ezinezkoa da*

restricciones que las que libre y mayoritariamente decidan sus ciudadanos y ciudadanas. Recientes procesos como el quebeois sirven para poner de manifiesto que la última palabra la deben tener las urnas y no precisamente un texto constitucional que reserve la misma al Ejército.

Podemos continuar subrayando que el actual nivel de autogobierno es totalmente insuficiente y que el Estatuto de Gernika es una vía agotada, aunque sólo sea por el bloqueo de las transferencias pendientes, por su desnaturalización a través de las leyes de bases y, sobre todo, por el reflujo neocentralista del que participan Gobierno y oposición del Estado, pasando por sindicatos y patronal.

A propósito de este reflujo y dicho sea entre paréntesis el "problema vasco" constituye un auténtico test para el Estado y sus instituciones, test del que depende su propia legitimidad, y no sólo por lo que significan episodios como el GAL, sino por los tics de intolerancia que se observan respecto a los hechos nacionales.

Volviendo al diálogo y al consenso podemos añadir que el proyecto nacional requiere un mayor nivel de concreción, de cotidianidad respondiendo a los problemas y a las prioridades que exigen las sociedades en el umbral del siglo XXI.

Los nacionalistas precisamos mayorías políticas, pero antes o a la vez, necesitamos mayorías sociales, que sean amplias, que tengan en consecuencia voluntad de integración, identificando el proyecto con el empleo, con la igualdad de oportunidades, con el bienestar, con la solidaridad.

Probablemente esta línea de trabajo nos obliga a todos a un cierto grado de autocrítica, a que pisemos más realidad, sin refugiarnos con facilidad en la pura retórica, casi en la abstracción, y sin desideologizar el proyecto nacional asumamos el reto de mejorar las cosas, de hacer la convivencia más agradable, medido en términos de eficiencia y poniendo ésta al servicio de la calidad de vida.

El implicarse en los problemas reales es una responsabilidad de todos, pero en una muy primera instancia de las Instituciones vascas, que más allá de la literatura al uso deben poner toda su capacidad política y de gestión en favor del empleo, de la no discriminación.

Sin falsos purismos podemos abordar también el tema de la territorialidad haciendo

## *Gernikako Estatutua alderdi baten erabaki hutsez agorturik dago*

compatible la defensa de su integridad con un cierto posibilismo democrático que nos va a permitir avanzar más de prisa, porque por contradictorio que parezca, nos sitúa en Nafarroa con posibilidades reales a nada que corriamos errores, nos olvidemos de calcar discursos y diseños y trabajemos con ambición, pero también con método.

La representatividad sindical es, por ejemplo, una referencia estimulante ya que con una nítida tendencia de progresión un tercio de los delegados/as electos en Nafarroa pertenecen a las dos confederaciones abertzales. En comparación a Bizkaia o Araba, basta señalar que en 1980 en ambos territorios estábamos por debajo de este nivel, con el 27,51% y 18,34% respectivamente, cuando hoy somos clara mayoría en el primero de ellos y mayoría aunque moderada en el segundo. Hace tan solo 15 años únicamente en Gipuzkoa con un 39,49% de los delegados/as electos teníamos una posición mejor a la que ahora hemos conseguido en Nafarroa.

En cuanto a Iparralde tiene otra cadencia, otro tiempo y sólo así lo que ya se está haciendo, o lo que haya que hacer tendrá algún sentido.

### **NO HAY TIEMPO QUE PERDER**

Quienes mantenemos una radical posición contraria al uso de la violencia como método político, quienes en consecuencia explicitamos de cuantas formas nos es posible el rechazo a la misma negándole legitimidad, responsabilizándola en buena parte de la actual situación de bloqueo, para muchos de falta de expectativas. Tenemos la obligación y hasta la necesidad de creer que la dialéctica que abramos en la senda del diálogo y del consenso va a tener resultados evaluables e irreversibles.

Estamos decididos a que los vascos/as, todos y todas los que vivimos en Euskadi, así como los y las que están en la cárcel o exilio, seamos protagonistas activos desde la libertad, desde la democracia, desde la pluralidad en la construcción de nuestro pueblo. Y desde el mundo sindical, del que participamos con nuestros aciertos y con nuestros errores, pero siempre con la mejor de las voluntades, no vamos a escatimar esfuerzos y compromisos, primando lo que es nuestro cometido específico (socioeconómico) sin rehuir nuestras responsabilidades nacionales, generales.



**JOSÉ ELORRIETA**  
Secretario General



## CONFERENCIA SINDICAL SOBRE EL FUTURO DE LA UE

### Elorrieta califica de “esquizofrénico” el discurso de González en materia de empleo

José Elorrieta, secretario general de ELA, afirmó en Madrid que Felipe González “mantiene un discurso esquizofrénico”, ya que “cuando habla de Europa aparece como el gran defensor de la política de empleo, mientras que en España ha llevado la desregulación del mercado laboral más allá que ningún otro estado miembro de la UE”.

El secretario general de ELA dijo que “González no explica por qué en su ámbito de responsabilidad, lejos de crear empleo, se está sustituyendo la contratación indefinida por empleo precario, con unos niveles salariales y condiciones laborales realmente de explotación”. Elorrieta concluyó: “Si no, que pregunten a los jóvenes qué piensan de los llamados *contratos de aprendizaje*”.

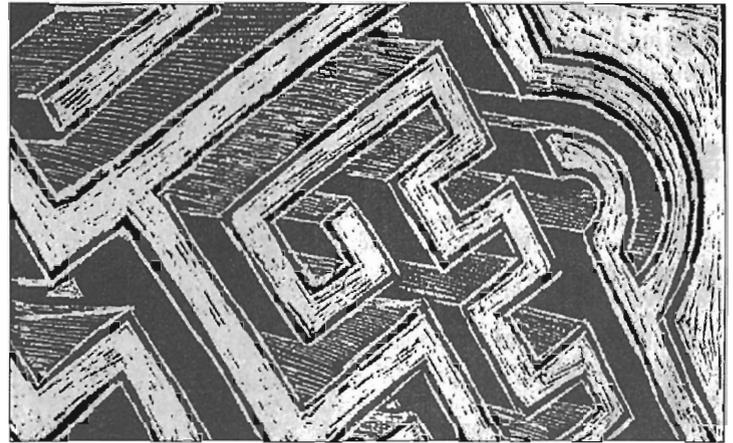
El dirigente de ELA hizo estas declaraciones tras la intervención del presidente del Gobierno español ante la Conferencia Sindical sobre el futuro de la Unión Europea, celebrada en Madrid y organizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Instituto Sindical Europeo (ISE) para presentar propuestas sindicales ante la Conferencia Intergubernamental que tendrá lugar el año próximo en Madrid.

LA FORMA DE PLANTEAR EL DEBATE SOBRE EL SERVICIO DE COLOCACION ES UN SINTOMA DE BLOQUEO POLITICO, EN OPINION DEL COMITE EJECUTIVO DE ELA

**“No se puede tener que elegir entre no hacer nada o hacer lo que te quieran dejar”**

El Comité ejecutivo de ELA en su reunión semanal ha analizado, entre otros temas, la situación creada en torno a la iniciativa sobre el llamado Servicio vasco de colocación, que ha considerado “sintomática de la situación de bloqueo político en que se encuentran nuestras instituciones”.

En opinión del Comité ejecutivo de ELA, no es políticamente aceptable que el Gobierno vasco tenga que elegir entre no hacer nada o hacer lo que te quieran dejar, optar entre no hacer nada en materia de colocación, o someterse a hacer un convenio con el INEM, para poder tener alguna intervención, siquiera mínima, en la intermediación del empleo. Supone, además de una falsa disyuntiva, un retroceso en las posiciones políticas, que parte de dar por sentado que no es posible constituir en la CAPV un servicio de empleo que merezca la pena, dada la oposición de Madrid a las transferencias en materia de empleo y formación ocupacional.



El Comité ejecutivo ha subrayado que esta situación de bloqueo afecta de forma principal a las transferencias en materia de empleo, formación y seguridad social, privando a las instituciones vascas de instrumentos necesarios para llevar adelante una política social, en unos momentos en los que el paro afecta en la CAPV a 215.000 personas.

La tasa de paro que tenemos en Euskadi, superior al 20% a pesar de la recuperación econó-

mica, nos obliga a ser mucho más ambiciosos que todo eso y exigir de las instituciones vascas algo más que un “chiringuito informático”.

No basta con destacar la prioridad de estas competencias en el correspondiente informe de transferencias. Es necesario también, por pura coherencia, plantear con claridad, firmeza política y, si es necesario, movilización social la concreción de estos objetivos políticos.

### ELA acusa a Confebask de lanzar a los empresarios un mensaje contra el empleo

CONFEBASK tendrá que reflexionar sobre el mensaje contra el empleo que está lanzando al empresariado cuando hay en Euskadi un cuarto de millón de personas en paro”, declaró el secretario general de ELA, José Elorrieta, en su intervención ante cerca de trescientos cuadros del sindicato, que se reunieron el pasado 17 de noviembre en la Feria de Muestras de Bilbao con objeto de debatir el plan de acción de ELA para el año próximo.

Según manifestó Elorrieta, “no hay derecho a que se diga a los empresarios que en las actuales circunstancias no se puede contratar a gente, porque eso es una falsedad y una irresponsabilidad. Hoy -ha añadido- los empresarios disponen de sufi-



cientos mecanismos para adaptar sus plantillas a los cambios que la dinámica de la empresa vaya exigiendo; si alguien tiene derecho a quejarse del exceso de margen que ha dado la reforma laboral, somos precisamente los trabajadores.”

Por otra parte, Elorrieta subrayó positivamente la rectifica-

ción de su postura por el Consejero de Trabajo, Ramón Jáuregui, que con su intervención en la clausura de las jornadas sobre reparto de trabajo había dado alas a la patronal: “Aquello fue un patinazo que se ha visto obligado a rectificar al conocer la propuesta patronal en toda su crudeza”.

Por último, Elorrieta hizo un llamamiento a CONFEBASK a que tome buena nota del rechazo social generalizado que ha tenido su propuesta de despido libre, deje a un lado planteamientos tremendistas y dedique sus esfuerzos a poner sobre la mesa propuestas constructivas, “terreno en el que ELA siempre ha estado y estará dispuesta a entrar a dialogar y a llegar a acuerdos”.

restricciones que las que libre y mayoritariamente decidan sus ciudadanos y ciudadanas. Recientes procesos como el quebeois sirven para poner de manifiesto que la última palabra la deben tener las urnas y no precisamente un texto constitucional que reserve la misma al Ejército.

Podemos continuar subrayando que el actual nivel de autogobierno es totalmente insuficiente y que el Estatuto de Gernika es una vía agotada, aunque sólo sea por el bloqueo de las transferencias pendientes, por su desnaturalización a través de las leyes de bases y, sobre todo, por el reflujo neocentralista del que participan Gobierno y oposición del Estado, pasando por sindicatos y patronal.

A propósito de este reflujo y dicho sea entre paréntesis el "problema vasco" constituye un auténtico test para el Estado y sus instituciones, test del que depende su propia legitimidad, y no sólo por lo que significan episodios como el GAL, sino por los tics de intolerancia que se observan respecto a los hechos nacionales.

Volviendo al diálogo y al consenso podemos añadir que el proyecto nacional requiere un mayor nivel de concreción, de cotidianidad respondiendo a los problemas y a las prioridades que exigen las sociedades en el umbral del siglo XXI.

Los nacionalistas precisamos mayorías políticas, pero antes o a la vez, necesitamos mayorías sociales, que sean amplias, que tengan en consecuencia voluntad de integración, identificando el proyecto con el empleo, con la igualdad de oportunidades, con el bienestar, con la solidaridad.

Probablemente esta línea de trabajo nos obliga a todos a un cierto grado de autocritica, a que pisemos más realidad, sin refugiarnos con facilidad en la pura retórica, casi en la abstracción, y sin desideologizar el proyecto nacional asumamos el reto de mejorar las cosas, de hacer la convivencia más agradable, medido en términos de eficiencia y poniendo ésta al servicio de la calidad de vida.

El implicarse en los problemas reales es una responsabilidad de todos, pero en una muy primera instancia de las Instituciones vascas, que más allá de la literatura al uso deben poner toda su capacidad política y de gestión en favor del empleo, de la no discriminación.

Sin falsos purismos podemos abordar también el tema de la territorialidad haciendo

## *Gernikako Estatutua alderdi baten erabaki hutsez agorturik dago*

compatible la defensa de su integridad con un cierto posibilismo democrático que nos va a permitir avanzar más de prisa, porque por contradictorio que parezca, nos sitúa en Nafarroa con posibilidades reales a nada que corriamos errores, nos olvidemos de calcar discursos y diseños y trabajemos con ambición, pero también con método.

La representatividad sindical es, por ejemplo, una referencia estimulante ya que con una nítida tendencia de progresión un tercio de los delegados/as electos en Nafarroa pertenecen a las dos confederaciones abertzales. En comparación a Bizkaia o Araba, basta señalar que en 1980 en ambos territorios estábamos por debajo de este nivel, con el 27,51% y 18,34% respectivamente, cuando hoy somos clara mayoría en el primero de ellos y mayoría aunque moderada en el segundo. Hace tan solo 15 años únicamente en Gipuzkoa con un 39,49% de los delegados/as electos teníamos una posición mejor a la que ahora hemos conseguido en Nafarroa.

En cuanto a Iparralde tiene otra cadencia, otro tiempo y sólo así lo que ya se está haciendo, o lo que haya que hacer tendrá algún sentido.

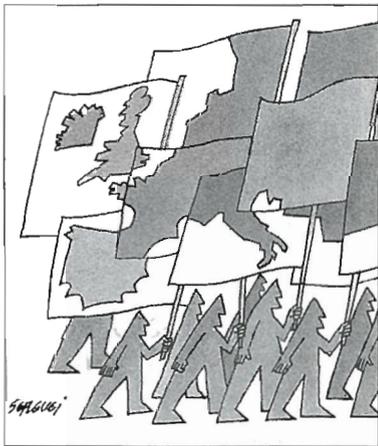
### **NO HAY TIEMPO QUE PERDER**

Quienes mantenemos una radical posición contraria al uso de la violencia como método político, quienes en consecuencia explicitamos de cuantas formas nos es posible el rechazo a la misma negándole legitimidad, responsabilizándola en buena parte de la actual situación de bloqueo, para muchos de falta de expectativas. Tenemos la obligación y hasta la necesidad de creer que la dialéctica que abramos en la senda del diálogo y del consenso va a tener resultados evaluables e irreversibles.

Estamos decididos a que los vascos/as, todos y todas los que vivimos en Euskadi, así como los y las que están en la cárcel o exilio, seamos protagonistas activos desde la libertad, desde la democracia, desde la pluralidad en la construcción de nuestro pueblo. Y desde el mundo sindical, del que participamos con nuestros aciertos y con nuestros errores, pero siempre con la mejor de las voluntades, no vamos a escatimar esfuerzos y compromisos, primando lo que es nuestro cometido específico (socioeconómico) sin rehuir nuestras responsabilidades nacionales, generales.



**JOSÉ ELORRIETA**  
Secretario General



## CONFERENCIA SINDICAL SOBRE EL FUTURO DE LA UE

### Elorrieta califica de "esquizofrénico" el discurso de González en materia de empleo

José Elorrieta, secretario general de ELA, afirmó en Madrid que Felipe González "mantiene un discurso esquizofrénico", ya que "cuando habla de Europa aparece como el gran defensor de la política de empleo, mientras que en España ha llevado la desregulación del mercado laboral más allá que ningún otro estado miembro de la UE".

El secretario general de ELA dijo que "González no explica por qué en su ámbito de responsabilidad, lejos de crear empleo, se está sustituyendo la contratación indefinida por empleo precario, con unos niveles salariales y condiciones laborales realmente de explotación". Elorrieta concluyó: "Si no, que pregunten a los jóvenes qué piensan de los llamados *contratos de aprendizaje*".

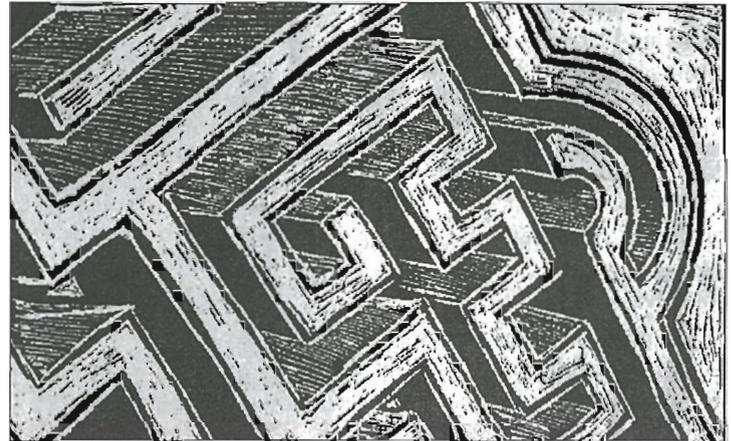
El dirigente de ELA hizo estas declaraciones tras la intervención del presidente del Gobierno español ante la Conferencia Sindical sobre el futuro de la Unión Europea, celebrada en Madrid y organizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Instituto Sindical Europeo (ISE) para presentar propuestas sindicales ante la Conferencia Inter-gubernamental que tendrá lugar el año próximo en Madrid.

LA FORMA DE PLANTEAR EL DEBATE SOBRE EL SERVICIO DE COLOCACION ES UN SINTOMA DE BLOQUEO POLITICO, EN OPINION DEL COMITE EJECUTIVO DE ELA

**"No se puede tener que elegir entre no hacer nada o hacer lo que te quieran dejar"**

El Comité ejecutivo de ELA en su reunión semanal ha analizado, entre otros temas, la situación creada en torno a la iniciativa sobre el llamado Servicio vasco de colocación, que ha considerado "sintomática de la situación de bloqueo político en que se encuentran nuestras instituciones".

En opinión del Comité ejecutivo de ELA, no es políticamente aceptable que el Gobierno vasco tenga que elegir entre no hacer nada o hacer lo que te quieran dejar, optar entre no hacer nada en materia de colocación, o someterse a hacer un convenio con el INEM, para poder tener alguna intervención, siquiera mínima, en la intermediación del empleo. Supone, además de una falsa disyuntiva, un retroceso en las posiciones políticas, que parte de dar por sentado que no es posible constituir en la CAPV un servicio de empleo que merezca la pena, dada la oposición de Madrid a las transferencias en materia de empleo y formación ocupacional.



El Comité ejecutivo ha subrayado que esta situación de bloqueo afecta de forma principal a las transferencias en materia de empleo, formación y seguridad social, privando a las instituciones vascas de instrumentos necesarios para llevar adelante una política social, en unos momentos en los que el paro afecta en la CAPV a 215.000 personas.

La tasa de paro que tenemos en Euskadi, superior al 20% a pesar de la recuperación econó-

mica, nos obliga a ser mucho más ambiciosos que todo eso y exigir de las instituciones vascas algo más que un "chiringuito informático".

No basta con destacar la prioridad de estas competencias en el correspondiente informe de transferencias. Es necesario también, por pura coherencia, plantear con claridad, firmeza política y, si es necesario, movilización social la concreción de estos objetivos políticos.

## ELA acusa a Confebask de lanzar a los empresarios un mensaje contra el empleo

CONFEBASK tendrá que reflexionar sobre el mensaje contra el empleo que está lanzando al empresariado cuando hay en Euskadi un cuarto de millón de personas en paro", declaró el secretario general de ELA, José Elorrieta, en su intervención ante cerca de trescientos cuadros del sindicato, que se reunieron el pasado 17 de noviembre en la Feria de Muestras de Bilbao con objeto de debatir el plan de acción de ELA para el año próximo.

Según manifestó Elorrieta, "no hay derecho a que se diga a los empresarios que en las actuales circunstancias no se puede contratar a gente, porque eso es una falsedad y una irresponsabilidad. Hoy -ha añadido- los empresarios disponen de sufi-



cientos mecanismos para adaptar sus plantillas a los cambios que la dinámica de la empresa vaya exigiendo; si alguien tiene derecho a quejarse del exceso de margen que ha dado la reforma laboral, somos precisamente los trabajadores."

Por otra parte, Elorrieta subrayó positivamente la rectifica-

ción de su postura por el Consejero de Trabajo, Ramón Jáuregui, que con su intervención en la clausura de las jornadas sobre reparto de trabajo había dado alas a la patronal: "Aquello fue un patinazo que se ha visto obligado a rectificar al conocer la propuesta patronal en toda su crudeza".

Por último, Elorrieta hizo un llamamiento a CONFEBASK a que tome buena nota del rechazo social generalizado que ha tenido su propuesta de despido libre, deje a un lado planteamientos tremendistas y dedique sus esfuerzos a poner sobre la mesa propuestas constructivas, "terreno en el que ELA siempre ha estado y estará dispuesta a entrar a dialogar y a llegar a acuerdos".

## Servicios Públicos

### Preparando el III Congreso

Se encuentran ya avanzados los preparativos para la celebración del III Congreso de la Federación de Servicios Públicos, que se ha dispuesto en la Escuela de Arquitectura de Donostia el próximo 26 de enero.

Entre los 170 delegados al congreso se abordará la discusión, debate y posterior aprobación de la única ponencia congresual, que contempla tres apartados específicos, pero interrelacionados:

- Aspectos organizativos.
- Acción sindical y negociación colectiva.
- Reforma de la Administración.

Por otro lado, cobra especial relevancia hacia un desarrollo posterior la modificación de los estatutos federales. Así, se plantea la adecuación a las modificaciones estatutarias confederales, en el sentido de elegir a la secretaria general en el congreso, y no al comité federal, como se venía haciendo hasta ahora.

Además, cambia el sistema de representación a los órganos federales: en lugar de hacerse por federaciones comarcales, se plantea hacerlo a través de los diferentes sectores de la federación, estableciendo un nivel mínimo garantizado de presencia para todos ellos.

Patxi AGIRREZABALA

## FETA-ETEF

### Reforzar la negociación

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación (FETA-ETEF) ha ultimado

ya los preparativos de su próximo III Congreso, que tendrá lugar el 1 de diciembre en Pamplona. 147 delegados representarán a los afiliados de esta federación, que agrupa a los trabajadores del sector privado de servicios.

En la presentación del congreso, Dani Gómez, secretario general de la federación, afirmó que "es necesario reforzar los mecanismos de negociación colectiva para mejorar la correlación de fuerzas en el adverso escenario derivado de la reforma laboral; el altísimo índice de paro, que retrae a los trabajadores a la hora de participar en el sindicato, y la precarización". Gómez afirmó que debemos "retomar la negociación colectiva como muestra de la lucha de clases, porque si no, la tenemos perdida".

El secretario general de la FETA destacó el desarrollo de la organización en la Comunidad Foral: el crecimiento registrado en Navarra ha sido de un 38,3% en los pasados cuatro años; el número de delegados ha aumentado en 92, lo que supone un 6,6% de aumento de la representatividad.

J.M.

## Construcción y Madera

### Estudio sobre las horas extras

En el sector de la construcción de Bizkaia se harán este año alrededor de nueve millones de horas extraordinarias, según se desprende del estudio realizado por la Federación de Construcción y Madera de ELA. En este sector, que cuenta con alrededor de 20.000 trabajadores, el alargamiento de jornada a nueve o diez horas de trabajo diarias es práctica generalizada; y también está muy extendida la realización de jornadas diarias de doce horas.

Esta multitud de horas extraordinarias no solo no se compensa con descanso, sino que el trabajo de los sábados y el no disfrute de las vacaciones son prácticas cada vez más habituales.

La conclusión que de estos datos extrae la Federación de la Construcción y Madera es la de que, traducida esta estimación anual de horas extraordinarias en nuevos puestos de trabajo, permitiría la creación de más de 5.000 empleos en este sector.

Los responsables de la Federación han llamado la atención sobre el hecho de que sea precisamente en el sector de la obra pública donde los abusos en materia de jornada sean más evidentes. "En su día denunciábamos el abuso de horas extraordinarias en el Metro y esta misma situación se está repitiendo hoy en día en otras muchas obras. Nos parece muy grave que la Administración pública esté siendo cómplice y esté dando cobertura a estos hechos, al no utilizar los recursos que tiene para evitarlos". Entre estos recursos se han referido a la inspección de trabajo y a la exigencia a las empresas contratistas del cumplimiento estricto de las limitaciones en esta materia.

La Federación ha querido, asimismo, señalar la incidencia que la acumulación de horas y el cansancio subsiguiente tienen en el incremento de los accidentes de trabajo.

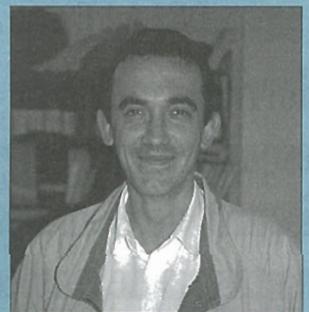
Por otra parte, el secretario general de la Federación, Luis Mari Arana, ha afirmado que "estos datos ponen en evidencia a la patronal y la oferta de contrato con despido libre lanzada por CONFEBASK, porque en la construcción el 90% del personal no es fijo de plantilla y su contrato termina cuando terminan los trabajos de su especialidad en la obra en cuestión, momento en el que percibe una indemnización del 4,5% de su salario, previamente establecida según convenio. Es la situación ideal que CONFEBASK quiere generalizar. ¿Por qué, entonces, las empresas del sector recurren a las horas extraordinarias en vez de contratar gente en paro?", se pregunta.

Lo que está claro -en opinión de Arana- es que la prioridad de la patronal al lanzar esta campaña por el despido libre no es el empleo, sino la precarización de las condiciones de empleo y trabajo.

## Konfederakundea

### Lankide berria

Ongi etorria ematen diugu lankide berri bati; Xabî Anza, gazte arloko arduradun berria, dugu bera. Bost urtez Diario Vascon lan egin ondoren Gipuzkoako Elizbarrutiako Gazte idazkaritzan jardun zen. Aurrrerantzean beraz Gazteen orrialdea bere esku izango da.



### En la calle el nº 2 de "Lan Munduko Notiziak"

A caba de publicarse el segundo número de Lan Munduko Notiziak, cuya tirada de 70.000 ejemplares será distribuida por los militantes de ELA en fábricas y centros de trabajo de toda Euzkadi.

En sus cuatro páginas pueden encontrarse desde comentarios sobre el anuncio de "escapada" fiscal de Abraham Olano, hasta un artículo sobre el reparto de trabajo y de la riqueza.

## lan munduko notiziak

EGOS DEL MUNDO DEL TRABAJO

**IRITZIA**  
Bekarko ezin da

**NO ENA HAL QUE VIGILAN EL MUNDO DEL EMPLEO**

**Exploitation creciente**

El sistema de explotación creciente...

## ZARAUTZEN LOKAL BERRIA NUEVO LOCAL EN ZARAUTZ

Zarauzko lokalak aurrerantzean honako helbidean izango duzue

El local de Zarautz ha cambiado a la siguiente dirección:

Bizkaia kalea, 23, 1.a

Telefonoa lehengo bera da: El teléfono es el mismo:

83 00 23

**S**on muchos los intereses que se han movilizado para incidir en la construcción de la unidad europea. Algunos de ellos, particularmente poderosos, actúan como implacables grupos de presión. Apenas son conocidos fuera de círculos iniciados y su actuación acostumbra a mantenerse en la penumbra para el público en general.

## TRANSNACIONALES EUROPEAS

# La mesa de los Cuarenta

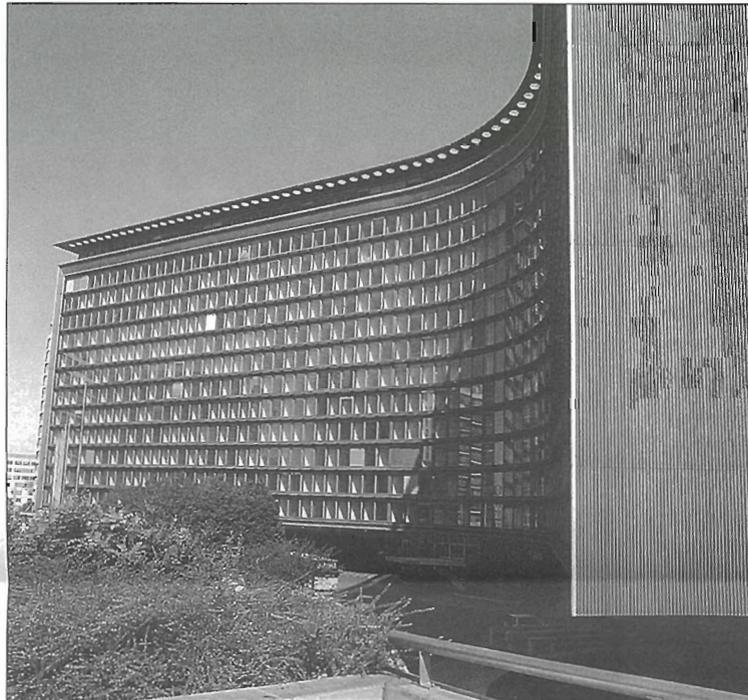
**B**ajo el nombre de 'Mesa Redonda Europea de los Industriales' (ERT) se reúne uno de los grupos de presión más eficaces y poderosos. Son unos cuarenta representantes de multinacionales, la mayoría con base en Europa. Entre ellas están once de las veinte firmas más fuertes de Europa: British Petroleum (BP), Daimler-Benz, Siemens, Unilever, Nestlé, Philips, Hoechst, Total, Thyssen e ICI: todas ellas se sitúan entre las 50 mayores compañías del mundo.

Una aproximación a la valoración del poder que acumulan las 40 empresas agrupadas en la ERT nos la proporciona el hecho de que sus ventas superan el medio billón de dólares y el que su producción constituye, aproximadamente, el 60% de la producción industrial total de la Unión Europea (UE). Los miembros de ERT son pocos, pero muy poderosos y conscientes de sus intereses en las transformaciones europeas.

### APARECE LA ERT

Por eso precisamente hizo su aparición ERT en 1983. A juicio de un grupo de industriales, sus intereses estaban débilmente representados en los centros de decisión de Bruselas. Fiat (Agnelli), Philips (Dekker) y Volvo (Gyllenhammar) emprendieron su organización. Volvo pagó las primeras cuentas de la puesta en marcha del grupo. Desde la Comisión Europea, Davignon (comisario de Industria) y Ortoli (comisario de Finanzas) animaron la constitución de la ERT. Poco tiempo después Davignon se sentó en la ERT en representación de la Société Generale de Bélgica, y Ortoli lo hizo en nombre de la multinacional petrolera francesa Total.

Desde su fundación, la ERT se esfuerza en influir en las decisiones de los órganos europeos. Internamente se organiza en grupos de trabajo que cubren el abanico de sus intereses empresariales: educación, política de competitividad, infraestructuras, Europa central y del este, Norte-Sur, comercio y GATT, medio ambiente y política social. En estos grupos se elaboran informes —más de veinte en los últimos años— que son de lectura obligada en gobiernos y en los despachos comunitarios. Tras el informe se produce la ronda de encuentros para discutir su contenido con las



La ERT ejerce una gran presión en la UE.

autoridades comunitarias. Además, a nivel estatal la ERT mantiene contactos regulares con los principales líderes políticos.

### ACCESIBILIDAD

Según el secretario general de la ERT, K. Richardson, la 'accesibilidad' es la clave del éxito de este lobby: 'Accesibilidad' significa ser capaz de telefonar a Kohl y recomendarle que lea el informe... También significa que nos llame Major para felicitarnos por nuestros puntos de vista, o tener una comida con el primer ministro de Suecia justo antes de que se tome la decisión de pedir la entrada en la UE".

Eurogroup es otro lobby, que representa a las pequeñas industrias europeas en Bruselas, pero con una capacidad de 'accesibilidad' e influencia infinitamente menor a la de la ERT. De ésta se dice que ya casi forma parte del aparato institucional de la Unión Europea.

Además de preocuparse por la marcha del Mercado Único, por la red de infraestructuras europeas y la política industrial y comercial, la ERT también influye en la política de educación y protección social. Sobre estos últimos temas la ERT es explícita: "Lo que la industria no puede aceptar es que la búsqueda de otros objetivos sea utilizada como excusa para dañar la propia maquinaria de riqueza, tanto por la elevación de costes como por el bloqueo de su desarrollo. No puede existir una sociedad sana o un ambiente sano sin una economía sana que pague por ellos".

### PODER

Siendo aún presidente de la Comisión, hace dos años, Jacques Delors reconoció la "continua presión" de la ERT, diciendo que ésta era una de las más poderosas fuerzas que pujaban por el mercado único.

Seguridad Social y mundo laboral son dos preocupaciones de la ERT. La financiación de la Seguridad Social "no debe ser aceptada como una traba para el crecimiento económico". Piensa la ERT que el mercado laboral es demasiado rígido, tanto por el lado de la contratación como por el del despido; la rigidez también afecta a la regulación de la jornada laboral y el salario mínimo. La ERT propugna sin cesar 'flexibilidad' en el mercado de trabajo: trabajadores que puedan ser trasladados por toda Europa; horarios flexibles; contratos temporales; trabajo compartido y a tiempo parcial. Y hay que alejar a los trabajadores y sindicatos de las políticas de codecisión.

### CORREAS DE TRANSMISION

La ERT no se preocupa de hacer publicidad de sí misma. Su interés se centra en que sus puntos de vista sean conocidos, penetren en las instancias de decisión gubernamentales y comunitarios y conformen la opinión pública. Al cabo de un mes de su informe sobre infraestructuras (1984), en la principal prensa europea habían aparecido más de 90 artículos que trasladaban y apoyaban los criterios de la ERT.

Otro informe particularmente transmitido por la prensa fue el de 1993, sobre la competitividad y eficacia en el puesto de trabajo y sobre la 'flexibilidad' de la fuerza de trabajo. La vinculación —incluso financiera— de los miembros de la ERT con los principales medios de comunicación europeos actúa con eficacia y convierte a las publicaciones de mayor tirada y a los medios europeos en fieles correas de transmisión del pensamiento de la ERT. Raramente se filtra en estos medios alguna palabra crítica con el pensamiento de la Mesa de los Cuarenta.

Las deficiencias democráticas en las instituciones y mecanismos comunitarios favorecen el secretismo y la impunidad de las operaciones de la ERT. Así soslayan presiones que podrían ser ejercidas en sentido contrario. Su actuación se envuelve en un halo progresista que busca el cambio y el crecimiento, mientras que las actuaciones promovidas por los intereses sociales y medioambientales son tachadas de obstruccionistas e incompatibles con el desarrollo, de cuya naturaleza son ellos —los cuarenta— los únicos intérpretes autorizados.

V.BENGOA

”  
Transnazionelek Europaren eskasia  
sozialean zerikusi haundia dute

**E**n una sociedad tradicionalmente dominada por el hombre, ¿sería descabellado pensar que estas ideas de dominación hayan sido utilizadas por los hombres que controlan los medios de producción para mantener a los trabajadores divididos y someterlos a sus intereses como empresarios?

## La “amenaza” de la mujer trabajadora

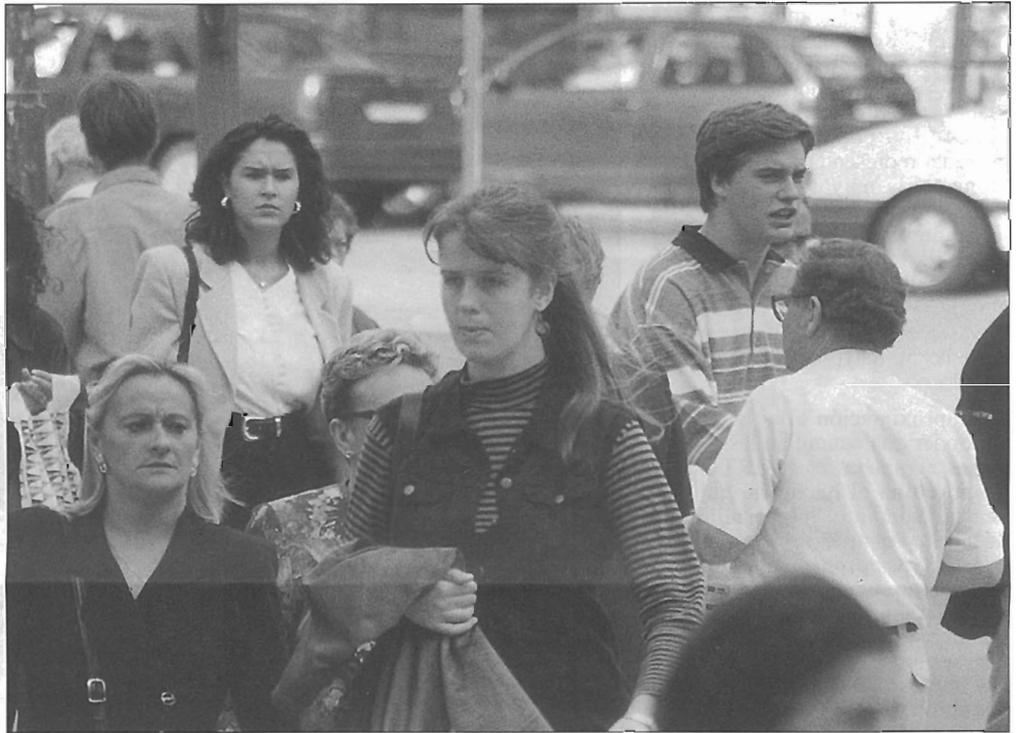
**H**a pensado alguien, alguna vez, quién se beneficia de la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en el mercado de trabajo? No voy a analizar aquí las causas por las que se ha llegado a esa situación y tampoco si es responsabilidad de unos o de otras. Sin embargo, sí quiero hacer una reflexión práctica sobre esto. Es decir, estando así las cosas, ¿quién sale beneficiado?

La respuesta es sencilla. Es el empresario quien saca provecho de ello. El razonamiento, aunque simple, no puede pasar desapercibido. Las mujeres constituyen un colectivo de segunda en el mercado laboral, lo que hace de ellas un grupo de mano de obra mal pagada y que en una situación de crisis, como la actual, puede ser manipulada por quien emplea. La mujer que por necesidad o por voluntad propia entra en el mercado laboral, lo hace en condiciones de inferioridad.

Un ejemplo de esto es el salario. Algunos estudios recientes, en concreto un estudio llevado a cabo por el Consejo de Relaciones Laborales, muestra que en 1993 la diferencia salarial entre hombres y mujeres era de 14 puntos. Es decir, que los hombres ganan como promedio un 14% más que las mujeres.

Esto, unido a otra serie de datos constatados, como que la mujer está mejor formada que el hombre, en líneas generales, de lo que se deduce que puede ofrecer un trabajo de igual o mejor calidad (por los menos en determinados sectores), o que las mujeres suponen un 51% de la población activa total, nos puede llevar a una serie de conclusiones no sé si alarmentes, pero sí llamativas.

Así, hay más mujeres que hombres en disposición de trabajar, mejor formadas y con sueldos un 14% inferiores a los de los hombres. La consecuencia última de esto es que el mayor beneficiado es el empresario que, disminuyendo sus costes fijos a costa del salario de las trabajadoras, va a incrementar la productividad. Siendo esto así, no es absurdo pensar que



los empresarios quieran sacar beneficio de esta situación, amparándose en un falso sentimiento de igualdad entre hombres y mujeres.

Las consecuencias para el colectivo de trabajadores en general son claras ya que la existencia de mano de obra barata perjudica el salario y las condiciones de los demás trabajadores.

### LUCHA CONJUNTA

Es evidente que si un empresario puede obtener el mismo trabajo, con mayor calidad y por menos dinero no va a pararse a pensar en el sexo de quien contrate. Entendiendo así la situación cuesta creer que el colectivo de trabajadores masculi-

nos no haya pensado antes en ello y no sólo no haya asumido como propias estas discriminaciones, sino que además, sigue manteniendo ideas que defienden que el trabajo de las mujeres vale menos.

Con esta postura más de uno tendría que pensar: ¿a quién hace el juego el trabajador?. Es evidente que si la diferencia de salarios por el mismo trabajo, o por trabajos de igual valor, es injusta para las mujeres, es desfavorable para todo el colectivo de trabajadores y, en buena lógica, juntos deberían luchar por la desaparición de estas prácticas.

Mientras los trabajadores no sean capaces de ver más allá de sí mismos y de asumir las discriminaciones hacia las trabajadoras como algo en contra de los trabajadores en su conjunto, estas discriminaciones y las propias mujeres constituirán una amenaza para las condiciones de trabajo generales y para la seguridad del empleo.

Izaskun GARIKANO

“

*Emakumeek gutxiago irabaziz gero, lehia ez leiala egingo dute*

## EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



### METAL

#### Luz verde a la EPSV de Gipuzkoa

El Consejo Sectorial del Metal de Gipuzkoa, reunido el pasado 28 de noviembre, en sesión extraordinaria, respaldó la constitución de una entidad de previsión social voluntaria (EPSV) para los trabajadores metalúrgicos de este territorio histórico.

La nueva entidad de Previsión Social supone un importante avance en la mejora de las condiciones de jubilación de los metalúrgicos, que deberá ser tenido en cuenta en la negociación colectiva de otros sectores. La aportación de los trabajadores del metal de Gipuzkoa a la nueva EPSV será proporcional a la base de cotización a la Seguridad Social y correrá a cargo del trabajador y la empresa a partes iguales. En concreto, la cuota prevista para 1996 será del 1,5% de la base de cotización, 0,75% a cargo del trabajador y otro tanto a cargo de la empresa. Dichas cuotas se irán revisando en el marco de la negociación colectiva.

Las prestaciones fundamentales que va a cubrir la Entidad de Previsión Social serán pensiones complementarias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad. Dado que el fondo necesita un tiempo mínimo de consolidación, a lo largo de los primeros años, los metalúrgicos gipuzkoanos sólo tendrán derecho a prestaciones complementarias de jubilación, que les permitirán recuperar el importe actualizado de las cuotas abonadas más los intereses devengados.

Esta EPSV, que será administrada y gestionada por un equipo de expertos que adoptarán sus decisiones según criterios de seguridad, rentabilidad y diversificación de inversiones, estará regida por una

junta de gobierno paritaria formada por representantes de los trabajadores y de los empresarios. Con carácter anual se realizarán las correspondientes auditorías y procedimientos de control establecidos por la administración autónoma.

#### Elaborada la plataforma en Alava

Por su parte, el Consejo Sectorial del Metal de Alava ha elaborado la plataforma para la negociación del convenio colectivo del próximo año, con un incremento salarial por encima del IPC y una reducción de jornada de 10 horas. Así mismo, el texto que será presentado próximamente a los restantes sindicatos, hace hincapie en la necesidad de controlar la utilización de las ETTs y los contratos de aprendizaje y la mejora de los planes de formación, entre otros aspectos.

### IRAKASKUNTZA

#### Ikastoletan negoziaketarik ez

Partaide eta EIB patronalak ez zuten onartu Lan Harreman Kontseiluaren bitartekaritzza eta mahai negoziatzailearen osaketa ukatu zuen. Patronalaren esanetan, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailatik jasotzen duen finantziaketa eskasak arazo ekonomiko-finantzieroak sortarazi ditu ikastoletan, nahiz eta jakin gain finantziaketaren zati bat jaso dutela subentzioetan, %3,5eko igoera aplikatu denez.

ELAren esanetan, negoziatioari uko eginenez, patronala oinarritzko eskubide demokratiko den negoziatio kolektiboa ukatzen ari da.



### TRANSPORTES

#### Firmado el convenio de consignatarios, transitarios y estibadores de Bizkaia

ELA, que cuenta con el 100% de representatividad en el sector, ha suscrito con la patronal de consignatarios, transitarios y estibadores de Vizcaya el convenio colectivo para 1995 y 1996. Para el primero de los años de vigencia, el acuerdo recoge un incremento salarial de un 4,30%, y del IPC de este año más un punto para 1996.

ELA y la patronal del sector se han comprometido asimismo a estudiar en el seno de una comisión mixta una reglamentación que permita regular la utilización de las ETTs en el puerto de Bilbao.

### IKEGAF

#### Continúan los paros en Petronor

Los trabajadores de Petronor continúan con los paros en protesta por la decisión de la dirección de la empresa de modificar de forma unilateral el convenio colectivo vigente, así como contra los planes de reducción de plantilla elaborados por la dirección de la refinería. Los paros, de carácter intermitente, están siendo secundados por la totalidad de los trabajadores de la empresa de Muskiz.

**NOTA:** No publicamos el artículo sobre el "pulso de la negociación" dado que hemos incluido el informe presentado por J.M.Unanue en la presentación del Plan de Actividades (pág. 11).

## ■ CRUCES

### Colapso en urgencias: más de 80 horas para conseguir una cama

A pesar de que los servicios de urgencia del hospital están diseñados en teoría para que ningún paciente permanezca más de 24 horas en ellos, la realidad es otra. En algunos casos, la estancia supera con creces ese plazo, formándose un auténtico tapón que bloquea la urgencia, siendo incapaz el hospital de absorber esta demanda asistencial de la población.

Para ELA, la causa de esta situación no está, como indica la dirección, en problemas de funcionamiento. La causa se encuentra más bien en la importante reducción de camas abordada por la gerencia en los últimos años: ha eliminado 343 unidades desde 1990, sin que esta medida conllevase, tal como estaba previsto en el Plan de Salud de Bizkaia, entre otras, la apertura de un hospital comarcal de la Margen Derecha.

Este tapón de los servicios de urgencia tienen efectos inmediatos en la calidad asistencial. De viernes a martes, los boxes de urgencias, diseñados para ubicar a un paciente, albergan a dos. El hacinamiento es un hecho: en 4 metros cuadrados se encuentran dos camillas y todos los aparatos necesarios para su atención, lo que dificulta la labor de los profesionales e impide la posibilidad de estar acompañados de un familiar.

Sección sindical de CRUCES

## ■ ADMON. AUTONOMA

### El gobierno vasco favorece la eventualidad en la administración

Sólo el 15% de los funcionarios del Gobierno vasco ocupa la plaza que obtuvo en las oposiciones del 90. El resto está ocupado por eventuales y empleados asignados temporalmente a los puestos que actualmente ocupan.

Esta provisionalidad ha sido favorecida desde la propia administración vasca para "tener la posibilidad de controlar y manipular al personal y degradar la función pública de manera que quede justificada su decisión de privatizar y reducir el personal", en opinión de la Federación de Servicios Públicos de ELA.

Ante esta situación, ELA ha exigido la convocatoria urgente de un concurso de traslados y de una oferta pública de empleo (OPE) para cubrir los puestos ocupados por personal eventual.

Para la Federación de Servicios Públicos de ELA, el objetivo de la reforma de la admi-



nistración, tal y como ha reconocido el viceconsejero de Función Pública, Luis Alba, "no es el desarrollo de un proyecto propio ajustado a las necesidades de la CAPV, sino se limita a dar palos de ciego en busca de una simple reducción de gastos y de una privatización que les exime de determinados servicios públicos y les permite escapar de algunos controles legales".

## ■ UEE

### Huelgas contra los despidos

Los trabajadores de UEE están llevando a cabo ocho jornadas de huelga en las empresas que el grupo tiene en Euskadi para impedir que la empresa siga adelante con el expediente de regulación que afectará a 80 personas.

En concreto, las huelgas están realizándose los días 21-22-23-24-28-29, 30 de noviembre, y 1 de diciembre, y afectan a las factorías de Zuazo, Guturribai (en Galdakao) y Nanclares de la Oca (Alava).

Los sindicatos pretenden la búsqueda de una salida negociada al expediente de rescisión de contratos para los 80 trabajadores.

## ■ UNED BERGARA

### Movilizaciones para garantizar el futuro del centro

El pasado 25 de noviembre y tras varios días de encierro, los trabajadores de la UNED de Bergara se manifestaron por las calles de la localidad en protesta por la decisión del patronato de no atender una petición tal elemental como la de conformar una mesa negociadora.

Los trabajadores de este centro consideran que una reestructuración que implica el despido de 22 de los 33 trabajadores no sólo pone en peligro la existencia de un centro que cuenta en la actualidad con 2.300 alumnos, sino que además crearía un vacío educativo y cultural en Bergara, en la comarca y en toda Euskalerría.

Por eso, estos trabajadores insisten en la inmediata reapertura del Departamento de euskera, y en el inicio de negociaciones con el único compromiso de partida por parte del patronato de garantizar para Bergara el futuro del centro.

## ■ OSAKIDETZA

### Protestas contra la OPE

Los sindicatos ELA, LAB, SATSE, CCOO y UGT han llegado a un acuerdo sobre el contenido de lo que debiera ser una OPE real para el sector, y para su defensa han concretado un calendario de movilizaciones. Las mismas han tenido y tendrán lugar en las siguientes fechas y centros:

- 21 de noviembre, Hospital de Cruces;
- 22 de noviembre, Alto de Zorroaga;
- 23 de noviembre, Hospital de Santiago;
- 28 de noviembre, Hospital de Basurto;
- 29 de noviembre, Mendaro-Alto Zorroaga;
- 30 de noviembre, Txagorritxu;
- 4 de diciembre, en las direcciones de Area.

El punto culminante de las movilizaciones tendrá lugar el próximo 14 de diciembre, fecha en la que los trabajadores del sector se manifestarán en Lakua.

RESUMEN DEL INFORME PRESENTADO POR JOSEMI UNANUE

# Líneas reivindicativas confederales sobre la negociación colectiva en 1996

## MEJORAR EN ORGANIZACION

La mejora en la organización de la negociación colectiva debe ser un aspecto prioritario. La campaña de 1996 debe ser el inicio de una nueva fase dirigida a mejorar en los siguientes planos:

**A) En dinamismo y dedicación,** planteando de forma general convenios de ámbito temporal anual.

**B) En preparación y en procedimiento,** para lo que es necesario adquirir el compromiso de iniciar la elaboración de las plataformas el mes de septiembre y comenzar las negociaciones antes de la finalización de la vigencia del convenio anterior.

**C) En participación y capacidad de movilización:**

- Mediante el compromiso de elaborar planes de trabajo en todos los ámbitos de negociación, dirigidos a potenciar la participación de los trabajadores desde la elaboración de las plataformas y a mejorar la identificación e implicación de los mismos en los objetivos reivindicativos de los convenios.

- Fijando compromisos concretos en relación con la constitución y al funcionamiento de las Comisiones Sectoriales y las Secciones Sindicales.

**D) En coordinación:**

- En el ámbito de cada Federación Profesional, estableciendo los respectivos calendarios globales de negociación, en cuya elaboración y teniendo en cuenta la entidad, la correlación de fuerzas existente, etc. de los distintos convenios, deberán fijarse las prioridades correspondientes.

- En el ámbito sectorial, combinando los calendarios de negociación sectorial y de empresa.

- En el ámbito de cada Territorio, estableciendo un calendario general entre las distintas Federaciones Profesionales.

## LINEAS REIVINDICATIVAS BASICAS

El Comité Nacional de ELA formula las siguientes ideas y líneas



generales reivindicativas que deberán ser moduladas y concretadas por cada una de las Federaciones Profesionales:

### 1) GANAR PODER ADQUISITIVO PARA UN REPARTO MAS JUSTO DE LA RIQUEZA

La postura patronal de cara a la negociación colectiva de 1996 se reduce al estribillo de "reducir costes laborales y salarios para salir de la crisis". Para no comulgar con ruedas de molino hay que tener en cuenta que:

- Desde la perspectiva del crecimiento no hay crisis económica.

- Los beneficios empresariales se situaron en el primer semestre del año en un 14%.

- Por contra, la participación de los asalariados en la riqueza generada ha descendido un 9% en los cuatro últimos años.

- En el periodo 1991-1994 los salarios han crecido diez puntos menos que la productividad.

- En el Estado español los costos laborales son el 41,40% de los de Alemania, el 53,26% de los de Holanda y el 66,21% de los de Francia, quedando por debajo de los existentes en el resto de los principales países de Europa.

Por todas esas razones no hay razones para no ser ambiciosos en la negociación colectiva de 1996, y planteamos incrementos de salarios por encima de la inflación.

### 2) RECUPERAR LA TRADICION SINDICAL EN LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL

- Reducción de jornada (hacia el objetivo europeo de las 35 horas semanales) para la creación de empleo y la mejora de la calidad de vida.

### 3) UN AÑO CLAVE PARA ERRADICAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

- Plan de acción en materia de horas extraordinarias. Tan sólo el 8% de las empresas medianas y grandes de Euskadi tienen en sus convenios cláusulas de control de las horas extras.

Hay que adoptar medidas para poner fin a esta práctica insolidaria. Desde ELA proponemos:

- La adopción de las medidas necesarias para el cumplimiento estricto de la legislación laboral en la materia. Es decir, acabar con el fraude.

- Reducir las horas extras a las estrictamente necesarias.

- Promover que la hora extra se compense con descanso compensatorio más el correspondiente plus salarial.

### 4) LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD DEBE SER PERMANENTE

La precariedad sigue subiendo y ha alcanzado ya en el Estado la cota del 35%. En la negociación colectiva de 1996 tenemos que insistir en los siguientes puntos:

1) Control de los contratos precarios (aprendizaje, temporales...)

2) Limitar la utilización de Empresas de Trabajo Temporal ETTs.

3) Negociar cláusulas de fijeza para el personal temporal.

### 5) OTROS ASPECTOS REIVINDICATIVOS

- Incorporar materias de las ordenanzas laborales en los convenios.

- Limitar la cláusula de descuelgue salarial.

- Garantizar los derechos de formación continua.

- Erradicar la discriminación de la mujer en el trabajo.

“

*Soldaten igoerak inflazioa gainditu behar du*

“

*Helburua 96ean ordu extrak ezabatzea dugu*

“

*Prekarietatearen aurka egitea ezinbestekoa zaigu*

**J**osé Elorrieta comenzó su análisis de coyuntura pidiendo un fuerte aplauso para todos los asistentes a la "Jornada del Plan de Actividades 1996" por los magníficos resultados electorales obtenidos en Navarra, y que han convertido a ELA en el segundo sindicato de esta comunidad. Elorrieta recordó que desde el año 1976 ELA ha apostado fuertemente por su desarrollo en este territorio y señaló que los últimos resultados han demostrado que "Nafarroa Euskadi da". Elorrieta resaltó también que, por primera vez, el plan de actividades coincide con el año natural, lo que obedece al interés de preparación de la negociación colectiva. Finalmente, el secretario general de ELA hizo un exhaustivo análisis de la situación actual para, posteriormente, entrar en los caminos para afrontarla. Es lo que denominó 6 claves para la reflexión y 3 para la acción.

JOSE ELORRIETA, SECRETARIO GENERAL DE ELA

## “El sindicalismo tiene respuestas”

### SEIS CLAVES PARA LA REFLEXION

#### 1. EL MERCADO DE TRABAJO ESTA CARACTERIZADO POR EL PARO Y LA PRECARIEDAD

253.600 trabajadores y trabajadoras vascas están en paro (22,2%). La tasa de paro femenino es del 31,9%, y el paro juvenil el 45,5%.

224.499 trabajadores y trabajadoras vascos tienen empleo en precario, lo que supone aproximadamente el 33%. El 85% de los jóvenes ocupados tienen empleo precario.

455.801 trabajadores vascos tienen un empleo estable, menos de la mitad de los que trabajan.

Comparándonos con la media europea, en Euskadi tenemos el doble de paro, el doble de precariedad y una tasa de actividad del 52,5% frente al 60% en la UE.

#### 2. LA REFORMA LABORAL SOLO HA TRAI DO DESREGULACION

La consecuencia de todo esto es que el 98% de los nuevos contratos son precarios, hay condiciones contractuales a la carta, existen nuevos colectivos sin coberturas sociales y se pone fin al servicio público de empleo.

Además, el despido es más fácil y más barato. La movilidad funcional y geográfica es la norma. Se da el descuelgue. Las horas extras son masivas... La reforma provoca tal caos y desregulación que, al final, no se cumple ni la ley. Además, la reforma laboral no ha hecho más que empezar. Los efectos perniciosos son acumulativos y nada tienen que ver con la creación de empleo.

#### 3. EL CRECIMIENTO ECONOMICO NO CREA EMPLEO

El crecimiento económico ni va al empleo ni va a los salarios. Integramente se convierte en excedente empresarial. El PIB real crecerá en 1995 un 5%. El empleo, como mucho, un 1%, y el salario real un 0%.

#### 4. EL MODELO DE SOCIEDAD HA PERDIDO SU VERTIENTE SOCIAL

Se cumple la máxima neoliberal de "buscad la competitividad y todo lo demás se os quitará por añadidura": salarios, condiciones laborales, fiscalidad (el capital), seguridad social.... Sin, sin, sin... al final sin sindicatos. En Euskadi, además de lo dicho, tenemos fraude fiscal, vacaciones fiscales, reforma del impuesto de sociedades...

La competitividad exige la ruptura del consenso social. la única sociedad que queda es el mercado: la oferta y la demanda.



#### 5. LA SITUACION DEL MOVIMIENTO SOCIAL ES DISTINTA Y DIFICIL

El sindicalismo europeo se ha desarrollado y ha alcanzado su fuerza en un contexto de pleno empleo, teniendo una base industrial, con coberturas sociales, con estabilidad, con condiciones homogéneas, con garantías jurídicas. Eso ha sido la base de su afiliación, su solidaridad y su fuerza. Cuando atacan a la base, todo se desmorona. Hay una espiral que reduce progresivamente nuestro espacio sindical: paro, precariedad, contratación individual, reducción de coberturas, legislación laboral mínima...

Hay que reconocer dos evidencias: Por todo lo anterior, la reforma laboral nos ha cogido débiles, y no la hemos podido parar. Y su aplicación nos hace aún más débiles. Nos debilita hasta el punto de que un sector, no se si creciente, entre los trabajadores y trabajadoras tienen una especie de síndrome de estocolmo.

Los empresarios, con la complicidad abierta de los gobiernos se aprovechan al máximo de la situación. A pesar de ello se les comprende, se les justifica y muchos terminan creyendo que la culpa de sus males la tiene el sindicato.

#### 6. EL ESTATUTO DE GERNIKA ESTA AGOTADO POR EL BLOQUEO DEL AUTOGOBIERNO

El estatuto de Gernika se encuentra en vía muerta. Y nos faltan transferencias básicas para hablar de empleo, como la de la Seguridad Social. Las limitaciones del marco vasco de relaciones laborales vienen de la falta de competencias normativas y de gestión.

Volviendo al autogobierno, hay que denunciar que no toda la responsabilidad la tiene Madrid. Desde Gasteiz se hace mucho de gestión administrativa y poco de acción política. Tampoco hemos sido capaces de sumar, de consensuar entre los dos mundos abertzales. Mientras continúe ETA avanzaremos poco. El diálogo y la negociación pueden situarnos en una nueva fase.

Mientras los nacionalistas vascos hablamos de soberanía y autodeterminación el estado se repliega al centralismo más primario. ¿Cuánto tiempo y energías hemos dedicado a que en la negociación colectiva se respeten las mayorías sindicales? ¿Qué voluntad tienen UGT, CCOO y CEOE de respetar el artículo 84? ¿Cuánto tiempo van a tardar para iniciar una campaña de vuelta al viejo texto?

“  
Hemengo langabetu  
eta prekarietate maila  
Europakoaren  
bikoitza da



*Helburu partzialak  
finkatu eta erdietsi  
beharra dago*

### **TRES CLAVES PARA LA ACCION**

#### **1. DEPENDEMOS DE NOSOTROS MISMOS**

✓ Tenemos tres riesgos mortales: Asumir sobre nuestras espaldas los grandes problemas y, al no poder cambiar los modelos de explotación acabar llegando a la conclusión de que el sindicalismo no vale; Pensar que los responsables de la ruptura del equilibrio social cuentan con el sindicalismo para "construir futuro" y que es una cuestión de adaptación a los cambios, y sustituir acción reivindicativa por acción institucional, dejándonos llevar a ser protagonistas de la nada.

¿Qué hacer?: mantener nuestros niveles de solidaridad, de igualdad; renovar nuestras propuestas aceptando los cambios en la sociedad; valorar los objetivos por muy parciales que sean como merecedores de nuestra máxima atención, y marcar prioridades para no dispersar energías.

Nosotros podemos ser útiles a los trabajadores. Nosotros tenemos espacios de intervención. En este sentido es importante que seamos conscientes de que estamos haciendo cosas.

#### **✓ DEBERES PARA 1995-1996**

**Negociación colectiva:** Tan importante que le dedicamos capítulo aparte; **Elecciones sindicales:** No podemos pasarlas de largo. Hay cómputo permanente. Las elecciones sindicales en el 96, fundamentalmente en el caso de Navarra, son un elemento estratégico de máxima prioridad; **Afiliación:** Sabemos que nos cuesta mantener lo que tenemos. Entre todos seguro que podemos seguir creciendo.

Hay otras tareas que se notan menos de puertas para fuera, pero son las que nos han permitido dar todos los pasos como **ORGANIZACION:** Militantes: siempre son pocos. Secciones sindicales y uniones locales: están muy verdes. Comités comarcales, federaciones: Desarrollo muy desigual. **SERVICIOS:** Atención locales: Algunos habrá que cerrar. Asistencia jurídica: tendremos medios para optimizarla.

**A propósito de la asistencia jurídica:** No puede ser un sustituto de la acción sindical.

**Acerca de los delegados.** Tenemos 7.000 en toda Euskadi. habría que hacer un análisis de si los tenemos clasificados, cuántos reciben información regular, cuántos asisten a nuestros cursillo de formación, cuántos utilizan sus horas y para qué; cuántos son activos. Porque todavía hay un 25% de esos delegados sin afiliar.

Hay que hacer análisis también de las **visitas a las empresas:** ¿Cómo vamos a conocer a los trabajadores y trabajadoras si no vamos a la empresa? ¿Cómo vamos a saber si se cumplen los convenios, si se aplica la ley si no vamos a la empresa?...

En ELA somos varios cientos los que nos dedicamos a tiempo completo al trabajo sindical. Cuando se visitan las empresas regularmente,



*Ugazabek ELA  
bakarrik egotea  
besterik ez lukete nahi*

con un plan, previa selección, se nota y es de nota, la afiliación, la acción confederal, la formación...

**FORMACION:** En un doble nivel, de cuadros y de delegados. En una doble dirección. ideológica y técnica. Ir contracorriente requiere tener ideas propias. Los cambios afectan a nuestro trabajo cotidiano.

#### **2. NO ESTAMOS SOLOS**

Es cierto que por ser los mayoritarios nos corresponde tomar la iniciativa, pero en los tiempos que corren, con el panorama descrito, sólo podemos poco. En consecuencia, es una buena noticia saber que no estamos solos.

Con todos los matices, que son varios e importantes, llevamos tiempo trabajando con LAB: Contra la política industrial (con CCOO); Por el Marco Vasco de Relaciones laborales; Elecciones sindicales (acuerdo previo); Formación continua (acuerdo previo); Documento Aberri Eguna; Negociación colectiva

LAB es parte del llamado Movimiento de Liberación Nacional Vasco y eso es una hipoteca que nos preocupa. Lo positivo de ir con LAB está en casi todo lo demás. Hay que tener en cuenta, además, que LAB ha sindicalizado mucho su discurso, que LAB nos ayuda a confor-



*Sindikalistak edozein  
egoeratan oinak  
lurrean behar ditu*

mar mayorías. Con LAB mejoramos nuestra correlación de fuerzas. La pregunta es: ¿Se puede mejorar la relación ELA-LAB? Depende. No perdemos nada por intentarlo.

¿Que pasa con CCOO? ¿Nos olvidamos de ellos? CCOO del estado defiende un ámbito, un modelo distinto a ELA. En Euskadi da una de cal y otra de arena. En Navarra, todas de arena. CCOO tendrá una estrategia propia de Euskadi, confrontando con Madrid, cuando las mayorías en Euskadi le obliguen a ello.

Siempre que podamos ampliar las mayorías con un mínimo de coherencia, adelante. Sólo hay una condición previa: el marco vasco no se discute. Por eso, de momento al menos, nos olvidamos de UGT.

#### **3. LA MEJOR DEFENSA ES UN BUEN ATAQUE**

Vamos a seguir trabajando intensamente, cubriendo huecos y deficiencias de organización, servicios, financiación... Vamos a darle a la negociación colectiva una atención preferente.

No nos vamos a quedar sin programar una acción confederal fuerte. Tenemos que reaccionar, decir lo que pensamos. **SALIR A LA CALLE.** La reforma laboral no la paramos solo en las empresas.

El paro, la desregulación, el recorte de coberturas están sometiendo al sindicalismo a un duro test. Desde ELA tenemos que profundizar, fijar posiciones que lleguen a todos los afiliados, denunciando el problema, las causas y los responsables; tenemos que establecer un plan de acción común con otros sindicatos; tenemos que llevar el debate y la protesta a las empresas, a las uniones locales... a toda la sociedad.

Desde ELA hay que preparar una campaña general: con contenido, con fuerza. Detallando las acciones, poniendo fechas. Una campaña confederal por el empleo, contra las discriminaciones, contra la explotación.

Pondremos a prueba el sindicalismo vasco, su moral. Pondremos a prueba la capacidad de liderazgo de ELA

Para concluir, recordar que un buen plan de actividades es aquel que se pone en marcha, haciendo un seguimiento permanente del mismo: en cada detalle; en las prioridades marcadas; en el nivel de coordinación a alcanzar entre nuestras estructuras. Todo depende de las ganas que pongamos.

#### **■ PASE LO QUE PASE, UN SINDICALISTA DEBE PISAR TIERRA**

Para un sindicalista es vital el pulso de la calle, de la realidad. Pase lo que pase hay que pisar tierra.



EUSEBIO ALBERDI, COORDINADOR DE FEDERACIONES

# “El futuro está en nuestra manos”

**E**n Euskalerría se han realizado el 86% de las elecciones sindicales celebradas en 1990. En la CAPV, el 84%, y en Nafarroa el 94%. Se han elegido menos delegados porque hay menos trabajadores y empresas en la industria.

**2.** Centrándonos primero en la CAPV: ELA sube su representatividad 2,3 puntos, y LAB 2,5. Por su parte, UGT baja 3,6 puntos y CCOO, 1.

**3.** CCOO se convierte en el segundo sindicato de la CAPV, aunque en la práctica se da un empate técnico, ya que las diferencias son mínimas: CCOO, 16,55%; UGT, 15,90%, y LAB, 15,62%.

**4.** Por primera vez desde 1980 el sindicalismo abertzale supera al estatal en Araba.

**5.** ELA tiene en Gipuzkoa una representatividad del 45%, altísima si tenemos en cuenta que hablamos de un

RESULTADOS ELECTORALES						
	ARABA	GIPUZKOA	BIZKAIA	CAPV	NAFARROA	EUSKALERRIA
ELA	30,75% +3,5	45,26% +0,8	39,67% +2,9	40,17% +2,3	20,68% +6	35,94% +2,7
UGT	22,69% +0,1	9,92% -3,5	17,91% -4,7	15,90% -3,6	32,18% -5,3	19,43% -3,7
CCOO	16,05% -1,1	15,17% -1,8	17,71% -0,3	16,55% -1	20,30% +0,5	17,37% -0,6
LAB	11,79% +1,8	22,31% +3,6	12,11% +1,7	15,62% +2,5	11,43% +1,2	14,71% +2,2
RESTO	18,71% -4,4	7,34% +1	12,60% +0,6	11,75% -0,2	15,41% -2,3	12,55% -0,5

sindicalismo a 4. UGT, en cambio, no llega al 10%.

**6.** LAB obtiene el 15,62% de representatividad en la CAPV, pasando a ser reconocido como sindicato más representativo en cuanto a participación institucional y subvenciones.

## ■ LAS ELECCIONES SON IMPORTANTÍSIMAS PARA...

-Negociación colectiva

-Participación institucional  
-Subvenciones institucionales  
-Reconocimiento internacional  
Cara a la vertebración del país, nuestro crecimiento en Navarra es esperanzador.  
El sindicalismo vasco está demostrando que trabajando se consiguen resultados.

La normativa electoral beneficia al sindicato que tenga

datos, tanto de empresas como de sectores y localidades. Beneficia también a los que tengan una organización desarrollada, y a los que tengan interés, conciencia y necesidad.

ELA tiene todas estas características; por tanto, el futuro está en nuestras manos.

JOSE MARI ARANBARRI, TESORERO

## “Hay que hacer más en afiliación”

**A** 31 de octubre ELA tenía 88.432 afiliados. En Navarra, la afiliación ha crecido un 10% en 1995. En el resto de territorios las bajas han neutralizado prácticamente las nuevas incorporaciones. El objetivo de crecimiento previsto no ha sido cubierto.

### VALORACION

El gran número de nuevos afiliados no es suficiente. Podemos y debemos hacer más.

Por lo que se refiere a los motivos que alegan los trabajadores para darse de baja son los siguientes:

- no expone motivos;
- no pagar la cuota;
- disconformidad con la línea del sindicato.

### POLITICA DE ALTAS

Tenemos que empezar por lo más cercano, y lo más cercano son los delegados no afiliados. Hay que trabajar este campo de gran importancia por su número, empresa por empresa. También debemos acordarnos del colectivo de no afiliados con expediente en servicios jurídicos. Hay que trabajar la necesidad de organizarse.

### POLITICA DE BAJAS

Hay que cuidar el trabajo previo y prestar más atención a los riesgos de bajas, mejorar el seguimiento de las personas que lleven 3 ó más meses sin pagar la cuota. Además, la sección sindical tiene que seguir muy de cerca a los afiliados.

M. AURREKOETXEA, FORMACION

## “La comarcalización, un acierto”

**L**a labor formativa tiene un peso muy importante. Las diversas organizaciones de ELA tienen a su disposición muchos medios dedicados a este capítulo. Hay dos grupos principales de cursillos: los de primer nivel, para delegados y militantes nuevos o sin experiencia; y los de segundo nivel, dirigidos a delegados estables. En este tipo de cursos podríamos tener cabida muchos militantes y liberados.

### COMARCALIZACION

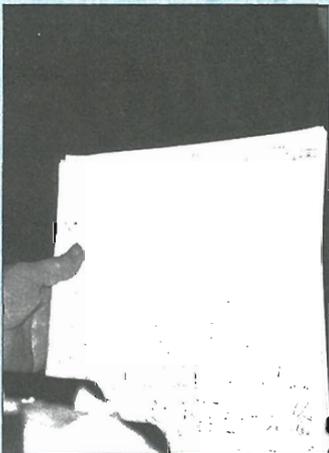
Los cursillos se organizan en las comarcas por iniciativa de las federaciones o de la interprofesional. La dinámica de estos cursos, en manos de las organizaciones territoriales, da una gran autonomía de funcionamiento y permite un desarrollo apegado a lo real. La comarcalización ha sido un acierto.

### CURSOS PARA LIBERADOS

Por otra parte, los cursos para liberados son más concretos, tratan temas más definidos y tienen una corta duración, lo que permite una fácil adecuación al calendario y su compaginación con otras actividades. Los temas clave se pueden tratar mejor de esta manera.

Queremos destacar la utilidad de participar en los cursos de nivel I, que dan un conocimiento general del sindicalismo, aunque sus temas no tengan tanto gancho en apariencia. Y también se impone el acercamiento de todos –cuadros, militantes y liberados– a los cursos de nivel II.

## LA FORMACION, APOYO A LA ACTIVIDAD SINDICAL



La celebración de aproximadamente doscientas jornadas de formación e información sistematizada, con sesiones de mañana y tarde, con más de 3.800 presencias de militantes, es un desarrollo que cabe calificarlo como de muy importante y se presta a lecturas diversas.

Visto con algún detalle refleja también que a los programas del Plan Confederal de Formación, se van sumando, en un crecimiento gradual, las inicia-

tivas de las Federaciones y las Uniones Comarcales.

Al margen de matizaciones y de evaluaciones que haremos en su momento, podemos hacer dos constataciones. En primer lugar se da una respuesta de interés por parte de la militancia sindical. La segunda es que estos encuentros son la ocasión que debemos primar para reforzar el grado de sintonía y vinculación militante; para impulsar la práctica y la dinámica sindical de ELA.

### NUEVO ESCENARIO

Si consolidamos esta situación, -cubriendo huecos, corrigiendo los fallos-, nos colocamos en un escenario que favorecerá y apoyará los objetivos en las distintas líneas de actuación: Negociación Colectiva, elecciones sindicales, afiliación, servicios. Estaremos en el camino de hacer de la formación un apoyo, un refuerzo para la actividad sindical.

## SERVICIOS JURIDICOS Y CURSILLOS

Aumenta el número de personas adscritas al Servicio Jurídico que participa como ponente en los Cursillos de Formación.

Imparten la parcela jurídica, lógicamente, y el propósito es incorporar a esta tarea a las personas que, en la Comarcal en que se celebra el cursillo, desempeñan la labor jurídica.

Satura un poco más las ya cargadas agendas de trabajo de los afectados pero conlleva contrapartidas positivas. Se abre un foro de nueva relación enriquecedora tanto para los asistentes

como para las personas ponentes.

Confiamos en que, además de los conocimientos técnicos, mucha militancia interiorice, un poco más todavía, algo que a buen seguro escucharán directamente nuestros cuadros técnicos "...la vía jurídica hay que cuidarla; hacerla bien es importante; necesita la cooperación de todas las partes... pero la vía jurídica es limitada y desde luego hay cuestiones que no tienen solución más que afrontándolos por la práctica y la lucha sindical".



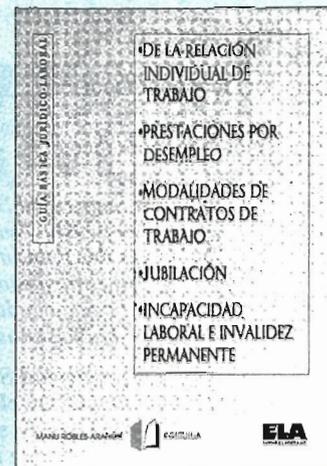
## GUIA BASICA JURIDICA-LABORAL

Con este título ha publicado la Fundación Manu Robles-Arangiz un documento que recopila los principales apuntes utilizados en el "Curso básico de derecho laboral y Seguridad Social" que se desarrolla dentro del plan de formación sindical de ELA.

Su pretensión es facilitar la divulgación entre la militancia de los elementos básicos de la legislación laboral. Puede ser útil para las consultas sencillas que se prodigan en muchos centros de trabajo o en las Uniones Locales. También permite un repaso de actualización mediante un trabajo personal.

Su presentación intenta hacerlo asequible al mayor número de representantes y militantes.

En la primera parte trata de la relación individual de trabajo, con una especial referencia a los artículos del Estatuto de los Trabajadores que han sido afectados por la Reforma. A continuación recoge las pres-



taciones por desempleo y las modalidades de contrato de trabajo más habituales. Después se abordan las prestaciones de jubilación y la determinación de su cuantía. Continúa tratando la incapacidad laboral e invalidez permanente. Termina con las protecciones por maternidad y fallecimiento. Esta publicación está a disposición de las organizaciones y de las personas militantes interesadas.

## SEGURIDAD SOCIAL: GENERALIZACION Y REDISTRIBUCION

En el ciclo de Formación sobre "La Seguridad Social y su Reforma" organizado por la Fundación Manu Robles-Arangiz para los cuadros sindicales de ELA ha participado Jon Aldekoa, director-gerente de "Elkarkidetza".

En una conferencia pedagógica y muy bien estructurada, Aldekoa desarrolló estos epígrafes:

- La evolución histórica de la Seguridad Social
- La descripción de los sistemas públicos europeos
- Similitudes en la reforma de los sistemas
- Consideraciones sobre las estrategias de protección social

Al señalar los valores sociales que deben primar en la protección social señaló los siguientes:

- La cobertura cuantitativa: El nivel de renta debe tener como objetivo mantener un nivel de vida similar al de la situación activa.
- La generalización: Este aspecto es tan importante o más que la cuantía. El carácter obligatorio de los sistemas básicos como el carácter sectorial de algunos



complementarios son la única garantía para evitar una enorme fractura social.

-La redistribución: Si se olvida este criterio poco sentido tiene que la protección social básica siga siendo pública. En las actuales condiciones del abanico salarial y situaciones de paro de larga duración, una relación directa entre prestaciones y cotizaciones desnaturaliza el principal objetivo social de un sistema público.

Estos dos últimos aspectos determinan en definitiva el carácter solidario del sistema.

El texto de la ponencia está a disposición de las personas militantes interesadas en la Fundación Manu Robles-Arangiz.

# ■ No se concibe el autogobierno sin los servicios de protección social

TEXTOS PARA LA REFLEXION

**L**a Seguridad Social es una de las instituciones más relevantes del Estado del Bienestar. Ha contribuido decisivamente a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

2. La Seguridad Social es el mejor índice para calibrar el mayor o menor grado de democracia social y solidaridad por el que se rige un país.

3. La importancia de la transferencia de esta materia a Euskadi salta a la vista, por lo que representa desde el punto de vista económico y social.

4. El desarrollo pleno del autogobierno no es concebible si no se contempla la asunción de la gestión de la totalidad de los servicios de protección social.

5. Después de 16 años de la aprobación del Estatuto de Autonomía y 13 de la aprobación del Amejoramiento Foral parte de las transferencias de Seguridad Social están pendientes.

Estos puntos están incluidos en la introducción de una Conferencia ofrecida recientemente por Martín Auzmendi Aierbe, dentro del ciclo de formación organizado por la Fundación Manu Robles-Arangiz.

Auzmendi es miembro del Consejo Económico Social (CES) de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en calidad de experto y fue Consejero de Trabajo del Gobierno de Gasteiz.

De su ponencia titulada "Las transferencias en materia de Seguridad Social" ofrecemos un breve apunte. Los militantes interesados tienen a su disposición el texto íntegro.

## EL "ESCOLLO" DE LA UNIDAD DE CAJA

Desde el poder central se ha considerado que las competencias de la Comunidad Autónoma no pueden afectar a la unidad de caja. El límite estaría básicamente en la asunción de la recaudación de las cuotas y la ordenación de los pagos de la Seguridad Social. Con lo cual, se concluye afirmando que la gestión del régimen económico no resulta transferible.

El concepto de unidad de caja no es un principio jurídico que se encuentre en la Constitución ni que se derive directamente de dicha norma. Es el legislador estatal el que lo incorpora el rango de norma en la Ley General de Seguridad Social.



Martín Auzmendi.

## LA CAJA ÚNICA: RAZONES SIN RIGOR

Las razones que se ha esgrimido el Gobierno Central para oponerse a su transferencia, como la ruptura de la caja única, carecen de rigor. La caja única constituye una opción técnica de organización del sistema que nada tiene que ver con los principios en que sustenta el sistema de la Seguridad Social. El establecimiento de las normas que configuran el régimen económico de la Seguridad Social corresponde a las instancias centrales, y dichas disposiciones serán las que garanticen "su carácter unitario y el respeto al principio de solidaridad". Establecido el régimen normativo que garantice el carácter unitario y el respeto al principio de solidaridad no debería existir objeción jurídica alguna para la realización de las transferencias.

## CRITERIO CENTRALISTA

Conceptos como el de la caja única responden a una concepción centralista del Estado. El Concierto Económico supuso inaugurar un nuevo modelo de financiación del Estado. La Hacienda única estatal en el sentido que se había concebido tradicionalmente dejó de existir a partir de que a las Diputaciones de Euskal Herria se les reconoce la competencia para

recaudar la mayoría de los impuestos más importantes.

La solidaridad nada tiene que ver con caja única. Estamos en presencia de una opción política cuando existen otros modelos de organización de la gestión de la Seguridad Social que pueden garantizar la solidaridad.

## NI TRANSFERENCIAS NI INICIATIVAS

Durante estos 16 años no ha existido una estrategia clara orientada a desbloquear el tema de estas transferencias. En ocasiones, se ha actuado como si este tema resultara irresoluble y por tanto dejado en un segundo plano. De hecho, la transferencia de la Seguridad Social casi nunca ha estado entre las prioridades políticas del Gobierno Vasco y de las fuerzas políticas vascas. Si lo hubiera estado, el tema habría sido resuelto de una u otra forma.

Desde la manifestación contra la LOAPA las fuerzas políticas no han adoptado iniciativa de movilización por el cumplimiento del Estatuto. Desde el año 1987, no ha existido iniciativa con incidencia en el proceso autonómico en materia social más importante que la que ha derivado del Acuerdo sobre la Formación Profesional Continua.

Entre las prioridades establecidas ahora por el Gobierno Vasco para su negociación con el Gobierno Central no figuran las transferencias del INSS y las funciones y servicios de la Tesorería General.

## LA CAJA ÚNICA YA NO EXISTE

El recurso al mantenimiento de la caja única como argumento contra la transferencia carece de consistencia ya que no existe caja única en el sentido expresado por los representantes del Gobierno Central.

Las Pensiones no Contributivas forman parte del sistema de la Seguridad Social y, en esta medida, la titularidad de la competencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca corresponde a las Instituciones Comunes. No obstante, su gestión está siendo asumida por las Diputaciones Forales, como si se tratara de una materia de asistencia social y sin que el Parlamento y el Gobierno Vascos hayan aprobado normativa alguna al respecto.

Esta materia es susceptible de desarrollo por el País Vasco en virtud de las competencias del desarrollo reglamentario en Seguridad Social.

**A**lguien dijo que cada generación cree vivir en la peor época de la historia. No es extraño. Una pequeña dosis de fatalismo, junto con un recurrir constante a los tópicos, puede proporcionar el placentero efecto de dar contenido a embarazosas conversaciones, además de dejar zanjadas no pocas cuestiones, y algunos compromisos, de la cotidiana realidad.

## ¿Quién dice que no hay jóvenes?

**N**o hay jóvenes en ELA". Es la comidilla... pero los datos cantan, y más de lo que creemos. Y por ello se hace obligatoria una pequeña reflexión al hilo del tópico, y quién sabe si, también, se hace necesario algo más.

1.180 delegados jóvenes en Euskal Herria, 2.815 afiliados menores de 25 años... no son cifras desdeñables y, desde luego, suficientes para mostrar la falsedad del socorrido "no hay jóvenes", si por "haber" entendemos estar afiliado, y en su caso, ser delegado.

Pero el tópico se resiste y se autocorriga hasta "claro que hay, pero no militan", y otra vez... "militan, pero poco tiempo"... pero siempre ocultando más que aclarando.

Al hilo de todo esto quisiera aportar cuatro breves reflexiones sobre la práctica sindical diaria, desde la perspectiva de los jóvenes. Posteriormente, a modo de apuntes, unas perspectivas más amplias sobre el futuro de nuestra labor sindical con los jóvenes.

✓ 1) La primera reflexión, una afirmación de 'cajón': no habrá una vinculación personal (en nuestro caso de un joven) a un proyecto sindical si falta el contacto, acompañamiento y empatía personal entre ese joven y su referente sindical más cercano.

✓ 2) El tópico puede encerrar algo de verdad en el sentido de que a los jóvenes que hay no se les oye en cuanto tales. Es decir, por ejemplo, cuando un delegado joven está trabajando en una empresa o en una sección sindical o federación, se olvida de su calidad de joven y reproduce el hacer que la estructura adulta viene haciendo.

✓ 3) El lugar preferente que ocupa la atención jurídica en el capítulo de servicios de nuestro sindicato, con ser importante y necesario, puede resultar insignificante para la gran mayoría de jóvenes, también nuestros afiliados, que se debate entre el paro y la precariedad y no percibe que el sindicato le aporte, en realidad, un servicio mayor que el que le proporcionan otras iniciativas institucionales, empresariales o particulares.



✓ 4) En este contexto, es fácil comprender la dificultad para vertebrar grupos de jóvenes en torno a las uniones locales y comarcales con suficiente entidad, iniciativa, poder reivindicativo y relevancia sindical. Teniendo en cuenta que están formados en su gran mayoría por jóvenes parados, estudiantes, etc., no será difícil imaginar las dificultades para darles consistencia e integrarlos en la 'marcha' sindical.

Cuatro retos que requieren una actuación que se nos antoja urgente.

### HAY QUE SABER LLEGAR

Apuntar ahora unas perspectivas más amplias y de futuro, que puedan dar luz sobre cómo llevar el sindicalismo a los jóvenes en el futuro:

✓ 1) La escasa militancia de los jóvenes (¿y entre los adultos?), fruto entre otras cosas de la ausencia de referentes globales y

de sentido en el campo económico, social y político, no se solucionará por la sola y constante apelación de los sindicatos a una militancia desde el puro voluntarismo ético. El sindicato debe ofrecer modelos definidos y globales de sociedad por los que luchar y que sean generadores de sentido. La necesidad de la formación e ideologización intensiva se hace sentir cada vez más.

✓ 2) Obviamente, cualquier intento del sindicato por acercarse a los jóvenes ha de partir de la lucha diaria por aquellos problemas que les afectan también de manera específica, pero esto desde una doble opción: potenciando un sindicalismo más de participación (tengan voz los sin voz); y entendiendo que su específica problemática en el horizonte no ya sólo de la inserción laboral, sino también desde su inserción en la sociedad adulta, atendiendo

a otros factores que, además del trabajo (el prioritario), han de posibilitar la emancipación familiar y la constitución de unidades estables de convivencia (individual o de pareja). Es decir, haciendo un sindicalismo no sólo profesional, sino integral.

✓ 3) Si es verdad que "hay mata donde hay patata", un sindicalismo que busca incorporar jóvenes a su proyecto deberá tener muy en cuenta y hacerse cercano a la emergencia de los nuevos movimientos sociales, con vistas a vertebrar la reivindicación y lucha en el ámbito laboral, aportando el aparato de información, asesoría, medios e infraestructura.

✓ 4) Pero no basta con atender a la problemática de los jóvenes. En la mediática sociedad en que nos toca vivir, casi tan importante como los hechos son su percepción a través de los *mass media*. El sindicato debe aprender a moverse también en los nuevos 'medios'.

✓ 5) No se puede negar la conveniencia de adaptar el sistema educativo a las exigencias del mercado laboral, pero el sindicato ha de aportar todo su aparato crítico a fin de que ese mercado no se convierta en el becerro de oro que haga olvidar para qué se produce, para quiénes y en qué condiciones. Es preciso buscar caminos que permitan incidir en la estructuración del sistema educativo con vistas a combatir una visión exclusivamente competitiva y utilitarista del trabajo, así como la desmotivación juvenil hacia lo que no suponga currículum y remuneración económica y inmediata.

✓ 6) Se debe priorizar el objetivo sindical de ser freno para las crecientes desigualdades en el ámbito socioeconómico, organizando a los colectivos más afectados y situando el resto de reivindicaciones en función de esta perspectiva.

### TANTOS PROBLEMAS, TANTOS RETOS

De la pregunta sobre si hay jóvenes en ELA quizá deberíamos pasar a la pregunta sobre ¿cómo están y qué hacen los jóvenes de ELA, y qué responsabilidad tenemos todos en este sentido?

Xabi ANZA



*Garrantzi haundia du prestakuntza eta informazioak*



*Sindikatuak gazteei dagozkien gaiak aztertu behar ditu*

## MUNDUA

### ■ AUKERA BERDINTASUNAREN ALDEKO BORROKA

**O**rdaindu gabeko emakumeen lana merkatuko prezioen arabera kalkulatu gero, munduko ekonomiaren emaitzei 11 bilioi dolar gehitu beharko litzaieke; guztira 25 bilioi direla uste dute adituek. Litekeena da Nazio Batuen Giza Garapenerako Programak (UNDP) bere 1995eko txostenean bota duen kalkulu hau motz geratzea. 80 estatutan eginiko denboraren erabilpenari buruzko ikerketetan oinarrituta dago. Nonnahi emakumeek lanean gizonen bano ordu gehiago ematen dituztela frogatu zen. Adituek estatistikoki "merkaturatzeko" moduan dagoen lana izan zuten kontutan, "lan hori preziorik ezartzeko asmorik ez baguenen ere".

Azken 20 urteotan gizonen eta emakumeen artean dagoen aukera ezberdintasun izugarria murriztu den arren, lan munduan oraindik egundoko alde dago; berdintasunera batez ere alfabetatze, hezkuntza, osasungintza eta elikaduran hurbildu dira bi sexuak.

UNDPren Txostenak emakume eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko borroka esklabutza eta kolonialismoa aurkako mugimenduetan eta gutxiengo etnikoen eskubideen aitorpenarekin gonbaratzen du.

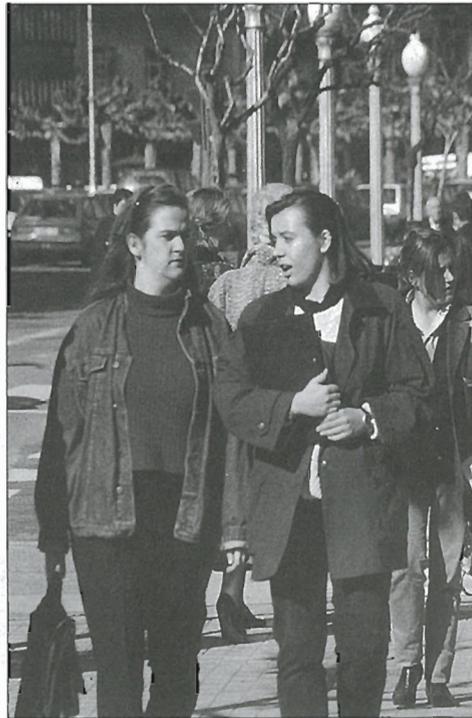
## EUROPA

### ■ OBJETIVO: SEGURIDAD SOCIAL

**L**os primeros días de noviembre se ha reunido en Aviñón (Francia) un amplio grupo de sindicalistas europeos. El objetivo del encuentro era estudiar "El futuro de la protección social en Europa". La primera constatación de los participantes fue que los sindicatos debemos seguir abanderando la permanencia de la protección social.

Aun cuando existan diversidad de sistemas, hay posiciones comunes que importa seguir manteniendo:

- universalidad de la cobertura;
- principio de solidaridad;
- no admisión de sistemas duales o de doble velocidad;
- es preciso reducir drásticamente el paro si no se quiere estimular a quienes por principio se oponen a nuestra protección social.



Fue unánime la radical oposición a sistemas de salud como el de Estados Unidos, que deja a 40 millones de personas sin cobertura. Y se censuró la degradación de los sistemas de protección en Gran Bretaña.

La defensa de una Europa solidaria en efectivos sistemas de protección social es un objetivo esencial de la actuación sindical. Y los sindicatos debemos liderar la construcción de una Europa con una seguridad social eficiente.

### ■ CAPITAL ESPECULATIVO

**E**n los últimos tres años, solamente en Londres, el volumen del negocio de transacción de divisas ha alcanzado 460.000 millones de dólares diarios, 170.000 millones o un 37% más que en 1992.

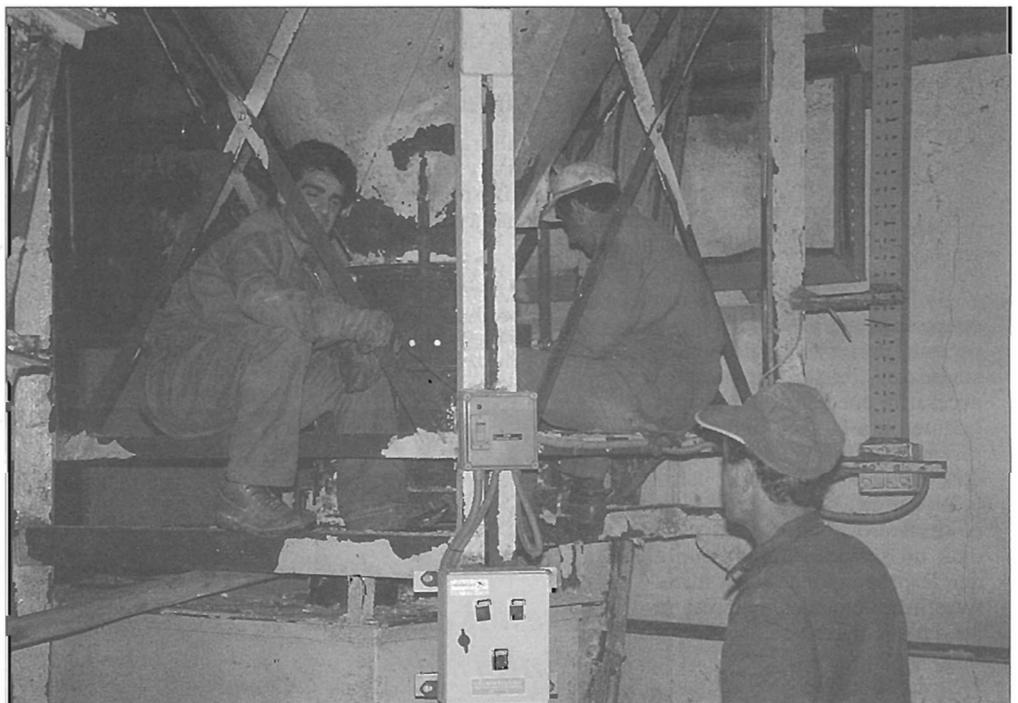
Si consideramos el nivel total de transacciones en todos los centros financieros importantes -Londres, Nueva York, Singapur, Hong Kong, Zurich y Francfort-, la suma asciende a la increíble e inimaginable cifra de 1.215.000 millones de dólares diarios, o sea, 303.750.000 millones anuales (sobre la base de 250 días laborables anuales), lo que significa que cada dos días laborables cambian de mano 14 billones de dólares.

El PIB mundial total ascenderá en 1995 a unos 30 billones de dólares. Es evidente, por lo tanto, que sólo una pequeña fracción de entre el 1 y el 2% de las transacciones financieras mundiales está relacionada con la producción y comercio de bienes y servicios.

La inversión extranjera directa (IED) equivale a unos 200.000 millones de dólares anuales, es decir, sólo la decimoquinta parte del 1% del total de las transacciones financieras: el 0,066%. ¿Cuál es entonces la finalidad del resto de las transacciones? Desde luego no corresponden ni a la producción, ni al comercio, ni a la IED. Una parte reflejará la inversión de cartera que comprende fondos de pensiones y la especulación en acciones y obligaciones. El resto es pura especulación monetaria.

Esta desenfadada especulación es uno de los principales factores de inestabilidad en los mercados monetarios, y por ello, también resulta altamente perjudicial para las actividades económicas productivas. Aunque no sea fácil, es necesario controlarla. El profesor Tobin, premio Nobel de economía, ha sugerido que todas las transacciones financieras no productivas debieran someterse a un impuesto. Tan sólo con una imposición inferior al 1%, decenas de miles de millones de dólares podrían ponerse al servicio de las más urgentes necesidades del desarrollo.

V. BENGUA



# Intolerantziaren aurka

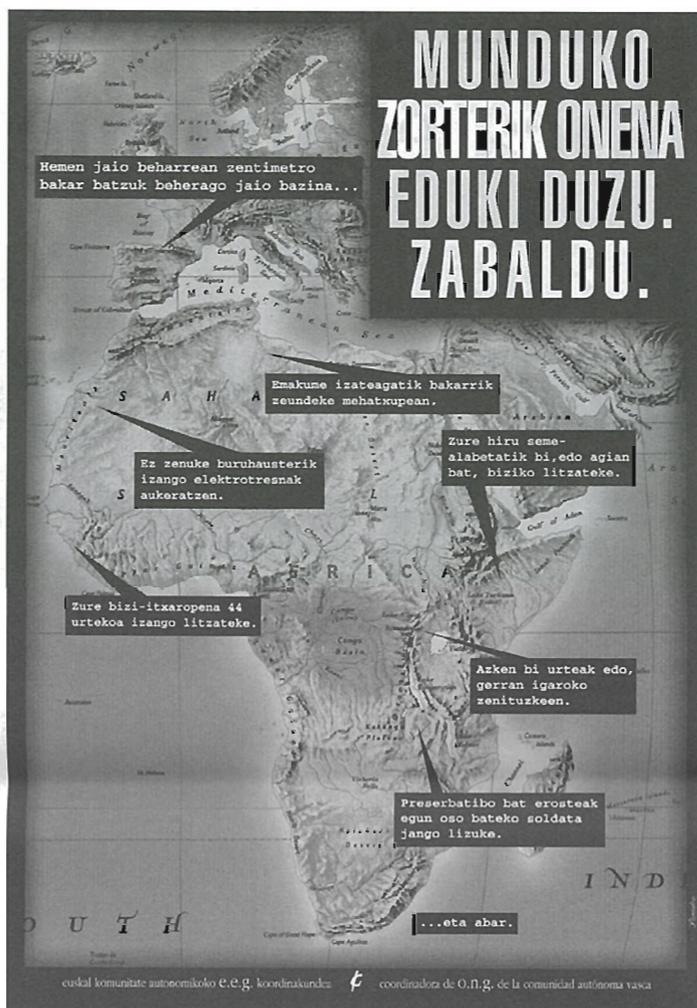
**E**gun hauetan, tolerantziaren urtea dela-eta, telebistan, irratian, egunkarian... zenbait pertsonak 'bereizitatzat' jotzen dituzten iragarkiak ari dira azaltzen. Iragarkiak, etnia desberdinetako bikoteak, arraza anitzeko elkarrekin edo kolore desberdinetako pertsona taldeak, nortasun ezaugarriak eta jarrerak azaltzen dituztenak dira. Ez dira bereziak, ezta ere berriak. Mundu honetan dagoen aberastasun mota bat azaltzen duten iragarkiak dira, besterik ez.

Tolerantzia azken urteotan arrazakeriaren loturik azaltzen den hitza da. Azkenean, gure ondokoa errespetatzea, onartzea, integratzen laguntzea dela uler daiteke, baina hiztegiak era bateko edo beste definizio bat ematen badu ere, pertsona bakoitzak badu bere definizio berezia.

Euskal Herriko biztanle gehienek ez dute beren buruz arrazistatza hartzen, edo hala diote behinipehan Euskal Herrian egindako zenbait inkestak emaitzek. Baina...

Azúcar Moreno kantariak ijitak dira; Denzel Washington aktorea, beltza, eta Aga Khan printzea, arabaiarra. Inork ez luke inongo arazorik izendatutako hauek gure ondoan bizitzen jarriko balira. Baina nork ez du behin baino gehiagotan atzera egin ijitu bat, guk ijitu deitzen diegun horietako bat (askotan kaltetan eskale dabilzan horiek, behartsu, zikin), gerturatu zaigunean?

Nork ez du pentsatu gure errepideetan topa ditzakegun arabiar famili horiek, kotxea gauza eta jendez gainezka, lehenbaitlehen pasa daitezela? Edo hauen kotxea gure aurrean hondatzean nor au-



**Kartel hau erakunde ez gubernamentalek euskal gizartea Hirugarren Munduaren arazoetaz jabetu dadin burutu duten kanpainaren atal bat izan da.**

sartu da gelditzen? Denak egon gara Hego Afrikako *apartheid*-aren aurka, ez zaigu ondo iruditu, estatu batek bere biztanleen bizitza guztiz arautzea, arraza desberdinen arteko ezkontzak debekatuz adibidez.

Baina gutako zenbaiti guztatuko al litzaziguke bere seme edo alaba Afrikatik ezer gabe, lanik gabe, goseak ez hiltzeagatik Euskal Herrira etorri den beltz batekin ezkontzea?

**“***Quando la compra de un preservativo te puede suponer el salario de un mes, tu esperanza de vida es de 44 años, o sólo uno de los tres hijos que has tenido está vivo, seguro que te plantearías la suerte que “unos cuantos” han tenido sólo por el hecho de haber nacido unos centímetros de mapa más arriba***”**

Munduan dabilzan erlijio desberdin guzti horiek arraza desberdin, polit eta ez horren polit horiek orain arte oso urrutitik ikusi ditugu. Ez dugu inongo arazorik izan, ez ziren gure ingurutan bizi, ez ez zitzaigun tokatzen.

Orain, 1995 tolerantziaren urtea dela-eta, gure seme-alabak beila daramaten ikaskideak izan ditzakeenean, Ramadan garaiean, agian goizeko lauretan gure bizilagunek nahigabe esnatzen gaituztenean, autobus edo metroan gure ondoan beltz bat eseritzen denean, edo eta gure lan-kide bat ijitua denean (eta gainera, emakumea!), orduan kontura gaitzeko zein beldur garen, zenbaterainokoa den gure ezjakintasuna, eta askotan ikasteko, jakiteko, eza-gutzeko, zein gogo gutxi dugun.

Hala ere, lasai ibil gaitzeko, gure buruak berehala topatuko ditu gure kontzientziarekin lasai ibiltzeko behar ditugun aitzakiak: “Euskal Herrian lanik ez badago, zergatik etorri behar dute?” “Kanpokoak badira, ez al dituzte gure ohiturak ezagutu eta onartu behar hemen bizitzeko?”

Zoritzarrez ala zorionez, batez ere Iparreko zenbait erakunde jardun da lanean tolerantzia eta arrazismoaren inguruan. Ekintza eta ekitaldi ugari egin badute ere, ez dirudi azken helburuak bete direnik. Ez dirudi Iparreko gizarte hau toleranteagoa, irekiagoa ala ulerkorragoa denik.

Baina ez dirudi gure Iparreko gizarte honetako partaideak, gu, biztanleok, helburu horien alde lanean ari garenik. Agian ez zaigu axola, agian ez zaigu (oraindik) tokatzen.

**Amaia BETELU**

**N**os encontramos a finales de 1995. Por tanto, llevamos ya cumplida la mitad de la década de los noventa. Transcurrido este periodo de tiempo es oportuno realizar una valoración general del proceso de acercamiento o, en su caso, alejamiento de la economía de Euskadi respecto a la de la Unión Europea.

LA RIQUEZA POR HABITANTE EN RELACION A LA UNION EUROPEA ES MENOR AHORA QUE EN 1991

## “La política económica y social nos aleja de Europa”

**U**n elemento previo de reflexión cuando tratamos el tema de Europa se encuentra en las consecuencias del Tratado de Maastricht, desde un punto de vista económico, máxime cuando en 1996 se va a reformar dicho tratado. En este artículo nos interesa señalar lo que está ocurriendo con los criterios de convergencia.

En Maastricht se decidió que para avanzar en la moneda única en 1997 había que cumplir 5 requisitos: Inflación y tipos de interés que no superasen en 1,5 puntos la media de los tres Estados con inflación o tipos de interés más bajos, deuda pública por debajo del 60% del PIB, déficit público por debajo del 3% del PIB y una estabilidad del tipo de cambio durante dos años.

Si se aplicasen los criterios de Maastricht, ningún Estado entraría a formar parte de la siguiente fase de la Unión Monetaria, y ello, por diversas razones. En primer lugar, resulta que tras las “tormentas monetarias” y sus consiguientes devaluaciones de diversas monedas (entre ellas destaca la peseta) se abandonó el margen que se había establecido, practicándose desde entonces un sistema de cambios libre, que hace imposible cumplir lo que en su día se acordó. Además, el volumen de la deuda pública en algunos Estados de los más ricos hace inviable que se cumpla el límite del tratado. Por cierto, en este sentido, cabe recalcar que la deuda pública en el Estado español es de las más bajas de toda la Unión.

Por todo ello, parece evidente que al final no se va a exigir que se cumplan los criterios de convergencia, sino que el proceso se abordará desde la perspectiva de la negociación y el pacto políti-



co. Esto, desde luego, no sorprenderá a nadie, ya que desde un principio estaba claro que los objetivos no se iban a poder cumplir. Así, los criterios de convergencia han servido como cortada para aplicar políticas económicas, sociales y laborales sumamente regresivas.

### ESPAÑA, "EJEMPLAR"

En este capítulo ha destacado el Estado español, que es donde se han aplicado estas políticas neoliberales con mayor intensidad, hasta el punto de que la Comisión Europea lo ha puesto como ejemplo del camino a seguir por el resto de estados.

El análisis de la influencia de estas políticas en el acercamiento o alejamiento de la Unión Europea es esclarecedor. Es sabido que la tasa de paro en el Estado español y en Euskadi ha crecido con fuerza en la década de los noventa, alejándose cada vez más de la media comunitaria.

La Fundación FIES ha elaborado un estudio que recoge cuál es la situación del nivel de riqueza en el Estado español en relación a la media europea, así como su evolución desde 1991.

Este estudio, como se recoge en el cuadro adjunto, indica diversas cuestiones:

La riqueza media por habitante en 1994 era en Nafarroa un 7,23% menor que en la media de la Unión. La diferencia era aún mayor en la CAPV, donde la riqueza es un 13,25% menos que en la UE. El nivel en el Estado es de tan sólo un 79,3% (es decir, 20,7 puntos por debajo de la UE).

La situación ha empeorado desde 1991, tanto en Nafarroa como en la CAPV. Lo mismo ocurre en el Estado español.

Mikel NOVAL

### PIB POR HABITANTE. UNION EUROPEA=100

	1991	1994
NAFARROA	93,28	92,77
CAPV	88,33	86,75
ESTADO	80,48	79,3
UNION EUROPEA	100	100

Fuente: Fundación FIES.

“

*Gizarte eta ekonomi politikak Europatik urruntzen gaitu*

“

*Estatuan politika neoliberalak gogor burutu dira*

VERIFICACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES

# La auditoría de las cuentas anuales (I)

**U**na vez formuladas y firmadas las Cuentas Anuales por parte del Consejo de Administración o del Consejo Rector, deberán ser entregadas a un experto ajeno a la empresa para su verificación (habitualmente para antes del 31 de Marzo del ejercicio siguiente al que pertenecen las Cuentas Anuales). Esta verificación puede ser mediante un Informe de Auditoría, una Censura de Cuentas o un Informe de Interventores. La obligatoriedad de realizar alguno de estos informes podrá venir dada por los Estatutos de la Sociedad pero en algunos casos esta obligatoriedad ya viene marcada por Ley.

La auditoría de cuentas es la actividad realizada por un experto cualificado e independiente, que consiste en analizar la información económico-financiera (principalmente balance y cuenta de pérdidas y ganancias) de la empresa a partir de los documentos contables de la empresa examinados (facturas, movimientos bancarios...) y que tiene como objeto hacer un informe con su opinión sobre la fiabilidad de la información económico-financiera de la empresa para que terceros (proveedores, clientes, trabajadores...) puedan conocer y valorar esa información.

Según refleja la Ley de Auditoría de Cuentas esta "consistirá en verificar y dictaminar si dichas cuentas expresan la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la empresa o entidad auditada, así como el resultado de sus operaciones y los recursos obtenidos y aplicados en el período examinado, de acuerdo con el Código de Comercio y demás legislación que le sea aplicable; también comprenderá la verificación de la concordancia del informe de gestión con dichas cuentas".

La obligatoriedad legal de someter las cuentas anuales de la empresa a auditoría puede venir por su volumen o por su actividad:

**■ Por su volumen:**

Aquellas empresas o entidades (sea sociedad anónima, sociedad limitada o cooperativa) que superen dos años consecutivos dos de los tres límites siguientes:

- 50 trabajadores de media durante el año.
- Activo de 230 millones de pesetas
- Cifra de negocios ( Ventas ) de 480 millones de pesetas.



**■ Por su actividad:**

Aquellas empresas o entidades en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que sus acciones coticen en Bolsa.
- Que emitan obligaciones en oferta pública.
- Las empresas o entidades financieras.
- Que tengan por objeto cualquier actividad aseguradora.
- Que reciban subvenciones, ayudas o realicen obras, prestaciones, servicios o suministren bienes al Estado y demás Organismos Públicos dentro de los límites que reglamentariamente fije el Gobierno por Real Decreto.

Una sociedad también puede estar obligada a someter sus cuentas anuales de dos maneras:

- Por acuerdo del juzgado competente y por petición fundada de quien acredite interés legítimo.
- Por solicitud de socios que representen al menos el 5% del capital y siempre que no hayan transcurrido tres meses desde el cierre del ejercicio.

Las cuentas anuales deberán de estar a disposición del auditor antes de transcurridos tres meses (normalmente antes del 31 de Marzo) desde que se cerró el ejercicio. El auditor tendrá un mes como mínimo para poder realizar su informe. El plazo máximo vendrá fijado por la celebración de la junta de accionistas donde se deben de aprobar las cuentas anuales y que ha de celebrarse dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio (normalmente antes del 30 de Junio).



*Fakturazio jakin  
bateko enpresek dute  
auditoriaren beharra*

Jon Ander LLABORI/  
Amaia ALDASORO

DE LA OBLIGACION DE MEDIOS A LA OBLIGACION DE RESULTADO DE LA SEGURIDAD

# Aprobada la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Se ha publicado en el BOE del día 10 de noviembre la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Mediante dicha ley se traspone al derecho interno español con retraso la Directiva-marco 89/391/CEE, sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que disponía que los estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales para dar cumplimiento a la misma, a más tardar el 31 de diciembre de 1992. Se incorporan así mismo otras Directivas específicas relativas a la protección de la maternidad, de los jóvenes, y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales. Hay que recordar que la tramitación de la ley ha tenido lugar en el contexto de la reforma laboral, lo que ha propiciado que, por ejemplo, no haya prosperado el reconocimiento de horas específicas para labores de prevención para los delegados de prevención, además de las del crédito horario como representantes de los trabajadores.

La ley entrará en vigor tres meses después de su publicación, o sea, a partir del día 10 de febrero de 1996.

### OBLIGACION GENERAL DE SEGURIDAD

La principal previsión contenida en la Directiva es el establecimiento de una obligación general a cargo del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La ley española incorpora casi literalmente disposiciones de la Directiva, cuando en el art. 14.2 establece que "en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores... El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención (...) a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo".

Se impone, pues, al empresario un papel activo frente a la evolución de los riesgos y se le obliga a la progresiva adaptación de las medidas adop-



tadas en materia de seguridad, procurando la "mejora de las situaciones existentes" de que habla la Directiva.

Por otra parte, la obligación no se limita a exigir del empresario el cumplimiento de las normas contenidas en la legislación laboral o administrativa, sino que le exige así mismo adoptar "las medidas necesarias".

Se trata, en fin, de una obligación de resultado, y no de una obligación de medios, como en algún momento en fase de proyecto de ley se quiso que fuera, lo que hubiera puesto en entredicho el cumplimiento de la Directiva. Han desaparecido también de los borradores de la ley la utilización de los criterios de lo "razonablemente posible" para conformar la obligación. La formulación legal y la Directiva no dejan dudas a la hora de adoptar el criterio de la "máxima seguridad tecnológicamente factible".

### RESPONSABILIDAD OBJETIVA DEL EMPRESARIO

La Directiva dispone que las obligaciones de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo no afectarán al principio de la responsabilidad del empresario; contemplándose como únicos supuestos justificativos de una eventual exención o aminoración de responsabilidad el caso fortuito y la fuerza mayor.

En este punto la adecuación de la Ley a la Directiva puede ser discuti-

ble, ya que el art. 14.4 de la Ley determina que "las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa (...) complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia..."; pero el art. 15.4 dispone que "la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador". Por otra parte, subsiste el concepto legal de accidente de trabajo del actual art. 115 de la LGSS, que excluye "los debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado".

### CONTENIDO DE LA PREVENCION

La filosofía de la prevención está en la base de la Ley, y en base a la misma se regulan en los ocho capítulos de la Ley contenidos diversos.

El ámbito de aplicación de la Ley se extiende no sólo a las empresas con trabajadores por cuenta ajena, sino también a la Administración y a las cooperativas (algo que ya la Ley de creación de OSALAN en la CAPV también dispuso). Se regula a continuación la política en materia de prevención, el papel de la Inspección y de la Administración, y la creación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En relación a los derechos y obligaciones y a los principios de la acción preventiva, se regulan la evaluación de los riesgos, la formación de los trabajadores, la información, consulta y participación de los trabajadores, el supuesto de riesgo grave e inminente, la protección de los menores y de la maternidad y los servicios de prevención. Estos servicios de prevención podrán ser propios, o concertados con entidades especializadas y con las Mutuas. En relación a la protección de la maternidad, la Disposición Adicional Undécima añade un apartado al art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo permiso retribuido "por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo".

Se establecen los delegados de prevención, designados por y entre los representantes del personal, así como el Comité de Seguridad y Salud en empresas que cuenten con 50 o más trabajadores.

Finalmente se dedica un capítulo a las responsabilidades y sanciones, donde se prevé una escala de sanciones que puede llegar hasta los 100 millones.

### LEY CENTRALISTA

No se puede obviar el dato de que la Disposición Adicional Quinta de la Ley prevé la creación de una fundación de carácter tripartito adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo fin es la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad, sobre todo en las pequeñas y medianas. Tal fundación se va a nutrir en definitiva de las cuotas por accidente de trabajo.

Tratándose de una competencia asumida por la CAPV, que con el mismo fin y por medio de la Ley de creación de OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales se ha dotado de un organismo similar, la financiación de éste debería llevarse a cabo a través del concierto económico; sin embargo, de acuerdo con la citada Disposición Adicional, es la fundación estatal la que determinará la asignación de presupuestos a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en función de determinados criterios.

J. B. HARRIOLA

### **Indemnización por incapacidad permanente pactada en convenio como mejora voluntaria. Plazo y cómputo para su reclamación**

(Sentencia del T.S. de 25 de septiembre de 1995)

—El plazo de prescripción de la pretensión indemnizatoria por incapacidad permanente total derivada de accidente, y con cargo a la póliza de seguro pactada en virtud de convenio colectivo, ha de entenderse que es el de 5 años, establecido por el art. 54.1 LSS, pues toda mejora voluntaria de la S.S. (arts. 21, 181 y cc. LSS), una vez establecida, debe regirse, en principio, por las propias normas del sistema en lo no expresamente previsto.

—Tratándose, en el caso, de pretensiones indemnizatorias por invalidez permanente, la acción no podrá ejercitarse sino desde la fecha de la declaración de tal invalidez (art. 19969 CC), y, más concretamente, desde la fecha de su firmeza (arts. 1971 y 1973 CC), pues dicha declaración, como correctamente se razona en la sentencia de contraste, actúa como presupuesto o conditio sine qua non del reconocimiento del derecho a la indemnización. Tal presupuesto sólo será eficaz si no se halla sujeto a impugnación, pues es la no impugnabilidad —la firmeza de la resolución— lo que hará aquél incuestionable e indubitado.

### **Contrato de lanzamiento de nueva actividad. Desempeño de actividad diferente de aquella para la cual se concertó la contratación. Improcedencia del despido subsiguiente**

(Sentencia del T.S. de 17 de julio de 1995)

Arguye el INSS, al impugnar el recurso, que la conexión entre la actividad de nuevo lanzamiento y las tareas que deben encomendarse a los trabajadores contratados bajo tal modalidad contractual ha de excepcionarse en aquellos supuestos en que la realización de las nuevas tareas aconseje su asignación a trabajadores experimentados, sosteniendo que en tal caso aquellos trabajadores, manteniendo su temporalidad, puedan ser destinados a cubrir los puestos de trabajo que vinieran desempeñando éstos.

Tales razones, aun sugestivas, en todo caso requerirían para ser ponderadas su acreditación y la excepcionalidad del supuesto, sin que su alegación, con carácter general y abstracto, pueda romper la indicada conexión, la cual viene impuesta por la propia causa de la temporalidad y por la evidente exigencia de hacer controlable la actuación empresarial.

La citada conexión, implícita en el art. 15.1 d) ET, quedó reforzada por el régimen jurídico que para tal modalidad contractual estableció el desarrollo reglamentario aprobado por el citado RD 2104/1984, teniendo en cuenta, de una parte, que imponía que en tales contratos se identificara con claridad y precisión la nueva actividad, lo cual denotaba que las tareas a asignar habían de corresponder al desarrollo de éstas; y, de otra, que en el modelo de contrato que aprobó dicho RD se incluye declaración de la empresa mediante la que debe hacer constar que el contrato es concer-

tado para atender las necesidades derivadas de la nueva actividad lanzada por aquélla.

—Lo anteriormente razonado fuerza a concluir que los contratos concertados por las partes, aun formalmente acogidos a la modalidad autorizada por el art. 15.1 d) ET, no mantuvieron tal carácter en su desarrollo, en tanto que, no de manera esporádica, sino en todo su curso, se rompió la exigible conexión entre las tareas encomendadas y la nueva actividad emprendida. Consiguientemente, la cláusula de temporalidad perdió su eficacia deviniendo en fijas las relaciones laborales así constituidas, teniendo en cuenta las presunciones generales que a la sazón venía establecida por el párr. 1º ap. 1 art. 15 ET, sin que ello suponga la existencia de intención fraudulenta por parte del INSS.

—La sentencia recurrida, al resolver la cuestión que ha sido examinada en los términos que lo hizo, declarando que el cese impuesto encontraba causa en el cumplimiento del término, siendo así que, aun pactado, quedaba privado de eficacia, incurrió en infracción de lo prevenido por el art. 15.1 d) ET y el art. 5 RD 2104/1984, así como de lo dispuesto por los arts. 49.3, 55.3 y 56 ET y por los arts. 18.1 y 110 TA LPL, produciendo quebranto en la unidad de la interpretación del derecho y formación de la jurisprudencia. Procede, en su consecuencia, con la estimación del recurso, casar y anular dicha sentencia, como acertadamente informa el Ministerio Fiscal.

### **Discriminación por razón de sexo en materia salarial: falta de acreditación de la neutralidad de los criterios de valoración de las tareas desempeñadas que fundan las diferencias salariales**

(Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 1995)

El art. 14 CE prohíbe específicamente la discriminación por razón de sexo, sea en su expresión más tosca, donde el sexo es objeto de consideración directa, sea en su vertiente más sutil y común, la que tiene lugar bajo la apariencia de tratamientos formalmente no discriminatorios, pero que encubren consecuencias perjudiciales para un grupo social determinado, generalmente femenino. Este principio de no discriminación comporta en materia salarial que a un mismo trabajo, o, más precisamente, a un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, debe corresponder igual retribución, lo que excluye que pueda tomarse en consideración, sea directa o indirectamente, el sexo como factor determinante de los criterios retributivos, a menos que sea un elemento de idoneidad o aptitud profesional para el desempeño de una tarea que posee un valor propio y específico.

Al existir, en el presente caso, unas diferencias salariales que coinciden de facto con la división por sexos, siquiera sea indirectamente, a través de los distintos puestos de trabajo, entran en juego las exigencias de la prohibición de discriminación, conforme a las que toda diferencia pasa a ser “sospechosa”, a menos que se justifique que no se funda en el sexo, sino en las características del trabajo.

Para afirmar que tales diferencias se hallan justificadas desde la perspectiva constitucional, no basta la invocación abstracta de criterios diferenciales, sino que son necesarios baremos más estrictos: es preciso probar que los presupuestos materiales de dichos criterios concurren en el caso y, más aún, el modo y la

relevancia con que lo hacen —prueba que, según se dijo en la STC 58/1994, corresponde aportar al empresario— y, además, resulta necesario justificar, desde esa base fáctica, la prevalencia que se les otorga sobre otras características de las actividades laborales. Esto sentado, y a partir de que las actividades son, en efecto, distintas, la Sala de lo Social atiende a la nocturnidad, el mayor esfuerzo y la mayor penosidad del trabajo desempeñado por los hombres.

Puesto que el trabajo nocturno, por serlo, se retribuye específicamente, mal podría la mera disponibilidad para realizarlo, justificar por sí sola una mayor retribución. Sin embargo, se aduce, también, la mayor penosidad y esfuerzo físico que requieren las tareas encomendadas a los varones.

Ahora bien, en la STC 145/1991 se planteaba un tema semejante, y allí dijimos que “la utilización exclusiva e irrazonable de este criterio objetivo” —exactamente el de la mayor penosidad y esfuerzo físico— había producido “consecuencias desiguales y perjudiciales para la mujer”. “Se ha partido” —añadamos— “de una premisa no demostrada, la mayor penosidad y esfuerzo físico, dando más valor así injustificadamente a una cualidad predominantemente masculina, desconociéndose otras características del trabajo (atención, cuidado, asiduidad, responsabilidad, etc.) más neutras en cuanto a su impacto en cada uno de los sexos”.

Estas afirmaciones no pueden, sin embargo, desligarse del contexto en que se realizan. En este contexto (en el que la mayor penosidad y esfuerzo físico no se ha probado y los otros factores no han sido tenidos en cuenta y en el que resulta que tales características se adscriben a una categoría laboral —la de peón— desempeñada exclusivamente por hombres) tenía sentido afirmar que no se trataba de una categoría “neutral”. Sin embargo, en abstracto, ni el mayor esfuerzo requiere, de suyo, una fuerza física “masculina”, ni la “penosidad: del trabajo ha de ser, en principio, mejor tolerada por los hombres que por las mujeres, porque no exige, en todo caso, mayor resistencia muscular. Sólo cuando el esfuerzo y la penosidad se hallen unidos a la fuerza física y a la resistencia muscular podremos decir que estamos ante categorías masculinizadas, y por ende, discriminatorias.

En el presente caso, ciertamente, no concurren los indicios que, en el contemplado en la STC 145/1991 daban a la utilización de las categorías aludidas la apariencia manifiesta de un disfraz de la discriminación. La Sala de lo Social del Tribunal Superior se cuida de destacar que el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo que ocupan los hombres está abierto y que, en algún supuesto en que la clasificación del puesto de trabajo es igual, el salario es, también, el mismo.

Pero, lo cierto es que no se ha probado que los criterios usados para justificar la diferencia salarial fuesen, en efecto, neutrales, aplicando al caso concreto los conceptos de “esfuerzo” y “penosidad” de modo no vinculado al diferente sexo de los trabajadores.

A ello se añade que tampoco se han ponderado esos factores con los demás concurrentes en los respectivos puestos de trabajo, con lo que la valoración efectuada por el empresario y confirmada por la Sala, lejos de resultar objetiva y “transparente” (STC 58/1994), no logra desvanecer la apariencia discriminatoria que, con razón, le atribuye el Sindicato recurrente.

Por tanto, ha de concluirse que la sentencia impugnada vulnera las exigencias dimanantes de la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

# Sindikalgintza

BIZENTE ZUMARRAGA, GOIERRIKO ESQUALDE BATURAKO ARDURADUNA

## “Kalera eraman behar ditugu gure erreibindikazioak”

**B**izente Zumarragak 53 urte ditu, eta 1977 urteaz gero da Goierriko eskualde baturako arduradun. Horren aurretik Legazpin dagoen Coel metal arloko lantegian egin zuen lan hogeitaz, eta hamalau enpresako ‘jurado’, orduko ordezkari sindikal moduan eman zituen. Bere ardura duen Goierriko eskualde batura Legazpi eta Legorreta artean dago kokatuta. 3.765 afiliatu ditu eta Zumarraga, Legazpi eta Beasaingo herri baturetan banatuta dago. Aurreko hauteskunde sindikaletan baino ordezkari gutxiago hautatu dira, baina ELAK eutsi egin dio lehen zuen %43ko maila altu horri. LAB hazi egin da, eta UGT zein CC OOek jexiera izan dute. Eskualdearen egoerari buruz eta Oria-Goierrira berriaren sorreraz galdegin diogu.

–Zer moduzko egoera ekonomikoa dago Goierrin?

–Hoherantz egin du azken urtean, nabari da jendeak lan gehiago duela; geuk espeditente gutxiago landu behar dugu. Hala ere, kezkatzeko moduko gauzak ikusten dira: enpresa haundietan azpikontratazio ugari dago, Irizar kooperatiban adibidez. Esplotazio egoerak gertatzen dira berriro. Ordu extra asko sartuta ere, langile asko hortxe-hortxe iristen da hitzarmen kolektiboetako soldatetara, eta hori, baldintza txarretan lan egin ez.

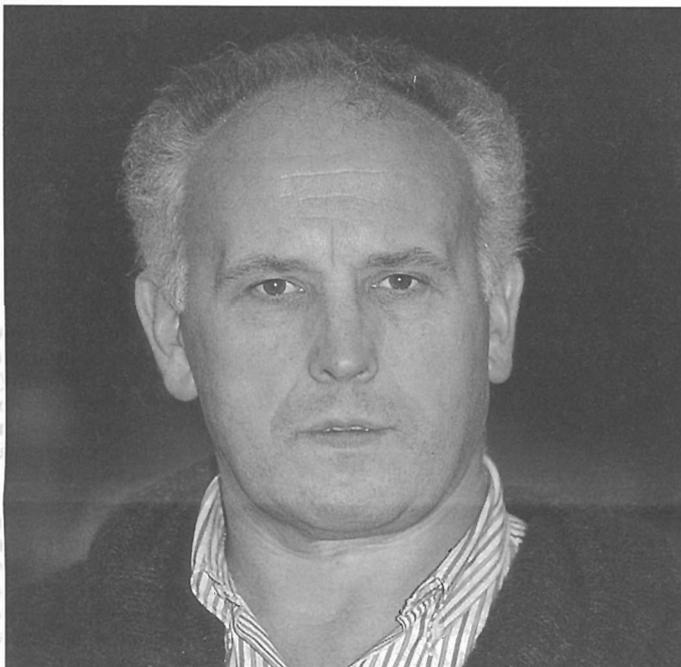
Ordu extra mordoa sartzen ari dira bertako enpresetan, eta lan tenporal enpresak ikusten ditugu, metalean gehienbat. Orkli kooperatiban adibidez jendea aldi baterako kontratu txarrez hartzen dute.

–Beraz, zein da uneotan sindikatuen zeregin nagusia?

–Enpresetan atal sindikalen bidez kontratuak zer eratakoak diren kontrolatzea eta langileen egoera hobetzen saiatzea.

–Langabezia maila zertan da?

–Eskualdeko udalek osatu zuten Goiekin erakundeak dioenez,



langileen %10 dago lanik gabe, baina benetan %18 inguruan dabil. Zailtasun bat dago langabezia neurtzeko, ebentualen zenbateko handia; Inemek ez du gehiago zehazten.

### GAZTEENTZAKO ERREFERENTZIA

–Sindikatuak zein lan egin behar du?

–Etorkizunari begiratuta beharrezkoa da eskualdean gazteentzako erreferentzia izatea, bestela ez baitezakegu esan sindikatuko koadroak berritzeko beharrezko zaizkigunik. Ez gara arlo honetan behar bezala saia-

tu; gazte jendea lagundu egin behar diogu. Bestalde, emakumeen partehartzea ere falta da. Itxi samarrak izan gara agian, eta emakume gutxi dago gure arduradunen artean. Emakumeengana iristea izango da beraz beste zeregin bat. Langabe-tuentzako ere helduleku edo erreferentzia izan behar dugu.

Guzti hori nola? Arazoei unean-unean erantzuna emanez, kalera irtenda, negoziaketa kolektiboa burutuaz; azken bi urteotan alde hortatik lotan egon gara. Adibidez, lan tenporal enpresei ez diegu aurre egin eta esplotaziorako bidea irekitzen dute. Zer-

bitzu juridiko hutsetan geratzea –askorentzat sindikatua hori besterik ez baita– edo soilik prentsan azaltzea ez da nahikoa. Kalekoa, protestara itzuli behar dugu.

–Ondo al doa afiliazioa?

–Kide berriak egitea zaila dago egun, langile askoren inertzia dela-eta (jende askok alderdi politikoak eta sindikatuak zaku berean sartzen dituzte). Euskal Herriaren egoera politiko eta sindikala ikusirik, ekintzak kalera eraman behar ditugu ekintzak. Kaleko mobilizazioak beste, gure mezua lantokietara eraman behar da. Berriro diot: gazteek gizarteko arazoentzako gure aldetik erantzunik ikusten ez badute, edo beste arrazoi batzuk direla medio etortzen badira, ez dago irtenbiderik.

### ESKUALDEEN BATEGITEA

–Noiz egingo duzue bategitea?

–Urte hasierarako burututa egongo da. Goierrira Oria eskualde batura berriak 60 kilometrotako luzera izango du. Ikusiko dugu zer emaitza lortzen den. Eskualdea horren zabala izanik, garrantzi handia du federakundeekiko elkarlan eta koordinazioak. Beharrezkoa izango da egiturak ondo indartzeko.

Orain eskualde bakoitzean informazioa banatu eta eztabaidak burutzen ari dira. Abenduak leian bilduko da azken aldiz Goierriko eskualde kontseilua, bere amaiera ofiziala egitearren. Eskualde kontseilu berria abenduak 22an egitea erabaki dugu bi eskualdeetako ordezkariok.

–Zer ikuspegi zabaltzen du bategiteak?

–Hobe da beti eskualde baturak sendotzea, etorkizunean estrategia hobeto prestatzeko aukera ematen baitu. Militanteek zailantza izan dezakete horrelako pauso bat komeni ote den, funtzionatuko ote duen. Baina beti da hobe elkartzea, galerarik ez baitakar.

G.ZEBERIO

## MEJORA LA ECONOMIA, PERO...

**B**izente Zumarraga, responsable comarcal de Goierrri, reconoce que la situación económica y del empleo ha mejorado algo, pero expresa también su preocupación: “se están reproduciendo situaciones de explotación”.

Muchos trabajadores sólo consiguen llegar a salarios de convenio mediante las horas extras, “trabajando además en condiciones pésimas”. Un ejemplo de ello es el recurso por parte de algunas empresas, como las cooperativas Irizar y Orkli, a la subcontratación y las empresas de trabajo temporal.