



**ELA Sindikalgintza**



JORNADA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA EN DONOSTIA

## MANOS A LA OBRA

**M**anifestación y protesta de ELA por la situación de los presos en el sistema penitenciario. Los sindicatos de ELA y LAB se unen para exigir la liberación de los presos políticos y la mejora de las condiciones de los presos comunes. La jornada se celebrará el 30 de noviembre en Donostia. Los sindicatos de ELA y LAB se unen para exigir la liberación de los presos políticos y la mejora de las condiciones de los presos comunes. La jornada se celebrará el 30 de noviembre en Donostia.

*Ante la  
Manifestación  
del 30 de  
Noviembre*



**3**

## POR LOS DERECHOS DE LOS PRESOS/PRESAS

3 AGIRIA / DOCUMENTO:  
"POR LOS DERECHOS DE LOS PRESOS-AS"

4 KONFEDERAKUNDEA

5 FEDERAKUNDEAK/  
ESKUALDEAK

6 NAZIOARTEKOAK

7 GAZTEAK / JOVENES

8 /9 NEGOCIACION COLECTIVA

10 FORMAZIOA / FORMACION

11 EMAKUMEA / MUJER

12/13 JORNADA SOBRE  
NEGOCIACION COLECTIVA

14/15 AZTERGAIK / TEMAS  
PARA LA REFLEXION

16/17 INGURUGIROA /  
MEDIO AMBIENTE

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA

20/21 EKONOMIA:

22 GUIA LABORAL: LOS GRUPOS  
DE EMPRESAS

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:

Rufino Larrea



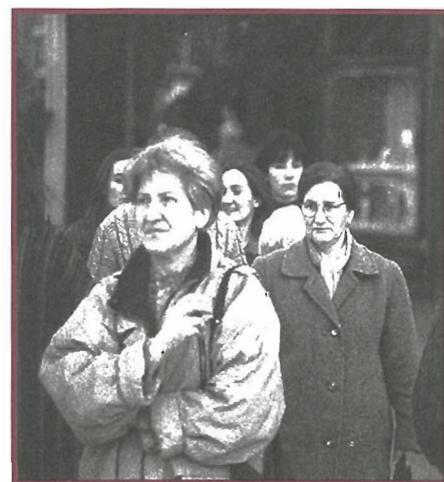
*De la teoría  
a la práctica*

## JORNADA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

**12-13**

## EL RECORTE DE LAS PENSIONES AVANZA RAPIDO

**20**



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

## ANTE LA MANIFESTACION DEL 30 DE NOVIEMBRE

# POR LOS DERECHOS DE LOS PRESOS/AS

**E**l Comité nacional de ELA ha decidido apoyar la manifestación convocada por la Asociación de Familiares de Presos **Senideak** para el próximo 30 de noviembre, en Bilbao, en favor del respeto de los derechos de los presos y presas vascos y para reclamar su traslado a las cárceles de Euskal Herria. ELA llama, por tanto, a sus cuadros, militantes y afiliados/as, así como al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, a participar en esta manifestación.

### ■ CASTIGO CONTRA LOS PRESOS Y SUS FAMILIAS

El motivo de esta convocatoria es bien claro: el Gobierno español está aplicando a los presos y presas vascos una política represiva que va más allá incluso de los límites de su propia legalidad, trasladando a muchos de ellos a prisiones alejadas de su domicilio y negándoles la aplicación de los derechos y beneficios reconocidos por la legislación penitenciaria. De esta forma, por una decisión política se está endureciendo de forma arbitraria el contenido de las condenas y se está castigando indirectamente al entorno familiar y social del preso o presa. El montón de kilómetros -miles en muchos casos- que los familiares o amigos de cada persona presa se ven obligados a realizar cada vez que quieren, simplemente, hacerle una visita, no es sino un exponente de esta situación de enorme e injustificada dureza.

La Sectorial de Prisiones de ELA, la Federación de Servicios Públicos y la propia Confederación han denunciado esta situación. Recientemente todavía, a iniciativa de Senideak, ELA, junto con LAB y otras organizaciones sindicales, ha firmado una declaración de siete puntos en la que, en síntesis, se pide que se respeten los derechos que, como personas que son, tienen los presos y presas.

Hay, por tanto, razones de justicia elemental para que estas peticiones sean atendidas.

### ■ EL GOBIERNO DESPRECIA LA VOLUNTAD MAYORITARIA

Estas peticiones, tenemos que recordarlo, han sido asumidas en sus líneas generales por un gran número de grupos y personas y han obtenido el respaldo del propio Parlamento de la CAPV que, por decisión mayoritaria de su Comisión de Derechos Hu-

manos, ha reclamado del Gobierno central que los presos y presas vascos sean ubicados en prisiones lo más próximas posible de sus domicilios habituales, lo que, si bien no se corresponde totalmente con la reivindicación de que cumplan sus condenas en cárceles de Euskal Herria, contribuiría a aliviar extraordinariamente la insostenible situación actual. El Parlamento ha reclamado también que se respeten los derechos de estas personas y se les apliquen los beneficios penitenciarios reconocidos por la normativa vigente.

Pues bien, el Gobierno central -como en tantas y tantas otras cuestiones- ha hecho oídos sordos a la petición de esta mayoría social y política. Y en ELA pensamos que es legítimo, que es incluso necesario, que la sociedad vasca recupere capacidad movilizadora frente a las imposiciones antidemocráticas.

### ■ UN PROBLEMA QUE DETERIORA LA CONVIVENCIA SOCIAL

En otro orden de cosas, como organización sindical presente en cada rincón de Euskal Herria y como personas que vivimos la realidad de este país, no podemos ignorar hasta qué punto el mantenimiento a lo largo de los años de esta situación injusta y arbitraria respecto de las personas presas y de su entorno familiar y social está tensando y deteriorando la convivencia diaria. No vamos a caer en la ingenuidad de creer que un trato distinto de los presos y presas convertiría sin más Euskal Herria en una balsa de aceite, pero sí cabe esperar que la superación de una situación que castiga de forma muy directa a miles de conciudadanos/as contribuya a rebajar en medida im-

portante el grado de tensión en nuestras ciudades, pueblos y barrios.

### ■ CONTRA LA POLARIZACION, RECONCILIACION

ELA considera que vivimos una Euskal Herria en la que se ha impuesto una tajante división en dos bloques irreconciliables. Es una dinámica de polos que se repelen, que puede resultar relativamente cómoda para quienes prefieren que nada cambie, pero que resulta insoportable para quienes vemos necesario ir aunando fuerzas para trabajar por una Euskal Herria más justa, más solidaria y más libre.

Esta es la razón de que ELA, incluso en momentos de especial dureza para nosotros, como el asesinato por ETA de compañeros del sindicato, haya rechazado la dinámica de enfrentamiento y polarización. Porque creemos que no es posible construir un futuro mejor mientras cada uno siga cerrando los ojos ante el sufrimiento y la injusticia de que es víctima el otro, mientras no seamos capaces de compartir, siquiera en alguna medida, sentimientos y objetivos.

Por ello quiere ELA que la solidaridad del conjunto de la sociedad con el colectivo de presos y presas vascos, una solidaridad que prime siquiera por un momento sobre valoraciones o consideraciones ideológicas o partidistas, sea un signo de acercamiento entre personas y grupos que vaya contribuyendo a movimientos de reconciliación. Una reconciliación que por encima de las dificultades y las contradicciones que en una situación tan difícil son inevitables, es una necesidad apremiante para nuestro pueblo.

✓ PORQUE SON EXIGENCIAS DE JUSTICIA

✓ PORQUE LO PIDE LA MAYORIA DE ESTE PUEBLO

✓ PORQUE SU NEGACION ESTA DESTROZANDO AUN MAS LA CONVIVENCIA

✓ PORQUE EUSKAL HERRIA NECESITA DAR PASOS HACIA LA RECONCILIACION

**Trabajador, trabajadora:**

**ACUDE A LA MANIFESTACION DEL PROXIMO  
30 DE NOVIEMBRE, EN BILBAO**

**SANZ MARGINA AL SINDICATO DE LA NEGOCIACION DEL ACUERDO POR EL EMPLEO**

## UPN sigue excluyendo a ELA

**J**osé Mari Otaegi, responsable de ELA en Navarra, ha afirmado que "UPN continúa con la antigua política de exclusión seguida contra ELA por diversas instituciones navarras". Esta declaración se produce a raíz de que Miguel Sanz, presidente del Ejecutivo, haya dejado de lado al sindicato en la primera reunión convocada para llegar a un acuerdo tripartito sobre el empleo, al que han asistido el Gobierno, la patronal, UGT y CC OO.

Otaegi subraya la poco congruente actuación de Sanz: "El Gobierno no puede excluir a una confederación que ha obtenido el 20% de representación entre los trabajadores y trabajadoras navarros, mientras que invita a otra con el mismo porcentaje".

"Nosotros somos en todo caso escépticos ante este nuevo intento de pacto social encubierto, porque sólo afecta a los trabajadores y se limitará probablemente a un pacto de rentas", ha dicho el responsable de ELA en Navarra, "pero ello no significa que vayamos a aceptar esa marginación; queremos estar presentes allí donde tengamos derecho para expresar nuestra opinión sobre los asuntos que afectan a todos los trabajadores navarros, no sólo a los representados por UGT y CC OO".

El pretexto para excluir a ELA ha sido el de que no firmó el acuerdo intersectorial cerrado por la CEN, UGT, CC OO y la Administración foral en 1995. Según Otaegi, "aquel acuerdo mezclaba churras con merinas, porque hablaba de nueve temas diferentes -entre ellos el de la formación continua, el tribunal laboral o el de seguridad y salud laboral- que deben tratarse separadamente por su importancia". Por otra parte, concluye el responsable de ELA en Navarra, "parece que han preparado el terreno para nuestro rechazo planteando algunas materias de forma que no estemos dispuestos a entrar".

## ELA exige la liberación de Ortega Lara y Delclaux

### EL COMITÉ NACIONAL PIDE LA LIBERACION DE ORTEGA

El Comité Nacional de ELA recordó en su reunión del pasado 11 de noviembre los trescientos días de secuestro del funcionario de la prisión de Logroño, José Antonio Ortega Lara, y expresó su solidaridad con el trabajador secuestrado y sus allegados, "que están siendo víctimas de una situación injusta y cruel".

El Comité Nacional pide que no se prolongue por más tiempo esta situación y se devuelva la libertad a Ortega Lara.

### ELA CONDENA EL SECUESTRO DE COSME DELCLAUX

Una representación de ELA integrada por José Elorrieta, secretario general, y los miembros del Comité Ejecutivo

Germán Kortabarria y Martín Aurrekoetxea, asistieron a la manifestación que tuvo lugar en Getxo para pedir la libertad de Delclaux y Ortega Lara.

El secretario general de ELA condenó lo que parece ser un nuevo secuestro de ETA, en este caso en la persona del empresario Cosme Delclaux. En opinión de Elorrieta, un secuestro supone un atentado gravísimo contra los derechos y la dignidad de una persona, a la que se convierte en mero instrumento de chantaje, por lo que en razón de la más elemental humanidad ha pedido su inmediata puesta en libertad.

Elorrieta dijo también que aunque cada nuevo episodio de violencia sea una dificultad más para construir este país, "no podemos arrojar la toalla; tenemos que seguir trabajando para construir una Euskadi en la que no quepan este tipo de actos".



**futuro sin muros**

## "Por un futuro sin muros"

**E**LA apoyó la manifestación que con el lema "Navarra: por un futuro sin muros. La sociedad navarra decide" convocó Elkarri el pasado 9 de noviembre en Pamplona.

El responsable de ELA en Pamplona, José Mari Otaegi, denunció la actitud del ejecutivo foral, que ha retirado de la tramitación parlamentaria el texto del acuerdo de cola-

boración entre Navarra y la Comunidad Autónoma vasca.

En opinión de Otaegi, la creación de este instrumento de colaboración, recogido en el Amejoramiento y el Estatuto de Gernika, "es un dato positivo para la normalización política y social de nuestro país, por lo que los trabajadores no podemos estar de acuerdo con esta decisión".

# ELA califica de "inoportuna" la visita de Aznar

El Comité Ejecutivo de ELA acordó no asistir a la recepción organizada por el Ayuntamiento de Bilbao con ocasión de la visita del presidente del Gobierno español, José María Aznar, por lo que declinó la invitación cursada por el alcalde, Josu Ortuondo.

Con este gesto, el Comité Ejecutivo quiso resaltar su valoración negativa de la política que está llevando a cabo el gabinete que

preside José María Aznar en materias como el recorte de las pensiones, la política fiscal o la reforma laboral. El Comité Ejecutivo se refirió también al autogobierno, respecto del cual recordó que el PP no ha dado ningún motivo para que podamos pensar que en las materias que más directamente afectan a los trabajadores —como el empleo, la formación y la seguridad social— vaya a seguir una política distinta a la del PSOE, situación que ELA no va a aceptar y de la

que deberá extraer sus propias conclusiones políticas.

Por ello, y sin perjuicio de la voluntad de mantener una relación normal y una comunicación fluida con todos los partidos e instituciones, ELA anunció que no secundaría con su presencia una visita que como organización sindical y abertzale consideró inoportuna.

## FEDERAKUNDEAK-ESKUALDEAK / FEDERACIONES-COMARCALES

### Servicios Públicos

#### ELA-Ertzaintza critica la "actuación de fuerza" contra las trabajadoras de Merusa en el Hospital de Cruces

ELA-Ertzaintza hizo pública una nota en la que rechazó la "actuación de fuerza" realizada por algunos de los ertzai-

nas" que intervinieron en el Hospital de Cruces el pasado 15 de noviembre, con motivo del conflicto laboral que atraviesan las trabajadoras y trabajadores de la empresa Merusa. A consecuencia de dicha actuación, varias personas tuvieron que ser atendidas por lesiones.

Según la sectorial de la Policía autonómica, "la intervención de la Ertzaintza debe estar presidida siempre por la serenidad, la racionalidad y la actuación proporcionada". ELA-Ertzaintza advierte que "se puede entender, incluso, que esta actuación pudiera mejorar la posición de la empresa, que lejos de haber demostrado voluntad real de

negociación, acude tranquila al conflicto al contar con este tipo de ayudas. Jamás tendrá que ser esta la función de la Ertzaintza", ya que, como dice el comunicado, esta policía "lo es de todos los ciudadanos de Euskadi y no únicamente de los instalados en el poder político o económico".

M.J.

### Metal

#### Manipulación acerca del sector naval

Ante las informaciones sobre la situación que atraviesa el sector naval público, "que están produciendo confusión, estupor y desasosiego a los trabajadores", la Federación del Metal ha hecho pública su posición:

— "No aceptamos que aparezcan cifras multimillonarias de pérdidas que están siendo achacadas a la falta de acuerdo en la negociación colectiva, cuando ha sido la Dirección de Construcción Naval quien ha dificultado el acuerdo".

— "Se observa nítidamente que las pérdidas atribuibles a la producción (donde interviene la mano de obra) son mínimas, y ello, teniendo en cuenta que la previsión, planificación y organización dejan mucho que desear".

— "Se barajan cifras de 90.000 millones de pérdidas, cuando más de 50.000 corresponden al programa de jubilaciones (costeado por la Unión Europea), y el resto, mayoritariamente a gastos financieros, de reconversión, administración central, etc., ajenos a la acción de los trabajadores".

— "Finalmente, no aceptaremos amenazas sobre la aplicación de medidas traumáticas cuando los responsables de este desajuste han sido ellos".

I.F.

### FETA-ETEF



#### Banketxe eta aseguruetakoko euskal hitzarmenaren alde

Banketxe eta aseguruetakoko sektoreetan estatu mailan UGT eta CC OOek sinatzen dituzten hitzarmenetan jasotzen diren lan baldintzak gero eta okerragoak dira. Adibidez, soldata, mugikortasuna eta lanaldia bezalako gaitan hobetu ordez atzerantz doaz eskubideak. Beraz, hori ikusirik eta ahalik indar haundienaz negoziatzea ezinbestekoa dela jakinda, ELA eta LABek kanpaina bati ekin diote banketxe nahi aseguruetakoko hitzarmenak Euskal Herri mailan negoziatzea daitezke. Bi sindikatuek gogoratu egin dute 13.000 langile biltzen dituzten sektoreetan jasaten dela inposizioa: "Estatuan Euskal Herriarekin zerikusirik ez duen mapa sindikala da nagusi, eta gure errealitate nazionala ez da kontutan izaten, ez izan nahi".

Azpeitiko lokala aldatu egin da honako helbidera:  
**Goiko Kale, 5 - 2.A**  
Telefonoa: 81 34 46

UNA IMPORTANTE RESOLUCION DE LA DGB

# Rebajar el paro de Europa a la mitad

**E**s necesario que la política de empleo sea, por fin, un aspecto central de la acción política europea”, afirma una reciente resolución de la DGB sobre el empleo en Europa. La resolución es del mes de octubre y define la “posición de la DGB sobre una política europea de empleo”.

## DOS OBJETIVOS

La resolución de la DGB establece que es urgente desde ahora mismo que los principales actores políticos —especialmente los ministros de economía y de finanzas, los gobernadores de los bancos centrales— asuman las responsabilidades que les son propias en materia de política de empleo y adopten las iniciativas adecuadas en orden a dos objetivos:

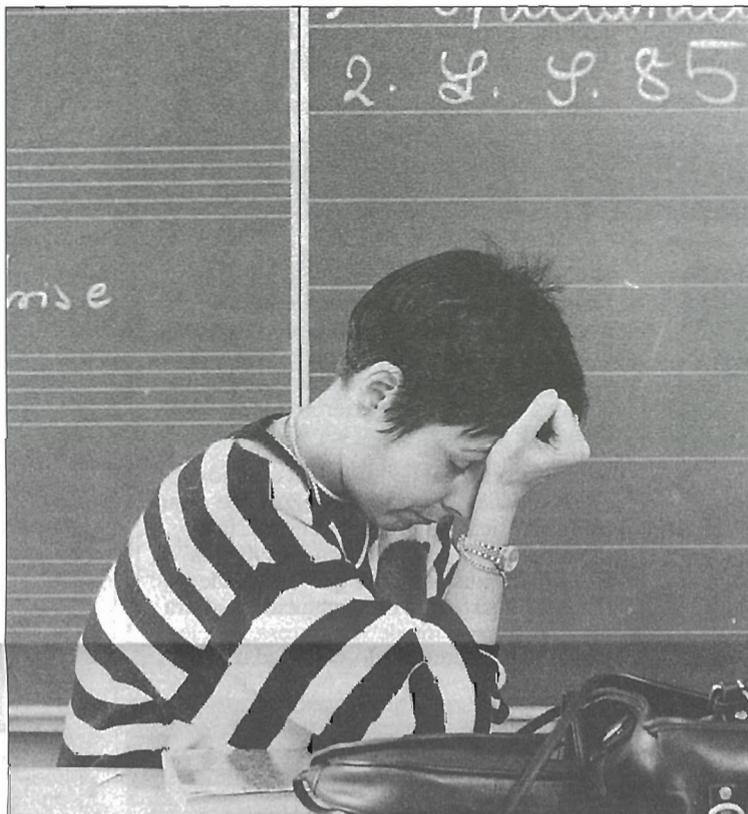
- ✓ poner en pie una estrategia destinada a conformar el “polo económico Europa” por medio de una actuación cuyos puntos fuertes serán la industria, las infraestructuras, el mercado de trabajo y la política regional;
- ✓ coordinar aún más las políticas fiscales y monetarias.

Debe lograrse que el paro descienda a la mitad para el año 2000. Y hay que concretar medidas para acelerar un crecimiento de calidad en los campos de los transportes y de la energía, de las telecomunicaciones y del medio ambiente.

Una política europea de empleo no puede sustituir a las medidas que deben tomarse a escala estatal; únicamente las puede completar. Pero eso no quiere decir que no se deba tender aún más a la armonización de las políticas estatales a escala europea.

## EL BUNDESBANK

“Por la amplitud de su poder económico, del montante de sus presupuestos públicos y del lugar eminente del Banco Federal alemán, la política fiscal y monetaria de Alemania tiene un papel



primordial en Europa”. Después de esta afirmación, la resolución de la DGB añade: “A pesar de esta realidad el ministro federal de Finanzas y el presidente del Banco federal rehusan la idea de una coordinación de la política fiscal y monetaria”.

En 1995 y 1996, la República Federal Alemana es, entre todos los países de la UE, la que ha conocido las tasas más débiles de crecimiento y ha registrado las más fuertes pérdidas de empleo. El crecimiento económico de la RFA se está alimentando de las exportaciones al resto de Europa y no de la demanda interior.

## DISCONFORMIDAD

El potencial de crecimiento del mercado interior europeo está

lejos aún de haberse agotado. Así piensa también la Comisión europea.

La DGB muestra su disconformidad con el presidente de la Comisión, Santer, en materia de política financiera. Las directrices de política presupuestaria enunciadas por Santer para los estados miembros de la UE evidencian claramente la influencia del ministro alemán de finanzas, Theo Waigel.

Los déficit presupuestarios actuales son debidos en gran parte a la coyuntura. La DGB aprueba que se adopten medidas para la reducción de los déficit estructurales; pero esta operación debe realizarse de manera progresiva y teniendo en cuenta sus repercusiones en la coyuntura.

La confederación alemana critica también a Santer por no apoyar las numerosas iniciativas de política industrial que se han dado estos años desde la Comisión. Además, en vez de reforzar las políticas de empleo estatales, Santer recomienda no pocas veces medidas que reducen los márgenes de maniobra estatales o limitan los efectos positivos de las disposiciones de los países miembros de la UE.

## NUEVO ANCLAJE

“Es ilusorio —dice la DGB— esperar que una prórroga de la Unión Monetaria pueda llevar a una política financiera más centrada sobre el empleo, ya que los ministros de finanzas, en razón de las turbulencias de los mercados, practicarán una política presupuestaria aún más restrictiva”. Si todos los estados de la UE no ponen el acento más que en el saneamiento de las finanzas públicas, la política de empleo corre el riesgo de ser arrastrada en una espiral negativa en toda Europa.

La DGB reclama que la política de empleo esté claramente anclada en el nuevo Tratado de la Unión. Es necesario un nuevo concepto que integre las políticas económicas, fiscales, estructurales y de empleo. El reforzamiento de instituciones europeas como la Comisión, el Parlamento o el Comité Económico y Social son objetivos necesarios para la formulación y realización de la política de empleo, “a fin de reforzar el contrapeso institucional frente al banco central europeo.

El Consejo de ministros no puede garantizar en solitario ese contrapeso, en razón del vínculo que le une a los ministros de su propio estado”. Por eso hay que rechazar un proceso de coordinación en paralelo de los ministros de economía y finanzas, por una parte, y de los de asuntos sociales, por otra.

ITURRIAGA

*Hazkunde egokia lortu beharra dago energia, garraio eta ingurugiro alorretan*

**G**azte taldeek gauza asko dute esku artean. Datozen ihardueren artean Donostiako Antiguoko auzunean irekiko den lokala eta Loiolan burutuko duten hiru eguneko bilera daude. Bestalde, Gazteen alor konfederalak datozen asteotan enpleguaren aldeko alternatiba ezagutaraziko du.

## Paso a paso

### ■ DONOSTIAKO GAZTEEN EKIMENA

**D**uela gutxi Komite Exekutiboak onartu egin du Donostiako Antiguoko auzunean lokal txiki bat zabaltzea. Bertako gazte talde batek eta sindikatuko militante 'historiko' batzuk hartuko dute lokalera hurbiltzen den guztia. Altzako eraikuntzako lagunak ari dira txukuntze lanak egiten.

Hiriburu batetan egoitza nagusiaz gainera beste lokalak irekitzea ez dugu ia behin ere egin –Altza bertan daukagu lehen kasua–, eta ahaleginak merezi duen fruitua ematea espero dugu.

Esperientzia aurrera eramango duten gazteek lana batipat auzuneko afiliatuekin egin nahi dute; beste zenbait helburu ekintza sindikala enpresa txikietara bideratu (Donostian dauden azpienplegua, lan baldintza txarrak eta esplotazioa salatuz), prestakuntza eman eta Antiguoko elkarten bizitzan parte hartzea dira.

Erronka ez da erraza, baina ilusio haundiz hartu dugu. Eutsi goiari!

### ■ ALTERNATIVA POR EL EMPLEO

**P**ara cuando se publiquen estas líneas habremos dado comienzo a todo el trabajo que desde el gabinete de Política Industrial y el área confederal de Jóvenes queremos realizar en torno a la alternativa por el empleo, de la que venimos hablando ya en sucesivos números de *Sindikalgintza* y *Landeia*.

Tras la rueda de prensa del 15 de noviembre, el área confederal de Jóvenes se propone entrar en contacto con todas las asociaciones sindicales, políticas, por el empleo, etc., de la CAPV para dar a conocer nuestra propuesta y lograr su adhesión y apoyo. El objetivo fundamental de la propuesta es llegar a presentar como una demanda juvenil general, no sólo de ELA, una política de creación de empleo para jóvenes de un modo eficaz y concreto. Nos hemos planteado realizar este trabajo de búsqueda de adhesiones de aquí a marzo. Os tendremos informados.



*Donostiako Antiguoko auzunean gazteek eta militante 'historikoe' lokal berri baten lana hartuko dute.*

Por otra parte, estamos abiertos a presentar esta propuesta en aquellas comarcales, uniones locales y organizaciones donde se nos planteen.

### ■ ENCUENTRO DE ELA-GAZTEAK EN LOIOLA

**L**os próximos días 13, 14 y 15 de diciembre, todos los jóvenes de los grupos de ELA-Gazteak de Euskal Herria va-

mos a realizar un encuentro en el albergue de Loiola (Azpeitia).

Los objetivos del encuentro son, entre otros, consolidar la pertenencia y participación en ELA; revisar las actividades llevadas a cabo desde el principio del curso, principalmente en torno a la negociación colectiva; programar la tarea que vamos a realizar desde enero hasta junio próximos. Esperamos contar con la presencia de algún miembro del Comité Ejecutivo, con vistas a situar hoy el tema de jóvenes en el conjunto de la organización. Tendremos también un espacio dedicado a la formación.

Hay que recordar que están invitados al encuentro todos los jóvenes en activo de ELA-Gazteak. Puede ser también un lugar idóneo para la participación de personas jóvenes que por diversas razones no pueden participar hoy con asiduidad en la vida de los grupos, pero que pertenecen claramente a la organización.

Para más información, poneos en contacto con el responsable de jóvenes.

**Xabi ANZA**

“  
*Enpleguaren aldeko proposamena gazte guztien gai bihurtu nahi dugu*”

Cuando estamos iniciando la negociación del convenio provincial, quizás sea necesario recordar que partimos de un convenio de eficacia limitada, firmado en el 95 y para dos años por UGT y CC OO, y que ELA no firmó, fundamentalmente por cuatro razones: con el incremento salarial pactado no se recuperaba poder adquisitivo, se congelaron los pluses, se "supercongeló" la antigüedad y la simbólica reducción de la jornada fué de cuatro horas en dos años.

## La reducción de jornada, principal punto de la plataforma del Metal

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

Situación de partida a la que inicialmente tenemos que "darle la vuelta", posibilitando la firma de un convenio de eficacia general, cuyo punto central tiene que girar necesariamente sobre la reducción *real* de la jornada, junto con el incremento salarial, además de la concreción de unos pocos tipos de contratación y planteando un control y un estrecho marcaje de las ETTs.

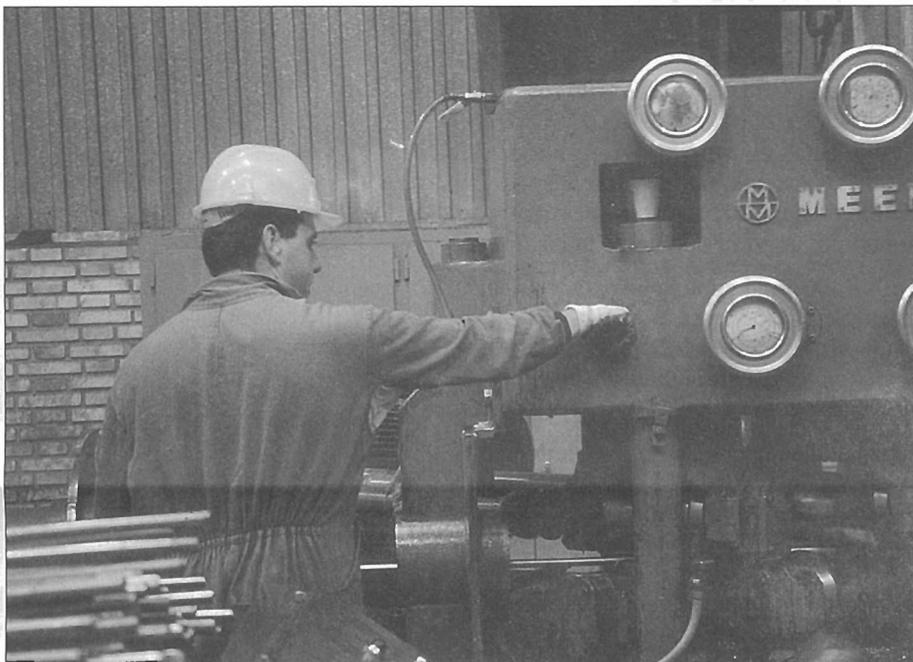
Las Federaciones del Metal de los cuatro sindicatos presentes en la mesa hemos comenzado a trabajar ya en la elaboración de una plataforma conjunta. Y es positivo el que todos estemos de acuerdo en adelantar la negociación del convenio del 97 y el que la mesa negociadora haya quedado constituida en la primera quincena de noviembre. Nuestros objetivos comunes a presentar en la mesa de negociación ante la patronal deberían girar necesariamente sobre los siguientes puntos centrales:

■ **Vigencia:** 1 año. Queremos una negociación colectiva activa. En la que estemos permanentemente implicados, con la maquinaria siempre en marcha, y respondiendo a la situación de cada momento. Pensamos que los "años sabáticos" en la negociación colectiva benefician siempre a los empresarios.

■ **Incremento salarial:** Subida por encima del IPC. Nos planteamos una subida del 5%, (punto y medio por encima del previsible IPC del año 96) tanto en tablas como en garantía mínima, además de la descongelación y puesta al día de todos los pluses, incluido el de antigüedad.

■ **Jornada:** Reducción de 14 horas (1.750 horas de trabajo anual), con el objetivo de llegar a las 1.680 horas anuales en el año 2.000, (las 37 horas semanales del mandato de nuestro último congreso). Entendemos que la reducción de la jornada es una medida concreta para lograr una reducción de las altas cotas de desempleo que padecemos.

■ **Horas extras:** Control y limitación a las verdaderamente extraordinarias, que deberán ser compensadas por tiempo de descanso. Queremos una reducción de jornada real. No nos vale el disminuir el cómputo anual de ho-



ras a trabajar, si luego lo incrementamos con horas extras. Tenemos que erradicar las horas extras de nuestra cultura de trabajo.

■ **Empleo:** Tenemos que ir concretando los instrumentos para reducir la precariedad, Reducir los tipos de contratación, mejorar la calidad de los contratos, y combinarlos con jubilaciones anticipadas. Pretendemos que los trabajadores sean contratados directamente por la empresa en la que van a prestar sus servicios y con ese objetivo, "declaramos la guerra" a las ETTs, con la pretensión de limitar drásticamente las contrataciones a través de ellas.

Aunque no nos olvidamos de otros temas también importantes como vacaciones, prestaciones complementarias, dietas, movilidades, periodos de prueba, etc., hay que destacar tres temas que

queremos incluir en el provincial, la salud laboral, la formación profesional continua y la creación de una EPSV.

Y un tema que necesariamente tendremos que contemplar, aunque para ello deberemos tomarnos el tiempo necesario, será el de las categorías profesionales, recogido anteriormente en la derogada ordenanza laboral.

No pretendemos que el provincial sustituya a la negociación colectiva en la empresa. Tenemos que combinar los dos ámbitos, el provincial, en el que se recogerían los "mínimos" de carácter general y los convenios y pactos de empresa que responderían a la situación específica y particularidades de cada una de ellas.

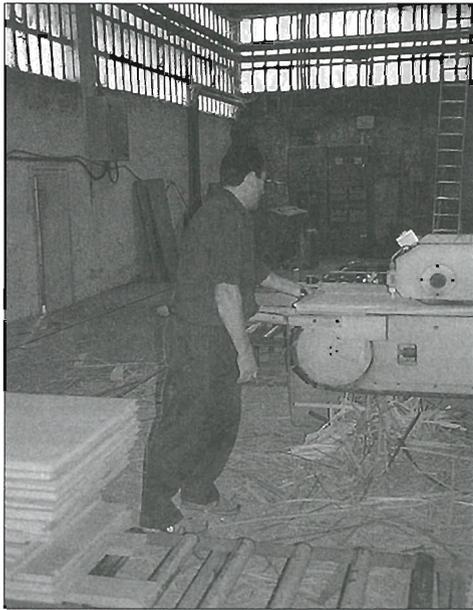
La negociación colectiva del 97 no va a ser fácil. Los mensajes que a través de los medios están lanzando gobiernos, empresarios y patronales nos hacen prever que vamos a tener que pelear por ella. No basta con hacer una plataforma "bonita", tendremos que trabajar y seguro que vamos a tener que pelear por ella. Los de ELA tendremos que seguir dando la cara en defensa de un convenio digno.

”

*Lurralde mailako  
hitzarmena enpresetan  
osatuko da*

FERNANDO IRAETA  
(Secretario Federal)

# EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



## CONSTRUCCION Y MADERA

### La patronal de Nafarroa incumple el acuerdo

Los sindicatos del sector de la Madera de Nafarroa han denunciado el incumplimiento por parte patronal del acuerdo firmado a finales de octubre que puso fin a una huelga de diez días en defensa del convenio colectivo. La patronal pretende que los trabajadores cobren 60.000 pesetas menos que lo estipulado en el convenio.

El acuerdo suscrito por ELA, LAB, que cuentan con el 57% de la representación, además de UGT y CCOO, recoge un incremento salarial de 2,5 puntos por encima del IPC hasta el año 2.000 y obliga a la patronal del sector a plicar el convenio de Nafarroa, y no el estatal.

## IKEGAF

### Impugnado el convenio de Iberdrola

La sección sindical de ELA en Iberdrola ha impugnado ante la Audiencia Nacional el convenio de carácter extraestatutario suscrito por la dirección de la compañía eléctrica y los sindicatos UGT, CCOO, USO y ASCI. En opinión de ELA, el convenio consagra una doble escala salarial en la empresa y deja en manos de la dirección aspectos como horarios, horas extraordinarias, movilidad, etc.

ELA rechaza también el período de prueba de tres años que establece para el personal de nuevo ingreso. ELA considera que la obligatoriedad de los trabajadores para adherirse de manera individual al convenio conculca la legalidad.

### Nueva huelga en Petronor

Los trabajadores de Petronor han secundado una nueva convocatoria de huelga, la octava desde que se inició el conflicto hace más de un año. El comité de empresa ha criticado la actitud de la dirección de la refinería que "sigue sin modificar su oferta inicial". En este sentido, el comité se pregunta "si a Repsol le importa el futuro de la refinería de Muskiz, dejando que corra el mismo camino que AHV, Sector Naval y CSI". Con anterioridad a la huelga el comité de empresa mantuvo un encierro de dos días.

## Los trabajadores de Eusko Irratia, sin convenio desde el 93

Los trabajadores de Eusko Irratia (Euskadi Irratia, Radio Euskadi y Radio Vitoria) en los centros de Donostia, Gasteiz y Bilbo han denunciado la actitud de la dirección de EITB, que durante los tres últimos años se ha negado a negociar el convenio colectivo con el comité de empresa. Como consecuencia de ello, los trabajadores de la radio pública vasca no han tenido ninguna subida salarial desde 1993.

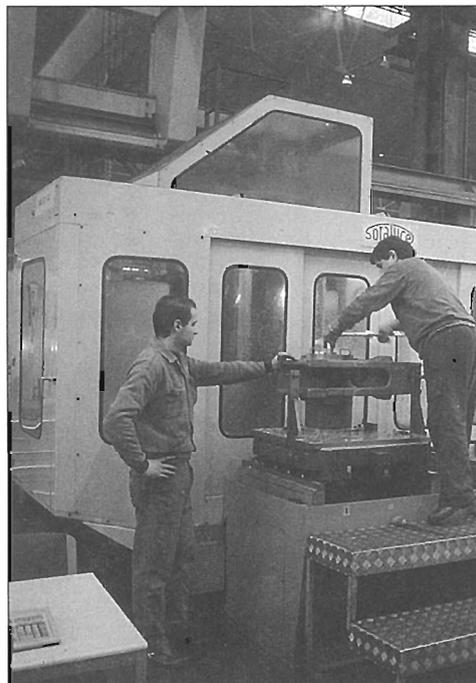
Paralelamente, la dirección de EITB ha reducido considerablemente la plantilla de Eusko Irratia, mientras ha aumentado en los tres centros de trabajo el número de becarios en precario que no tienen derecho a ninguna prestación social y cobran unos sueldos de miseria.

## METAL

### Presentadas las plataformas en Gipuzkoa, Bizkaia y Nafarroa

La reducción de la jornada, incrementos salariales por encima del IPC pasado y la lucha contra la precariedad son los objetivos prioritarios que se ha marcado la Federación del Metal para el próximo año. Las plataformas correspondientes han sido entregadas a las patronales de Gipuzkoa, Bizkaia y Nafarroa. En Araba, la plataforma que tendrá una vigencia de dos años, al no haberse logrado un acuerdo para este año, se presentará próximamente.

ELA pretende que para el año 2000 la jornada anual se sitúe en torno a las 1.680, lo que supone en la práctica 37 horas de horas semanales. En este sentido, la Federación del Metal considera necesario que para la generación de empleo las horas extraordinarias sean compensadas con tiempo de descanso. Por otra parte, ELA pretende que los trabajadores de las ETTs tengan iguales condiciones que las de los trabajadores de las empresas en las son empleados.



## SERVICIOS PUBLICOS

### Movilizaciones en EJJIE

Los trabajadores de la sociedad de informática del Gobierno vasco, Ejjie, han realizado varias movilizaciones durante los meses de octubre y noviembre para denunciar la actitud de la dirección del ente público, que ha condicionado la firma del convenio para este año a que "metan más horas extraordinarias".

### Egonkortasun eza salatu Eusko Jaurlaritzako Administraritzan

Eusko jaurlaritzako administrazio orokorrak duen egonkortasun eza ( %84,49 ) dela-ta, 1996ko lan hitzarmenean egoera normaltzeko konpromezua hartu zuten sindikatu eta administrazio ordezkariek. Lau hilabete igaro dira akordio sinatu zenetik eta administrazioak ez du bere hitza bete, eta ez dauka betetzeko asmorik, ELAren iritziz. Egoera honen aurrean Lakuako langileek konzentrazioak burutu dituzte administrazio bere jarrera aldatu dezala eskatuz.

### Izozketaren aurkako mobilizazioak

Administaritza publikoko langile eta ordezkariek Eusko Jaurlaritzak onartu berri duen soldaten izozketaren aurkako mobilizazioekin jarraituko dute datozen asteotan. Era honetan, sindikatuek ordezkarien itxialdiak eta Euskal Komunitate Autonomoko hiru hiriburuetan manifestaldiak iragarri dituzte.

## FETA

### Firmado el convenio de la Obra Social de la BBK

Después de dos años de negociaciones, ELA ha suscrito el convenio colectivo de la Obra Social de la BBK, que recoge incrementos salariales del 3,5% y una paga de 50.000 pesetas para todos los trabajadores para 1995 y del IPC real para los años 1996, 1997 y 1998. La antigüedad se mantiene en el 6% y la jornada se sitúa en 1.701 horas a partir de 1997.

J. A. KORTA

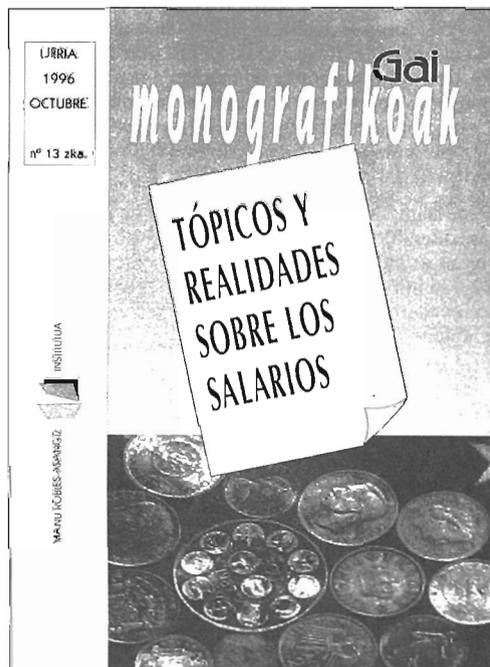
# Superar las intoxicaciones

**C**ulpabilizar y satanizar los salarios como fuente de todos los males y del alto desempleo; reiteración machacona de que la moderación salarial es la vía para crear empleo; la importancia de generar riqueza, la insistencia de que primero hay que agrandar la tarta para que todos salgamos beneficiados y en que no hay otra alternativa: Esas son las consignas de los empresarios, de los centros de poder, de bastantes políticos, de algunos expertos y técnicos.

Esa cantinela, nos inunda; a veces sutilmente, con técnicas de persuasión invisible, otras con descaro y desparpajo. Su propósito es bloquear y neutralizar nuestros planteamientos y nuestra fuerza reivindicativa.

A nosotros nos corresponde poner las cosas en su sitio. Desmontar los falsos argumentos; las falacias; librarnos de la manipulación. ¡No pensemos que somos inmunes a la intoxicación!

En ese contexto, y en la fase en que estamos preparando la próxima negociación colectiva, ha sido muy oportuna la publicación del estudio "Tópicos y realidades sobre los salarios". Un trabajo elaborado por el Gabinete Técnico de ELA, presentado por la Fundación Manu Robles-Arangiz y dirigido a los cuadros y militantes.



Aunque un amplio resumen de ese trabajo se incluyó en el número de octubre de Sindikalintza, no está de más insistir en la importancia de su contenido y en la invitación a examinarlo y trabajarlo detenidamente.

## ARGUCIAS Y FALACIAS

A lo largo de seis apartados, con claridad, sencillez y rigor se van desmontando los artificios, las falsas bases del discurso común de responsables políticos, expertos y

empresarios que confirman el pensamiento oficial sobre los salarios y costes laborales.

Queda al descubierto en este estudio que la reducción de los salarios, la precarización del empleo, la oposición a rebajar la jornada laboral, responden únicamente al interés de los poderes políticos y económicos por aumentar la riqueza de las rentas empresariales y del capital.

## VERDADES COMO PUÑOS

■ Desde el año 1993 a 1996 ha existido moderación salarial: en ese período ha desaparecido el 3% del empleo.

■ La riqueza que se genera es cada vez mayor pero su reparto es cada vez más injusto: Participación de las rentas de trabajo sobre PIB. Año 91 - 55,3% // Año 95 - 52,3%.

■ Los costes salariales sobre ventas han caído en un 23% en el período 1992 a 1994: Año 92: 25,8% // Año 94: 19,9%.

■ La principal causa de la inflación no son los aumentos salariales sino el aumento de beneficios. En el período 93 - 95, el 69% del IPC ha sido causado por los beneficios empresariales.

M. AURREKOETXEA

## CURSILLOS Y JORNADAS

Se están llevando a cabo distintas acciones de formación, según las previsiones recogidas en los planes de actividades, confederal, de las comarcas y de las federaciones.

Una breve reseña:

✓ **Cursillo de Iniciación** (Nivel I). Para representantes, delegados y delegadas y militantes se han celebrado en las Uniones Comarcas de Bilbao, Eskumaldea y Gernika-Durango.

Está prevista su próxima celebración en Ezkerraldea-Kadagua.

✓ **Cursillo de Consolidación** (Nivel II). Para militantes estables se han celebrado cursillos en Oarso-Bidasoa (3); Gernika-Durango; Iruñea.

Están ya convocados los cursillos de Deba; Ezkerraldea-Kadagua y próximamente en Eskumaldea y otro cursillo más en Gernika-Durango.

✓ En la Formación de cuadros responsables ha comenzado en Bilbao el segun-

do grupo en el ciclo "Reflexión sobre algunas claves en el desarrollo de ELA".

✓ Se ha celebrado en Donostia la jornada confederal sobre Negociación Colectiva con la asistencia de doscientos cincuenta cuadros del sindicato.

■ **Algunas jornadas promovidas por federaciones:**

### Ikegaf:

-Jornada para miembros de comités de distintos centros de EITB.

-Jornada sobre Comités de Empresa Europeos.

-Están en marcha los cursos para el análisis de las ponencias del próximo Congreso Federal.

### Metal:

-Oria-Goierri, jornada sobre Negociación Colectiva.

-Ibaizabal-Nerviñ: Análisis organizativo de la Federación Comarcal.

-El cinco de diciembre, en Bilbao, se celebrará una jornada sobre Negociación - Colectiva en la que participarán más de 150 cuadros y militantes del conjunto de la Federación.

### S.Públicos

-La sectorial de Osakidetza celebró una jornada en torno a la Ley de Ordenación Sanitaria con la participación de 80 cuadros.

-Los cuadros de la Administración Local y Foral han celebrado un encuentro de dos días de duración.

### ■ Jornadas sobre Salud Laboral:

Se sigue celebrando el cursillo básico en el que se abordan las funciones de los/las delegados/as de prevención.

En el último trimestre se habrán celebrado ocho jornadas en Bilbao, Donostia, Oria-Goierri y Oarso-Bidasoa.

**L** presencia de la mujer –tanto física como en cláusulas que le afecten directamente– en la negociación colectiva es nula o muy escasa. Pero esto no es más que un reflejo de su participación en el mundo laboral y en el sindical.

## Mujer y negociación colectiva: un reflejo de su presencia sindical

### ORIGEN DE LA SITUACION

Una gran cantidad de mujeres conciben su presencia en el mundo laboral como 'transitoria'. Así como el hombre ve el final de su vida laboral en la jubilación, para muchas mujeres el trabajo es algo mucho más coyuntural. Trabajan para pagar el piso o los estudios de los hijos. Este concepto 'temporal' de su vida laboral hace que muchas mujeres no tengan conciencia de trabajadoras y que, por tanto, no quieran saber nada de lo sindical, y mucho menos de la negociación colectiva.

Otro aspecto muy relacionado con lo anterior, quizá consecuencia de ello, es que muchas mujeres se resignan a una "participación pasiva". La información que reciben en la empresa pocas veces es de primera mano y tampoco se preocupan de profundizarla. El no conocer de qué se está hablando y cuáles son los problemas de la negociación dificulta su influencia en la misma.

Todo esto unido a aspectos como la concepción de las mujeres de lo sindical: muchas mujeres perciben que las organizaciones sindicales reproducen los intereses sociales dominantes, dentro de los cuales las reivindicaciones específicas de las mujeres no se encuentran en los primeros lugares, hace que, en general, las mujeres tiendan a delegar en 'otros' todo aquello derivado de lo sindical y, por supuesto, de la negociación colectiva.

### PARTICIPACION

La falta de información y de implicación de la mujer se traduce en unas reivindicaciones menos colectivizadas y con menor contenido ideológico que las que articulan los hombres. Así, aceptarán como suyas las reivindicaciones generales de jornada, salario... pero todo aquello relacionado directamente con ellas (maternidad, lactancia, etc.) será más bien concebido como problema



personal que como algo derivado de su condición de trabajadoras.

Consecuencia de todo esto es no sólo que las mujeres no participan en los ámbitos de negociación (ni en las mesas, ni en la elaboración de las plataformas), y que no hagan ningún tipo de presión cuando son los primeros puntos que se retiran o se cambian por una subida salarial de medio punto.

### REPRODUCCION DE DESIGUALDADES

Antes de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones de trabajo y salario se fijaban a través de las Orde-

nanzas Laborales. Estas normas preconstitucionales estaban inspiradas en valores que hoy son cuestionables. Así, mantenían diferencias en categorías profesionales en función del sexo y se atribuía menor retribución para las trabajadoras, en el caso de las discriminaciones salariales. En el momento en que los convenios colectivos asumen las ordenanzas, se convierten en reproductores de discriminaciones que se venían produciendo.

### CONVENIOS DISCRIMINADORES

Siguiendo con el ejemplo de la discriminación salarial, cuando el convenio colectivo decide co-

regir las desigualdades de las Ordenanzas, en muchas ocasiones lo hace eliminando las clasificaciones profesionales desglosadas por sexo. Así, desaparece la denominación "oficial" o "limpiadora" y se sustituyen por "grupo I" o "personal de limpieza", pero se siguen manteniendo las condiciones mantenidas en las Ordenanzas.

Por otro lado, los convenios también pueden dar lugar a situaciones discriminatorias nuevas estableciendo, por ejemplo, condiciones retributivas para los trabajadores no en función del sexo, sino en función de otras variables, como el carácter temporal del contrato o el establecimiento de pluses o primas puramente masculinas.

Además, la situación actual de la negociación colectiva, con una difícil correlación de fuerzas y reducida prácticamente a la negociación de las condiciones salariales, hace muy difícil la inclusión de conceptos que, aunque no suponen un coste para la empresa (permiso de lactancia) son infravalorados por quienes negocian, que no los defienden con convicción.

### EL CONVENIO COMO CORRECTOR

La entrada de la mujer en el mundo laboral, pensado por y para hombres, hace necesaria una adaptación de determinadas condiciones de trabajo. El convenio colectivo es uno de los medios para ir eliminando estas desigualdades. Para esto es necesario no sólo la inclusión de cláusulas que afecten a la mujer trabajadora, sino también la implicación de las propias mujeres en los ámbitos de negociación. Somos conscientes de que es tan difícil como necesario, por eso coincidimos en que hay que hacer un esfuerzo, ¿no?

Izaskun GARIKANO

”  
Emakume askorentzat sindikatuek  
gizarteko interes boteretsuak  
isladatzen dituzte

**E**l pasado 8 de noviembre cerca de 250 cuadros de ELA, de federaciones profesionales y comarcales, tomaron parte en una jornada de negociación colectiva. El objetivo, debatir propuestas y centrarse cara a la negociación colectiva de 1997, el momento de pasar de la teoría a la práctica. Esta jornada, que se inscribe en el marco de la campaña de negociación colectiva que ha desarrollado ELA en los últimos meses, demuestra la importancia que desde ELA se da a la negociación del próximo año, en la que se tienen importantes retos planteados: la reducción de jornada como mejor manera de crear empleo, la lucha contra la precarización y el incremento salarial para una mejor distribución de la riqueza.

JORNADA SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA (DONOSTIA 8-XI-96)

# De la teoría a la práctica

MIKEL NOVAL

*“No es cierto que congelando los salarios se cree empleo”*

Mikel Noval, responsable del Gabinete Técnico de ELA desmontó durante su intervención las falsas bases del discurso oficial sobre los salarios y los costes laborales a los que, interesadamente, se les imputa ser causantes de todos los males que aquejan a la economía del país y a las empresas. Analizando estadísticas e informaciones -la mayoría de organismos oficiales- el estudio elaborado por el Gabinete Técnico de ELA desgrana las grandes cifras y los factores económicos que inciden, intervienen y se derivan de la negociación colectiva. Las conclusiones descubren la fragilidad del discurso, lleno de tópicos y mentiras, que frente a la negociación colectiva están desarrollando los poderes políticos y económicos. Y es que la reducción de los salarios, la resistencia a rebajar la jornada de trabajo y la precarización del empleo son posiciones absolutamente subjetivas e interesadas, que responden exclusivamente a un interés económico de clase.

La realidad es que los salarios crecen por debajo de la productividad, y la participación de los trabajadores en la riqueza disminuye. Frente al tópico de la desventaja competitiva de los salarios se demuestra que nuestros costes laborales son de los más bajos de los países de la OCDE. Ante la persistente culpabilización de los salarios como causantes de la inflación, están los números oficiales que descubren que el factor más inflacionista son los beneficios empresariales.

Estos datos deben servir para fijar nuestras reivindicaciones y defenderlas en las mesas de negociación mejor.

JOSEMI UNANUE

*“El convenio es el blindaje del trabajador”*

Josemi Unanue resaltó la importancia de la negociación colectiva del 97, “por el número de trabajadores que van a estar afectados, la relevancia de los sectores que tienen



que revisar sus convenios, la dureza de las posiciones patronales y el esfuerzo e ilusión que estamos poniendo en la preparación de la campaña”.

El contexto actual es difícil para desarrollar la acción sindical y la negociación colectiva: los sectores industriales continúan su imparable goteo de empleos; el neoliberalismo está cada vez más asumido por todos, incluso los propios trabajadores; la mundialización de la economía está deteriorando las conquistas sociales; las nuevas tecnologías aplicadas sin ningún tipo de control social están provocando menos empleo y espacio de planta... “Por todo ello-dijo Unanue- el convenio colectivo es hoy más importante que nunca. En un contexto en el que quieren precarizar todo, el convenio es el blindaje del trabajador, su garantía, su seguro de vida”.

Unanue adelantó que todo hace prever una negociación dura si queremos llevar adelante nuestras reivindicaciones”.

El responsable de negociación colectiva repasó también las bazas de ELA antes de la batalla. “El contexto es negativo, pero también tenemos cosas a favor como son la importante implantación sindical de ELA; la representatividad hegemónica de ELA y del conjunto del sindicalismo vasco; la cultura y tradición de negociación colectiva en Euskadi y una estructura jurídica de

ámbitos favorable para la negociación en Euskal Herria y para desarrollar un marco vasco de relaciones laborales”.

En opinión de Unanue, las cinco líneas de fuerza para avanzar en la negociación colectiva son la idea de la concentración de fuerzas, reduciendo la atomización de los convenios; el ejercicio de un liderazgo integrador en torno a nuestros objetivos estratégicos y reivindicativos en el campo de la negociación colectiva; avanzar en la preparación, organización y métodos de trabajo; una actitud de lucha y de fuerza, dando a la movilización más peso de organización; y trabajar acuerdos de articulación de las relaciones laborales.

En otro momento de su intervención, Josemi Unanue aconsejó utilizar el acuerdo vasco de formación continua para mejorar la correlación de fuerzas cara a la negociación colectiva.

JOSE ELORRIETA

*“La negociación de este año va a exigir sacar la gente a la calle”*

José Elorrieta destacó que ELA es un sindicato de afiliación y de militancia y por eso “estamos obligados a ser eficaces”. Destacó, tam-

bién, que la negociación colectiva tiene que tener una gran parte de profesionalidad, rigor y método, pero también de ideología. “Hagamos en la negociación colectiva -pidió- una síntesis entre trabajadores, organización y lucha”. En un ejercicio importante de autocrítica, Elorrieta afirmó que repetir las últimas negociaciones colectivas sería un fracaso, a la vez que aseguró que “si no sacamos a la gente a la calle, si no hacemos política de alianzas en base a objetivos concretos no hacemos negociación colectiva.”

En resumen, trabajar con los trabajadores, política de alianzas, prioridades, test de calidad y autocrítica continua son las bases de una buena negociación colectiva, en opinión del secretario general.

DANI GOMEZ Y GURUTZ GORRAIZ

*“Hay que utilizar más y mejor la caja de resistencia”*

Durante su intervención, los secretarios generales de la FETA e Ikegaf resaltaron cómo ELA es el único sindicato con Caja de Resistencia, un instrumento de apoyo importantísimo para una negociación colectiva con fuerza. “La huelga es una medida de fuerza. La huelga se convoca para ganarla. La Caja de

Resistencia juega un papel muy importante de apoyo para mantener la huelga", aseguraron. Otros efectos de la caja de resistencia son, según estos responsables sindicales, "una mayor responsabilidad nuestra en el conflicto; un atractivo para afiliarse; una posición de otros sindicatos tendente generalmente a intentar desprestigiar lo "discriminatorio" de pagar sólo a nuestra afiliación; es un atractivo para afiliarse, un servicio importante que no usamos lo suficiente porque andamos un tanto acomplejados".

Finalmente, Gorraiz y Gómez explicaron que recientemente se ha dado un paso adelante en la estrategia de utilización de la Caja de Resistencia, abriendo la posibilidad de que por su naturaleza y objetivos en determinados conflictos que se produzcan en ámbitos muy concretos se aplique de modo experimental una indemnización extraordinaria.

**PATXI AGIRREZABALA**

***"Hay que reinventar un modelo de negociación para el sector público"***

El secretario general de la Federación de Servicios Públicos, Patxi Agirrezabala, hizo un repaso de los sectores que componen el sector público, sus diversos ámbitos de negociación y las complejas relaciones contractuales. Agirrezabala destacó que la negociación colectiva es algo consolidado en el sector público actualmente gracias en gran parte a ELA, sin embargo advirtió que el modelo se encuentra en quiebra tras las decisiones gubernamentales del 92 y el 94 de incumplir los acuerdos firmados. "El modelo de negociación colectiva del sector público ha sido puesto en crisis por el propio gobierno. Hay que organizar la negociación colectiva de otra manera: elaborando plataformas; implicando y haciendo participar más a los afiliados; convirtiendo la negociación en un pulso sindical y un proceso dinámico. El reto es importante", aseguró.

Agirrezabala concluyó haciendo un repaso de los problemas de los empleados públicos, destacando la euskaldunización y los perfiles lingüísticos; las privatizaciones de servicios (Subcontratas, ETTs); la cada vez mayor precarización de las condiciones laborales (interinidades, OPEs, sustituciones, desregulación y precarización); la congelación salarial y la amortización de las plazas vacantes, jubilaciones...

**JUAN MIGUEL MENDOZA**

***"Reducir sustancialmente la jornada es la manera de crear empleo"***

Juan Miguel Mendoza aseguró al tomar la palabra que la reducción sustancial de jornada es la única manera de crear nuevos empleos, una necesidad vital en un contexto en el que sólo el 7% de los jóvenes vascos tienen un empleo estable. "El otro 93% se lamenta de lo que le hace esta sociedad, viven una situación de inseguridad y frustración tremenda que vamos a pagar en el futuro", advirtió.

El resultado es que se está generando una sociedad segmentada, con un porcentaje creciente de marginados en la sociedad. Una sociedad injusta, inestable y potencialmente conflictiva.

La situación afecta gravemente al futuro del sindicato, según explicó Mendoza. "La penetración de ELA entre los jóvenes menores de 25 años ronda el 2%. La sociedad que estamos generando es injusta en lo social y puede acabar barriendo al sindicalismo". En un ejercicio de verdadera autocritica, el responsable de política industrial de ELA afirmó que el sindicalismo está viendo en muchas ocasiones los toros desde la barrera, y aseguró que nos encontramos en una encrucijada: "O batalla-

**"AZKEN HIRU URTEOTAN ABERASTASUNA %7,5 HAZI DA. EZ DA ENPLEGURIK SORTU, ETA SOLDATAK %0,2 BESTERIK EZ DIRA HAZI"**

**"1997KO NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA OSO GARRANTZITSUA DA. HITZARMENAK DEUSEZTU NAHI DITUZTE, LANGILEARI EGUN GERATZEN ZAION BERME BAKARRA ALEGIA"**

**"NEGOZIAZIO KOLEKTIBO ONAREN OINARRIAK HONAKO HAUEK DIRA: LANGILEEKIN LANA EGITEA; ALIANTZA POLITIKA; KALITATEAREN AZTERKETA, ETA AUTOKRITIKA"**

**"ERRESISTENTZI-KUTXA HOBETO ERABILI BEHAR DUGU, ELAREN INDARRA AREAGOTZEKO"**

**"SEKTORE PUBLIKOAN NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA BESTELA ANTOLATU BEHARRA DAGO, PLATAFORMAK OSATUAZ, AFILIATUEN PARTAIDETZA HOBETUAZ, NEGOZIAZIOA PROZESU BIZIA BIHURTUZ"**

**"ENPLEGUAREN ALDE BENETAN BORROKA EGIN EZEAN, SINDIKATUARENK EGIN DU. ETA GAUR ENPLEGUA DEFENDITZEA LANALDIAREN MURRIZKETAREN ALDE LAN EGITEA DA"**

**"EUSKAL HERRIAN AURTENGO IRAILERA ARTE EGIN DIREN 390.000 KONTRATUEN %97 ALDI BATERAKO DIRA"**

mos de verdad por el empleo, liderando la protesta o nos cavamos la tumba. Y hoy -afirmó- batallar por el empleo es batallar por la reducción de jornada".

Finalmente, Mendoza desgranó los puntos de la propuesta elaborada por ELA denominada **Alternativa para el empleo:**

- 1. Reducción de jornada:** cada hora de reducción semanal en Euskadi equivale en tiempo de trabajo a 17.500 empleos.
- 2. Reducción de horas extras:** Su anulación podría suponer entre 15.000 y 20.000 nuevos empleos
- 3. Jubilaciones anticipadas:** Se puede aplicar a un colectivo potencial de 51.000 trabajadores en 5 años
- 4. Reparto voluntario.**

Mendoza precisó, sin embargo, que la aplicación de estas medidas no son fáciles porque precisan del acompañamiento económico de la administración.

**JOSE MARI LARRAÑAGA**

***"La temporalidad quintuplica la media europea"***

José Mari Larrañaga, secretario general de ELA-Metal, analizó en la jornada la precariedad del empleo, que implica numerosas consecuencias negativas: laborales (sumisión, desprotección social); de salud (estrés, depresiones); deficiencias de calidad y seguridad; no sindicalización y debilidad ante los chantajes, etc. En Euskadi se han cerrado en los 9 primeros meses de 1996 390.000 contratos, de los cuales el 97% han sido precarios (duración determinada o a tiempo parcial).

Por tanto, en la situación actual del mercado de trabajo los niveles de temporalidad quintuplican la media europea. Pero además de que sólo el 3% de los contratos nuevos son indefinidos, el 23% de toda la contratación eventual lo es por menos de 12 horas semanales ó 48 mensuales, con lo que no cotiza ni para el desempleo, ni para la jubilación. Y tenemos también los contratos de aprendizaje, o 'basura', que combinan eventualidad y miseria.

Según Larrañaga, esta triste realidad, que empieza con la primera crisis del petróleo en 1973 y se agrava con la posterior reconversión industrial, ha sido también posible por la debilidad de un sindicalismo estatal que ha aceptado el recurso a la 'flexibilidad' para remediar el desempleo.

Pero ahora, la legalización y posterior aumento de ETTs ha supuesto la institucionalización de la precariedad (este año están contratando un 60% más que en 1995). El secretario de ELA-Metal denunció el verdadero papel de las ETTs: "Sirven para sustituir contratos indefinidos por temporales, pero fuera del convenio, con lo que aumenta la dependencia de los trabajadores y trabajadoras y se multiplican los beneficios, al pagar un salario menor".

**J. JAYO / G. ZEBERIO**

# ■ Contrapoder sindical

-Oskar Negt, sociólogo-  
Artículo publicado en la revista del  
sindicato alemán de Educación y Ciencia

TEXTOS PARA LA REFLEXION

Voy a formular claramente mi tesis principal desde el comienzo: En la medida en que los sindicatos únicamente se propongan acompañar, suavizar o compensar los procesos de racionalización del capitalismo, sin un concepto propio de *sensatez social*, sin desarrollar la idea de una “economía de toda la casa”, minarán su base de legitimación como organización social de intereses irrenunciable y vital. Porque la legitimación, la misma razón de existir de los sindicatos, está literalmente allí donde están dispuestos a expresar formas de vida alternativas y están decididos a emplear los instrumentos de poder de que disponen. Los sindicatos que responden a la lógica del capital y del mercado sólo tienen posibilidades de éxito en épocas de prosperidad, en tiempos de pleno empleo y de arcas públicas rebosantes. Pero ni siquiera esto ha funcionado cuando la acción sindical no se ha entendido como contrapoder consciente. Se ha olvidado de nuevo que el aspecto *social* de la economía de mercado no es producto de ésta, sino que se ha obtenido mediante la lucha contra sus leyes dinámicas.

Los sindicatos se encuentran hoy ante desafíos muy diferentes de los que surgieron en la sociedad de la posguerra. El capitalismo parece haber quedado como único poder real que puede vencer. Los poderes económicos aprovechan con avaricia —por no decir con menos pudor que nunca— la oportunidad histórica que les dan las mayores cotas de poder que jamás hayan logrado en este siglo. Además, cuentan con dos factores a favor: por un lado, la fuerza moral de la sociedad civil está debilitada, y por otro, se ha roto la realidad diferenciada respecto del bloque comunista.

## EL CAPITAL SE SIENTE A GUSTO

Así, el capitalismo se encuentra actualmente en la feliz situación de estar libre de escrúpulos agresivos culturales y políticos. “El capital va a cualquier parte donde se sienta a gusto”, dice Tyll Necker, dirigente de la patronal. Ninguna responsabilidad ni barrera moral impiden al capital despedir a trabajadores o eliminar puestos de aprendizaje. Por eso, apenas sorprende que surja una nueva ideología: Las normas de la acción empresarial marginan totalmente a las de la economía y del bien co-



mún. Los sindicatos deben romper con este espectro ideológico de la lógica del capital y el mercado. Deben hacerlo en aras de su propia existencia. Eso sí, ello exige tres profundos cambios en su política y en su estructura organizativa. El mismo planteamiento de estos cambios supone una crítica al principio de la *lean production*, que vive de desplazar los costes ahorrados en un sector a otros, y de descargarlos al final en el

”  
**Enpresen ekimenak  
interes orokorra  
bazterzen du egun**

conjunto de la sociedad. Por tanto, no hablo de limitar sino de ampliar:

**1.** Es precisa una **ampliación del mandato político**. A la hora de pensar y actuar, los sindicatos deben dar necesariamente prioridad al bienestar de la sociedad (“lógica del conjunto de la sociedad”). Entonces se verá que la actual dispersión de la riqueza social está relacionada con el saqueo de lo público, con la pérdida de toda idea de economía alternativa.

**2.** Hay que **ampliar el mandato cultural**. La *lógica sociocultural* (la que está situada estrictamente enfrente del capital) adquiere cada vez mayor importancia incluso para la defensa de intereses elementales de las personas asalariadas, pero sobre todo, de aquellos que tienen menos capacidad de defenderse: desempleados, personas sin hogar, pobres, enfermos o personas con minusvalías. El espectro simbólico lingüístico en la interpretación de intereses es definido cada vez más por los medios de comunicación. ¿Dónde aparecen los sindicatos en los medios? ¿Cómo son sus campos de acción cultural?

**3.** Es necesario **ampliar el concepto de intereses**. Los sindicatos han seguido a las personas allí donde mayoritariamente se encontraban en su día a día. A mediados del siglo XIX les seguían a las fábricas. Pero la empresa no basta hoy como base organizativa. Hace falta cada vez más una segunda pata, fuera de los centros de trabajo. Porque un creciente número de intereses y expectativas ligados con los sindicatos tienen hoy su origen fuera de las empresas: Expectativas respecto del sistema escolar y educativo, que afectan a situaciones vitales básicas; problemas de solidaridad social; propuestas de solución para cuestiones ecológicas, y también la situación de los derechos civiles y humanos.

Existen muchos motivos *antiguos* y, cada vez más, *nuevos* por los que los sindicatos deberían emplear todas sus fuerzas de su estructura organizativa y su estrategia política en ser reconocidas de nuevo como un poder de la lógica social global (y esto afecta al nervio vital de la DGB). Pero esto sólo puede lograrse mediante *posiciones de contrapoder*, que permitan apreciar desde ahora los rasgos de una sociedad más razonable y justa.

# Contra la teoría Tietmeyer

-Pierre Bourdieu-

Artículo publicado en *El Mundo del país Vasco*  
2/11/96

**E**l diario *Le Monde* del pasado 17 de octubre reproducía una entrevista con el señor Hans Tietmeyer, el presidente del Bundesbank, al que presentaba -con toda la razón del mundo, por lo que de lo que realmente se trata es de religión- como el "sumo sacerdote del Deutsche Mark".

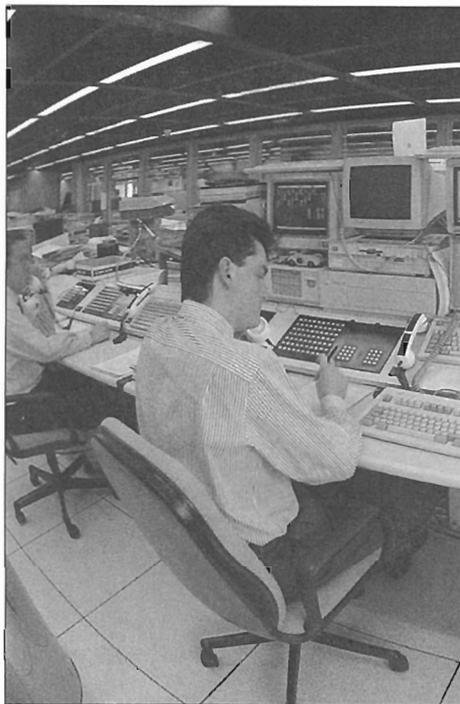
Sólo voy a comentar algunos pasajes de la entrevista, en la que el preboste alemán decía: "Lo esencial, hoy, es crear las condiciones favorables para promover un crecimiento duradero y suscitar la confianza de los inversores. De ahí que sea necesario controlar los presupuestos públicos, bajar el nivel de tasas y de impuestos hasta colocarlos en un nivel soportable a largo plazo: reformar los sistemas de protección social". Que, traducido a román paladino, es: bajar los impuestos de los inversores hasta hacerlos soportables a largo plazo para esos mismos inversores y enterrar el *Welfare State* (Estado de bienestar) y sus políticas de protección social, porque éstas lo único que hacen, a su juicio, es obstaculizar la confianza de los inversores y suscitar su legítimo recelo, convencidos como están de que la defensa de sus "derechos económicos", quiero decir de sus capitales, no es compatible con la defensa de los derechos sociales de los trabajadores; convencidos como están de que sus "derechos económicos", que hay que salvaguardar a cualquier precio -incluso a costa de arruinar las pequeñas conquistas económicas y sociales de la gran mayoría e los ciudadanos de la Europa del futuro- no sobrevirían a una perpetuación de los sistemas de protección social.

Continuó con mi glosa: "(...)Reformar los sistemas de protección social, dismantelar las rigideces del mercado laboral, de tal forma que no alcanzaremos una nueva fase de crecimiento a no ser que hagamos un esfuerzo de flexibilización del mercado de trabajo".

Con la boca llena de grandes palabras, Hans Tietmeyer nos proporciona un magnífico ejemplo de la retórica que emplean hoy los mercados financieros, amén de otra estupenda lección sobre la consumada utilización del eufemismo. Este es indispensable para suscitar la confianza de los inversores, piedra angular de todo el sistema, y, al tiempo, evita la desconfianza o la desesperación de los trabajadores, con los que, a pesar de todo, hay que contar si se quiere alcanzar la nueva fase de crecimiento con la que tanto sueñan y "si hacemos un esfuerzo de flexibilización del mercado de trabajo". Espléndida fórmula: ¡Animo, trabajadores, hagamos todos juntos el esfuerzo de flexibilización que os exigimos!

El periodista de *Le Monde* habría tenido que preguntarse a Hans Tietmeyer cuál es el sentido que otorga a las palabras clave del lenguaje o de la jerga de los inversores: "rigideces-del-mercado-de-trabajo" o "flexibilización-del-mercado-de-trabajo".

En cambio, los trabajadores, si es que leen un periódico tan indiscutiblemente serio como *Le Monde*, traducirían inmediatamente su jerga como trabajo de noche, trabajo durante los fines de semana, horarios a gusto del patrón, más estrés, etc. Por otra parte, dado que la frase "mercado del trabajo" funciona como una especie de epíteto homérico que puede colgarse encima de cualquier tipo de palabra, como flexibilidad o rigidez, se puede estar tentado -sólo para jugar



y para poner a prueba la flexibilidad del lenguaje del señor Tietmeyer- a hablar, por ejemplo, de "flexibilidad-de-los-mercados-financieros" o de "dismantelar las rigideces de los mercados financieros". Con tentación o sin ella, es palmaria la incongruencia de tal utilización lingüística y, por lo tanto, hay que concluir que este esfuerzo de "flexibilidad" sólo se les pide a los trabajadores, en contra de lo que podría hacer creer el plural, "si hacemos un esfuerzo", utilizado por Hans Tietmeyer. Es a los trabajadores, y sólo a ellos, a los que se dirige la sorda amenaza, rayana en el chantaje, que viene a continuación: "De tal forma que no alcanzaremos una nueva fase de crecimiento, si no hacemos -si no hacéis- un esfuerzo de flexibilización del mercado laboral".

Espero haber conseguido subrayar como se merece toda la enjundia de la filosofía de Hans Tietmeyer y el refinamiento de su retórica, algo que sin duda han captado también la mayoría de los lectores.

El discurso del señor Tietmeyer está en todas las bocas, corre y circula por todas partes, como moneda de cambio: crecimiento sostenido, confianza de los inversores, presupuestos públicos, sistema de protección social, rigideces, mercados laborales, flexibilidad y también globalización, flexibilización, bajada de tipos, competitividad, productividad, desregulación, etc.

¿En qué consiste la "teoría Tietmeyer"? Ante todo, en una nueva fe en la fatalidad histórica, basada en la primacía de las fuerzas productivas y en la técnica. Es una nueva forma del economicismo que campó por sus fueros en otros tiempos, a menudo en las cabezas de los mismos creyentes, bajo la bandera del marxismo, y que es inherente a una teoría económica basada en la ruptura matricial entre lo económico y lo social y en la ignorancia de que los mecanismos del mercado son tributarios de mecanismos sociales enraizados en la violencia social. De ahí un determinado número de fines indiscutidos (inscritos, de una forma implícita, en los conceptos aparentemente neutros de la teoría): crecimiento máximo, competitividad, productivi-

dad, y un ideal humano que no tiene nada de humanista, el ideal del manager estresado, calculador y carrerista, que, en ocasiones, puede mantener discursos bienpensantes sobre la "pérdida del contrato social" y la soledad de los "excluidos" y vestir con eufemismos ("plan social" por despido masivo, "fuerzas vivas" por patronal, "desregularización" por capitalismo salvaje) una política económica tendente, entre otras cosas, a destruir una civilización, la civilización que está unida al surgimiento del Estado, una idea decididamente moderna.

La "teoría Tietmeyer" expresa, bajo la apariencia de una constatación económica, una visión normativa conforme a los intereses de los dominadores, la visión conservadora clásica legitimada y racionalizada por unos argumentos y un léxico con tintes económicos. A este mito racionalizado, del que podría decirse, con Durkheim cuando habla de religión, que se trata de un "delirio bien fundado", hay que oponerse frontalmente a través de los razonamientos o, más sencillamente, a través de los hechos.

## OBJECIONES

Por ejemplo, a la "globalización" y al mito del trabajador asiático, nueva versión del peligro amarillo, se le podría objetar que las tres cuartas partes de los intercambios europeos se circunscriben a los límites de Europa y que los más terribles competidores de los trabajadores europeos son los trabajadores de otros países europeos; el principal peligro para las conquistas sociales puede venir de un *dumping* social tendente a alinear a los trabajadores por abajo con los sectores laborales más desfavorecidos, así como de la unificación de los mercados financieros, que tiende a reducir los márgenes de libertad de maniobra de los Estados nacionales y, por lo tanto, de las políticas sociales que los trabajadores les pueden arrancar. Otros mitos que habría que demoler: el pleno empleo americano o inglés, que esconde un proceso de precarización generalizada y una profunda inseguridad, generadora de sufrimientos y de ansiedades incluso en las clases medias. Habría que analizar, con Loïc Wacquant, el proceso involutivo que condujo a estos países de un Estado caritativo a un Estado penal, reducido a policía y plegado por completo al eterno ideal de los dominadores.

Al dismantelamiento del Estado social, del *Welfare State*, que predicán, de una forma más o menos cínica, los partidarios de la teoría neoliberal, hay que oponerle, a falta de un Estado universal capaz de poner fin al reinado absoluto de los mercados financieros, un Estado social europeo (del que da una idea aproximada el trabajo de los juristas de los tribunales y de los funcionarios europeos). Un estado capaz de oponer a las fuerzas materiales y simbólicas que encarna el señor Tietmeyer, sus normas limpias y claras, relativamente autónomas en relación a las obligaciones de los poderes económicos y a las presiones de los intereses nacionales (sobre todo en el ámbito laboral, que hay que someter a una profunda redefinición). Contra la Europa de los bancos, contra la Europa del señor Hans Tietmeyer, sólo nos queda el recurso de edificar, lo más rápidamente posible, un *Welfare State* europeo, a través de una movilización de todas las fuerzas progresistas que sólo así serán capaces de escapar a la falsa alternativa que se está intentando imponerles, la alternativa del auténtico nacionalismo y del falso internacionalismo, que oculta un verdadero imperialismo.

**E**n 1992 delegados de todas las naciones del mundo se reunieron en la Cumbre de Río para discutir y buscar soluciones al problema medioambiental de la tierra. Todos coincidieron en la necesidad de adoptar con carácter inmediato medidas encaminadas a afrontar la situación y firmaron un documento denominado "Salvemos nuestro planeta". Agenda 21 es la respuesta conjunta al problema. Comienza con una declaración de principios y posteriormente debate los principales aspectos de la crisis climática y las medidas a adoptar para ir caminando hacia un desarrollo sostenible.

EL SINDICALISMO INTERNACIONAL CREE QUE UNA RESPUESTA SERIA A LOS PROBLEMAS MEDIOAMBIENTALES NO ESTA REÑIDA CON EL EMPLEO

## Desarrollo sostenible a través de la acción de los sindicatos en los centros de trabajo

### AGENDA 21. LA PERSPECTIVA DE LOS SINDICATOS

Todo el mundo está interesado en salvar el planeta. Los sindicatos, también. Y parece evidente que pueden desempeñar un papel muy importante en la tarea de promover y guiar el cambio social de acuerdo con los intereses de los trabajadores que ellos defienden.

Agenda 21 representa la histórica lucha de los trabajadores de todo el mundo por el pleno empleo, el cual contribuye a una vida segura, a un medio ambiente limpio y saludable en el trabajo y fuera de él. En resumen, los objetivos de agenda 21, que ELA, por supuesto, asume, son los siguientes:

- ✓ Erradicar la pobreza y reducir las diferencias promoviendo el empleo.
- ✓ Proporcionar a la gente recursos y responsabilidades.
- ✓ Vincular los factores sociales, económicos y medioambientales.
- ✓ Promover acciones en el lugar de trabajo a través de la negociación colectiva.
- ✓ Realizar contactos a nivel internacional para poner en marcha acciones positivas.
- ✓ Promover el derecho a la información y al conocimiento a través de la educación y la formación.
- ✓ Luchar por el reconocimiento de la igualdad de géneros.
- ✓ Defender un reconocimiento y un papel más activo de las ONG y de los grupos locales.
- ✓ Defensa de los derechos humanos.

Los sindicatos pueden hacer mucho en favor del medio ambiente a través de convenios colectivos y acuerdos con empleadores y asociaciones empresariales. En todo el mundo los sindicatos han empezado a tener relaciones fluidas con grupos sociales, ecologistas y agencias gubernamentales y no gubernamentales para poner en marcha empresas verdes y desarrollar unos estándares



medios de protección medioambiental en el mercado.

Este es el tipo de acción que convierte Agenda 21 en realidad, demostrando que el desarrollo sostenible es algo posible que está ocurriendo en miles de sitios y de empresas en todo el mundo.

### OBJETIVOS COMPLEMENTARIOS

Pleno empleo y un alto nivel de protección medioambiental son posibles, y las políticas para armonizar estos objetivos no son contradictorias sino complementarias.

Hay campos concretos en los que deben adoptarse decisiones: incremento de la concentración laboral, y crecimiento y fomento de iniciativas tendente a crear empleos que respondan a las nuevas necesidades, por ejemplo en el campo del medioambiente y de los servicios sociales.

El informe elaborado por la Comisión Europea en 1995 sobre el empleo en Europa establece que el crecimiento de la preocupación medioambiental, la puesta en marcha de medidas proteccionistas y la acción de limpiar áreas polucionadas tiene efectos positivos sobre el empleo en términos de creación de puestos de trabajo en nuevas áreas de actividad así como nuevos trabajos en áreas ya existentes. Medir estos efectos, sin embargo, es complicado porque tienen tendencia a estar dispersos por toda la economía.

■ **Áreas en las que puede esperarse creación de empleo:**

- ✓ Tratamientos de aguas ya utilizadas y residuales, y la recogida de sustancias nocivas.

”

*Guztientzako lana eta ingurugiroa zaintzea ez daude kontrajarrita*

- ✓ Reciclaje de materiales.
- ✓ Producción de equipamiento medioambiental.
- ✓ Actividades administrativas relacionadas con la puesta en vigor de legislación medioambiental.
- ✓ Trabajos relacionados con la dirección medioambiental.
- ✓ Consultorías sobre temas ambientales.
- ✓ Actividades que no hubieran sido posibles en ausencia de mejoras medioambientales tales como turismo u ocio ecológico.

En este mismo informe se señala que en la última década el empleo parece haberse incrementado en una tasa mayor en los sectores medioambientales que en el resto de sectores económicos. De hecho, entre 1985 y 1992 la tasa de creación de empleo neto en esos sectores creció una media del 3% al año, cerca del doble de lo que crecieron otros sectores.

El informe concluye que la tasa de creación de empleo neto en el sector medioambiental en la Unión Europea ha sido más alto que en otras partes de la economía en el pasado reciente. Se han creado 250.000 empleos relacionados con el medio ambiente entre 1985 y 1992.

Prospecciones sobre empleo, como Ecotec, señalan que para el año 2.000 se habrán creado otros 250.000 empleos adicionales en el sector del medio ambiente, y otros tantos en otras industrias denominadas sector medioambiental-blando tales como parques y espacios abiertos, conservación natural...

Este informe sobre el empleo concluye que si los problemas y costo de los negocios para adaptarse a los nuevos estándares medioambientales y los efectos potencialmente adversos sobre los trabajos han de ser minimizados, es de una importancia crítica que los gobiernos aclaren sus intenciones legislativas sobre la materia lo más pronto posible. Hasta entonces muchos de estas nuevas industrias no se podrán en marcha, serán aplazadas. Debe establecerse, por tanto, un marco de referencia que permita a las compañías predecir las consecuencias de sus investigaciones, una demanda que los sindicatos vienen haciendo durante mucho tiempo.



#### INVERSION DE FUTURO Y CREACION DE EMPLEO

La Confederación Europea de Sindicatos cree también que la protección medioambiental y los programas asociados europeos y nacionales pueden proporcionar oportunidades de creación de empleo en campos como el de la conservación energética y el desarrollo de fuentes de energía renovables, la preservación y potenciación de los recursos naturales, el impulso de áreas rurales y la renovación del mundo urbano.

Por eso, la CES pide a la Comisión Europea la puesta en marcha de ayudas más efectivas y de

políticas de investigación a nivel europeo. Va incluso más allá y demanda la creación de un fondo europeo de medioambiente.

Autoridades públicas, grandes investigadores y consumidores tienen que asumir sus responsabilidades y ayudar a desarrollar una nueva y altamente eficiente industria. En opinión de la CES, la Unión Europea debería desarrollar un programa de "100.000 tejados", equipando 100.000 techos con captadores solares, similar al programa japonés de los 70.000 techos solares.

La industria solar europea es tecnológicamente avanzada e internacionalmente competitiva y

necesita un desarrollo empujado por contratos de investigación público.

Las energías renovables son de empleo intensivo y grandemente descentralizadas, contribuyendo así al desarrollo local y regional. La CES apoya, en consecuencia, la declaración de Madrid en la que se hacía un llamamiento para el desarrollo de un plan de energías renovables en Europa.

En 1986 la Comunidad Europea había establecido por sí misma el objetivo de mejorar la eficiencia energética, el aprovechamiento energético en aproximadamente un 20% para 1995. Este objetivo no ha sido alcanzado. La política de decisiones contrasta con los objetivos establecidos: El último Consejo Energético (7 de mayo) ha reducido el presupuesto de 5 años para el proyecto Save II (Ahorrar 2), el programa de la comunidad europea de eficiencia energética, de los propuestos 150 millones de ecus a 45 millones.

Durante las conversaciones sobre un pacto de confianza por el empleo, la CES ha reivindicado con fuerza las inversiones en I+D y el establecimiento de redes de planes de investigación transeuropeos, que continúan siendo bloqueados por el Consejo.

Cara a la unión económica y monetaria, la Confederación Europea de Sindicatos considera que los principios medioambientales deben ser aplicados e integrados en la política presupuestaria para reorientar el gasto en la dirección del desarrollo sostenido.

La Unión europea necesita también asumir su responsabilidad en la mejora del medioambiente a un nivel global, por eso la UE debería asegurarse que los estados miembros cumplen las obligaciones establecidas en la agenda 21 de la Conferencia de Río.

J. JAYO

## Pentsamolde aldaketa

**1**992 urteaz gero mundu guztiko sindikatuek trantsizio hori posible egiteko ekintza zehatzak burutu dituzte, bai lantokietan eta baita Europako Batasunaren esparruan ere.

**Ekintzak bat datoz puntu batetan: giza beharrianak eta zilegi diren nahiak izan behar dira kontutan, baina ingurugiroa ezin da kontrolrik gabeko ondasun legez hartu.**

**Bizi egin behar dugu, eta gure beharrak bete, baina bizitza eta ondoko belaunaldien etorkizuna kaltetu gabe. Gauzak egiteko modu erabat ezberdina da. Baina sindikatuok betidanik eraman izan ditugu aldaketak aurrera, batipat gizarteko gehiengoaren partaidetza eta ahalginarekin.**

*Esta sección de Ecología y Medio Ambiente / Ingurugiroa se viene realizando desde el pasado mes de mayo en colaboración con el Departamento de Ordenación del Territorio, Vivienda y Medio Ambiente del Gobierno Vasco.*

**L**a violación de los derechos de los trabajadores es explotación. Y son mil las razones que parecen legitimar estos atropellos. Desde la racionalidad productiva hasta la competitividad. Pero al margen de la retórica, en el fondo late siempre la insensibilidad ética. Una denuncia llamativa ha aparecido últimamente. El informe se anunciaba en sus primeras líneas de esta manera: "Protegidos por la inmunidad diplomática, en las embajadas explotan a sus empleados domésticos". Esta explotación se ve amparada por una conspiración del silencio, siempre protegida por la inmunidad.

## ANTE LA CUMBRE DE LA OMC EN SINGAPUR

# Defender los derechos de los trabajadores ante el comercio internacional

**D**el 9 al 13 de diciembre, la Organización Mundial del Comercio (OMC) celebrará en Singapur una sesión ministerial. La lógica del beneficio rápido y elevado, aplicada a un mercado que se abre rápidamente hacia dimensiones mundiales, encuentra un campo de actuación en el que cree que se ha levantado la veda. Efectivamente, los procesos de apertura de mercados, unidos a los de liberalización y desregulación, tienden a crear las condiciones de fácil y cruel explotación a un capital sin prejuicios éticos.

En muchos ámbitos, integrados aceleradamente al comercio mundial, los estados no tienen tradición seria de respeto al derecho laboral y los sindicatos no han tenido aún tiempo para crear una barrera a la avaricia empresarial. Por eso el movimiento sindical internacional está actuando para lograr un respeto serio a normas laborales fundamentales. La campaña sindical, que se acentúa con la próxima reunión de la OMC en Singapur, tiene como objetivo la inclusión de una 'cláusula social' en los acuerdos comerciales internacionales.

### AGENDA DE LA OMC

Singapur puede ser el sitio en el que la reunión de la OMC inscriba en su agenda la 'cláusula social', por la que los sindicatos venimos luchando hace tiempo y que cada vez va recogiendo más adhesiones. En ninguna forma esta 'cláusula social' debe convertirse en instrumento de proteccionismo ni en arma que hiera precisamente a los trabajadores cuya dignidad y vida trata de amparar.

La OIT, de acuerdo con los sindicatos, urge la introducción en la agenda de la OMC, para la reunión de Singapur, de la 'cláusula social' en los tratados de comercio internacional, porque las normas internacionales de trabajo constituyen una clave privilegiada



para intensificar la dimensión social de la globalización y garantizar los derechos de los trabajadores.

Los sindicatos insistimos en que es necesario vincular la 'cláusula social' al comercio internacional y a la ayuda al desarrollo. Una importante propuesta sindical pide la creación, en el seno de la OMC, de un grupo de trabajo encargado de estudiar el vínculo existente entre las normas laborales y el comercio internacional.

La última cumbre de los siete países más desarrollados (G 7) se pronunció a favor de que los principios reconocidos por la OIT en

el ámbito de las relaciones laborales debieran ser la base mínima sobre la que establecer los intercambios comerciales. Existen sin embargo gobiernos que se oponen a la discusión de esta propuesta. No son pocos los gobiernos en los que existe una clara división de opiniones entre los ministerios de comercio y los de trabajo y asuntos exteriores.

### CUMBRE SINDICAL

En el mismo Singapur, donde se celebrará la reunión de la OMC, tendrá lugar previamente una Conferencia sindical internacional los días 6 y 8, con objeto de recoger el trabajo de los sindicatos en

cada país y perfilar las propuestas sindicales ante la cumbre de la OMC.

La OCDE, organización de los 25 países más desarrollados, convocó recientemente una reunión para estudiar esta materia de cara a la reunión de Singapur, en torno a un amplio estudio previo de expertos: "El comercio, el empleo y las normas de trabajo". Los miembros de la OCDE han constatado la evolución positiva de los gobiernos hacia la adopción de normas en torno a cinco temas: abolición de la explotación de la mano de obra infantil; prohibición del trabajo forzado; libertad sindical; derecho de negociación colectiva, y eliminación de la discriminación en el empleo.

Hace aún poco tiempo hubiera sido impensable que la OCDE discutiese esta materia, y más aún que hubiera constatado la existencia de consensos sólidos sobre puntos concretos. Con todo, no debe causar sorpresa el que la OCDE, una vez reconocido lo anterior, se extienda en diluir la eficacia de los propósitos en consideraciones que los desvirtúan, al menos en parte. No es poco que concluya: "(La reunión) ha demostrado que es necesario seguir reflexionando sobre los medios para abordar la interacción entre el comercio y las normas de trabajo y que es posible debatir con toda serenidad esta controvertida cuestión".

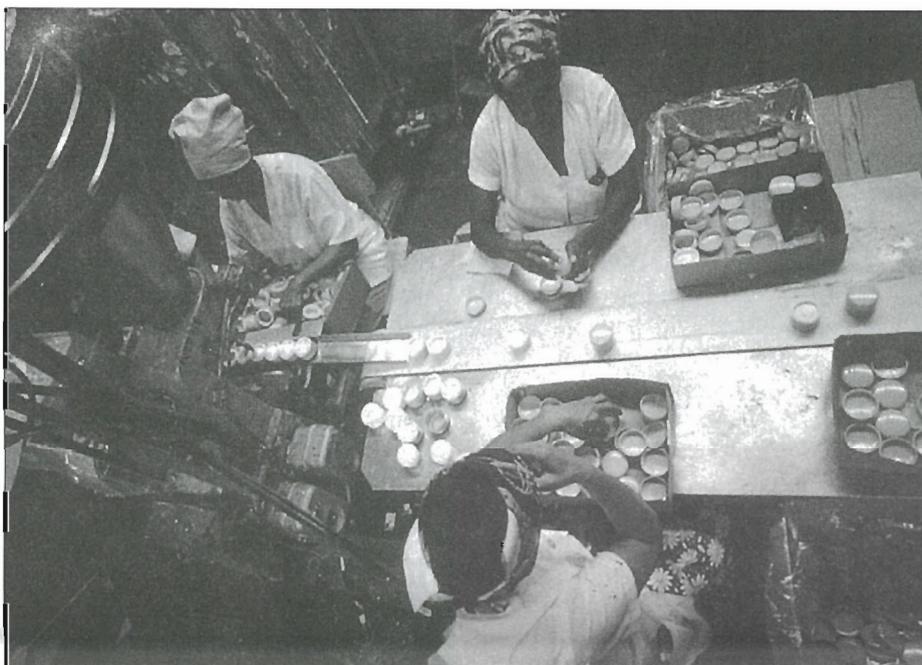
La presión sindical debe conseguir —y sólo ella puede hacerlo— que se acelere el proceso de debate sobre la 'cláusula social' y sobre los medios que garanticen el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en un mundo más abierto a las transacciones comerciales y más vulnerable a las transgresiones contra los derechos laborales.

V.BENGOA

”

*Nazioarteko lan arauak mundu mailako iharduera ekonomikoa sozialagoa egin eta langileen eskubideak bermatzeko tresna ditugu*

# La Cuba real



Trabajadoras cubanas.

**C**uba es probablemente uno de los países más visitados por los turistas europeos en busca del sol y del ambiente caribeño. Esta, la última gran colonia europea en América Latina que consiguió su independencia en 1898, paso a ser administrada por los Estados Unidos (cuyo gobierno obligó a introducir en la constitución cubana su derecho a intervenir en la isla), hasta que el triunfo de la revolución en 1959, con el derrocamiento de Fulgencio Batista otorgó el poder al comandante Fidel Castro.

La desintegración del bloque del socialismo real, impulsó al gobierno cubano a adoptar una serie de reformas en el campo de la economía. (Hay que tener en cuenta que la relación cubana con el socialismo real y su adscripción a este bloque, le permitió durante tres décadas el poder disfrutar de altos precios para su producción azucarera, garantías comerciales, financiación privilegiada y ayudas internacionales).

EL rápido desmoronamiento del bloque del Este golpeó severamente a la economía cubana que, repentina y simultáneamente, perdió las transferencias internacionales a las que estaba acostumbrada, los mercados hacia los que orientaba sus exportaciones y los proveedores de sus inputs básicos. El desabastecimiento energético, junto a la carencia de repuestos, afectaron gravemente al transporte y contribuyeron a reducir en un 85% la capacidad industrial instalada. Afortunadamente, la industria turística introdujo un factor de dinamismo en el proceso, permitiendo su expansión el empleo productivo de una fracción de la mano de obra, al mismo tiempo que proporcionaba divisas al gobierno.

Siguiendo una nueva política económica de privatización parcial de la economía, el go-

bierno cubano ha incrementado los precios de ciertos bienes de provisión pública, eliminando las gratuidades, disponiendo el pago por el acceso a todo servicio público distinto de la sanidad y la educación, y estableciendo un mecanismo de reajuste de plantillas en el sector estatal, que prevé la constitución de excedentes laborales con largos periodos de subsidio, que fomenta el abandono del sector estatal y el autoempleo en el sector privado.

Si bien es difícil precisar el escenario laboral cubano puede afirmarse que el número de empleados ha pasado de 2,5 millones en 1975, a 4,5 en 1994, con una tasa de paro oficial de un 3% de la población activa, aunque el paro encubierto supera ampliamente esta cifra.

En esta situación de crisis, los trabajadores contratados por empresas estatales, provinciales o locales, se encuentran desmoralizados ante la prolongada crisis que dificulta la continuidad de la producción en diferentes sectores. La escasa utilidad del peso cubano para acceder a bienes de consumo, también contribuye a desincentivar el trabajo, provocando el que los profesionales más cualificados abandonen sus puestos oficiales en busca de una ocupación que les permita obtener divisas.

”  
*Kubako ekonomiak  
zartada haundia jaso  
zuen SESB deuseztean*

En 1993 se reguló el autoempleo, liberalizándose el ejercicio de casi doscientas actividades. El resultado ha sido significativo, pasando el número de trabajadores autónomos de 210.000 en 1988 a casi 1.000.000 en 1995. Este sector de autoempleados ha permitido absorber un importante número de desempleados y subempleados, contribuyendo también a reducir el déficit público.

## SIN LIBERTAD SINDICAL

En el apartado sindical, la Confederación de Trabajadores Cubanos (CTC) es la única central sindical autorizada en Cuba. Hoy por hoy, la negociación colectiva no existe, y los salarios están determinados por el Comité estatal de Trabajo y Seguridad Social. La constitución cubana prohíbe las huelgas. Aunque la constitución de Cuba y el derecho laboral teóricamente permiten la libertad sindical, las autoridades se han negado a otorgar la personalidad jurídica a algunos sindicatos independientes que están apareciendo desde 1991.

Aunque es cierto que cada vez se realizan menos acciones judiciales contra militantes sindicales independientes, la policía estatal de seguridad los sigue hostigando e intimidando por “actividades contrarrevolucionarias”. El año pasado varios militantes y funcionarios del sindicato independiente CTDC, fueron amenazados con el arresto por la policía de seguridad estatal por asociación ilegal, otros militantes del USTC fueron también, detenidos e interrogados.

El sistema político es unipartidista, no reconociéndose otra organización que el Partido Comunista Cubano.

En el ámbito de los derechos humanos es preciso resaltar que Cuba no ha ratificado aún los principales instrumentos internacionales existentes al respecto. Las libertades de asociación y expresión distan considerablemente de las existentes en los estados democráticos. Existen además varios centenares de presos políticos cuyas condiciones de detención son idénticas a las de los presos comunes.

## FUTURO INCIERTO

Tras la desaparición del bloque del este, Cuba está intentando recomponer su imbricación internacional. En este apartado es tal vez Europa, la Unión Europea el socio que está en mejores condiciones económicas, políticas y culturales para reintegrar internacionalmente de una manera sólida y plural a Cuba, condición necesaria para facilitar su proceso de evolución. Se ha demostrado que los intentos de aislar internacionalmente a Cuba, no han contribuido a reformar sus estructuras, fortaleciendo, por el contrario, las actitudes más refractarias a los cambios.

Esta isla caribeña, destino de muchos turistas ávidos de sol, y otros placeres, atraviesa tal vez una de las más graves crisis de su historia.

Amaia BETELU

**E**l gobierno central ha presentado el anteproyecto de ley de reforma de las pensiones. En el anterior número de Sindikalgintza realizábamos una extensa valoración sobre el acuerdo CCOO/UGT y el gobierno sobre esta materia. En esta ocasión, hay que señalar que el anteproyecto aprobado es una consecuencia directa de dicho acuerdo, plasmando todos los contenidos negativos que el mismo conllevaba.

EL GOBIERNO HA PRESENTADO YA EL ANTEPROYECTO DE REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES

## El recorte de las pensiones avanza rápido

**E**l anteproyecto camina en una doble dirección. Por una parte recoge una serie de medidas para recortar las nuevas pensiones. Por otra, confirma lo que ELA dijo en su día sobre el acuerdo, que era que no garantizaba el poder adquisitivo de las pensiones. Ahora se expresa con crudeza que las pensiones subirán el IPC previsto cada año (siempre inferior al real), quedando la cláusula de revisión a expensas de la voluntad que se exprese en los presupuestos generales del Estado anualmente, es decir, como ocurre en la actualidad.

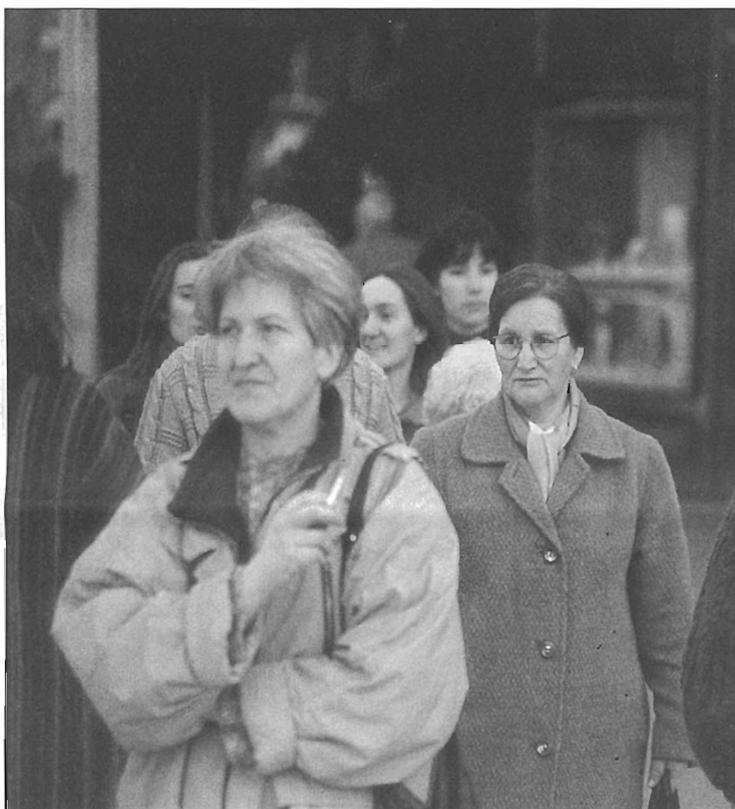
Del contenido del anteproyecto se pueden destacar los siguientes elementos, los cuales ya reflejábamos el mes pasado:

**a) Se reducen las pensiones de quienes han cotizado menos de 25 años a la Seguridad Social.**

Todas las personas que hayan cotizado entre 15 y 25 años al sistema verán recortados sus ingresos. En la actualidad una persona que ha cotizado 15 años tiene una pensión equivalente al 60% de su base reguladora. A partir de ahora pasará a cobrar el 50%, lo que supone una merma de ingresos del 16,7%. Con 20 años de cotización se pasa de cobrar un 70% de la base reguladora a percibir un 65%, con una merma de ingresos del 7,1%.

**b) Aumento a 15 de los 8 años actuales tenidos en cuenta para calcular la base reguladora.**

Se aumenta progresivamente el número de años que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora, hasta 15.



Se plantea ir de año en año hasta el 2001 (en ese momento serán ya 13), considerando 15 años en el 2.002.

El resultado de este cambio es que, por término medio, las pensiones van a ser más bajas con el nuevo sistema. La estimación que podemos hacer es que supondrá una pérdida media de unas 3.000 pts. al mes.

**c) La revalorización de las pensiones será el IPC previsto, no garantizándose la diferencia con el IPC real.**

Quizás el elemento que deja más en evidencia a los firmantes del acuerdo es el de la revalorización de las pensiones, que como decíamos nosotros en su día se hará "en función del correspondiente IPC previsto". Si el IPC real es superior al previsto, que es lo que ha ocurrido siempre hasta ahora, "se procederá a la correspondiente actualización de acuerdo con lo que establezca la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado". Es decir, que la deci-

sión sobre si se compensa o no la diferencia entre el IPC previsto y el real se tomará cada año en los presupuestos, no quedando, por tanto, garantizada por Ley.

Además, en el anteproyecto no se dice si, en caso de que se aplique la cláusula de revisión, se va a consolidar en la pensión de cada persona.

En contraposición con lo que debe ocurrir en el caso de que el IPC real sea superior al previsto, lo que sí queda claro es que si el IPC previsto es superior al real, "las diferencias existentes serán absorbidas en la revalorización que corresponda aplicar en el siguiente ejercicio económico". Es decir, en este caso al año siguiente las pensiones subirán menos que el IPC previsto.

**d) Habilitación al gobierno para que adopte otras medidas regresivas en el futuro.**

El proyecto faculta al gobierno a adoptar determinadas medidas en aspectos muy importantes sin necesidad de tener que elaborar leyes, como por ejemplo en la incapacidad permanente, en lo que se refiere al nivel de las pensiones máximas, a las jubilaciones anticipadas, a favorecer que las personas mayores de 65 años no se jubilen, etc.

Por tanto, el anteproyecto es sumamente regresivo, ya que supone un ataque a corto, a medio y a largo plazo al sistema de pensiones. Lo más triste de todo es que esto se haga con el beneplácito de CCOO y de UGT.

Mikel NOVAL



**Pentsioak soilik  
aurrikusitako KPI  
adina haziko dira**



**Gobernuak  
oinarrizko gaietan  
esku libreak ditu**

# Los planes de prejubilación (II)

**E**n la negociación de un plan de prejubilación tanto individual como colectivo los complementos a percibir van a depender directamente del coste que pueda o esté dispuesta a asumir la empresa. Y toda la negociación que se lleve a cabo es encajar las variables del plan en el coste.

A la hora de estudiar un plan de prejubilación en primer lugar hay que partir de la situación de cada trabajador en los siguientes puntos:

✓ **El salario del trabajador:** Este será el punto de partida sobre el cual se harán los cálculos del plan. Se puede tomar el salario bruto o el salario neto (el salario bruto menos la cotización del trabajador a la Seguridad Social y menos la retención de IRPF al trabajador) u otro tipo de salario neto sin algunas primas o complementos. Sobre este salario el plan calculará un complemento que llegue hasta un porcentaje de ese salario. Normalmente se suele coger el salario neto porque se dice que es más solidario al tener en cuenta las circunstancias personales del trabajador (en la retención del IRPF se tiene en cuenta el número de hijos).

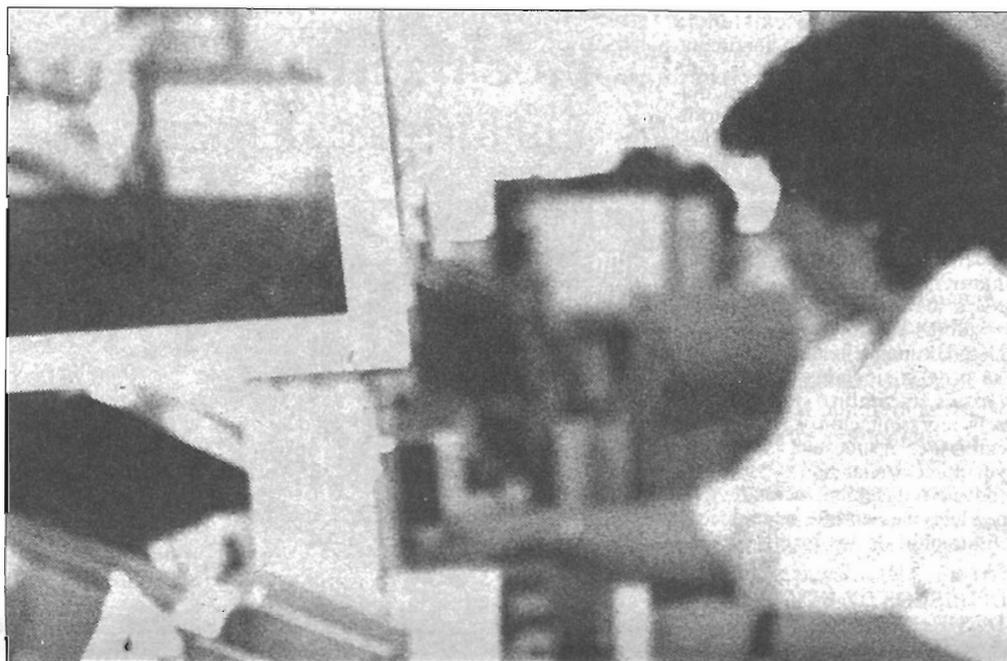
✓ **Las cotizaciones del trabajador:** Por un lado hay que tener en cuenta el tiempo que lleva el trabajador cotizando a la Seguridad Social. Esto es importante para el momento de la jubilación del trabajador (si ésta puede ser anticipada o si tendría alguna reducción en la base al no llegar a los topes, o si tendría alguna reducción en el periodo necesario por cotización a algún régimen especial). Y por otro lado hay que ver la cuantía de la cotización para hacer un cálculo orientativo tanto de la prestación de desempleo como de la pensión de jubilación.

✓ Otras circunstancias a estudiar son el **desempleo consumido y con qué bases, y las circunstancias personales del trabajador**, como hijos a su cargo, situación laboral del cónyuge para ver si puede tener derecho al cobro de algún tipo de subsidio o podría tener problemas de cobro.

Después de ver las circunstancias personales de los trabajadores se pasan a estudiar los variables propias del plan. Todas las variables inciden de manera directa o indirecta en el coste del plan que es al final lo que suele marcar marcar e incidir más en el propio plan:

✓ **Porcentaje que complementa el plan:** Con el complemento lo que se pretende es que el trabajador tenga una percepción que aunque no llegue a sus haberes salariales anteriores le mantenga en unos ingresos lo más dignos posibles. A mayor porcentaje de complemento mayor será el coste del plan.

✓ **Revalorización del complemento:** Es el incremento que va tener cada año el complemento. Es más caro un punto más de revalorización que un punto más en el porcentaje a complementar sobre el salario.



✓ **Hasta qué edad se complementa:** El cobro del complemento puede ser por vida, hasta la jubilación o hasta cierta edad. Cuanto más tiempo se complemente será más caro el plan. La diferencia en complementar hasta cierta edad o de por vida puede venir de que un plan sea financiero (hay unos pagos mensuales determinados independientemente de que los cobre el trabajador o los herederos) o tenga algún tipo de seguro, que es lo más normal, (se tiene en cuenta la esperanza de vida del asegurado) en el que el coste suele ser menor.

✓ **Quién paga el complemento:** El complemento puede ser pagado por la propia empresa o puede ser pagado por una entidad financiera o aseguradora. Lo más normal es que lo haga una casa aseguradora, la empresa paga a la entidad aseguradora el coste del plan y ésta se ocupa de pagar al trabajador. En el caso de que sea la propia empresa la que pague el complemento hay que intentar conseguir garantías por si se produce el impago. Es más seguro para el trabajador el que lo haga una entidad de fuera pero también es más caro para la empresa.

✓ **Subsidio y cotización a la Seguridad Social:** Si durante el plan de prejubilación el trabajador pasa por la fase de subsidio el plan tiene que tener en cuenta dos cosas. Por un

lado, durante la fase de subsidio el trabajador cotiza por el salario mínimo interprofesional por lo que el plan debe contemplar una cantidad de dinero con la que el trabajador, mediante la realización de un convenio especial con la Seguridad Social, podrá pagar la cotización a la SS para mantener las bases de cálculo para su pensión. El convenio especial lo solicita el trabajador por lo que el pago también es obligación del trabajador, la entidad pagadora del complemento lo ingresa en la cuenta del trabajador y este le paga a la Seguridad Social. Y por otro lado hay que tener en cuenta si el trabajador no puede acceder a un subsidio por sus circunstancias personales o familiares. En estos casos hay que intentar que el propio plan garantice ese dinero pero esto se suele dar en pocos casos ya que esto suele ocurrir en casos.

✓ **Otras garantías:** Puede existir algún tipo de seguro en caso de fallecimiento para viudedad u orfandad. Esto se suele dar normalmente hasta que el trabajador llega a la fase de jubilación ya que una vez llegado a la jubilación la pensión de viudedad es el 45% de la base reguladora independientemente de cuando se haya jubilado el trabajador. Si el fallecimiento es anterior algunos planes contemplan el pagar un dinero a los herederos.

Lo que es claro es que cuanto más garantías contemple el plan más caro será. Por algunas empresas podrá ser abordable pero por otras no tanto. En el próximo número concluiremos esta serie de artículos hablando de tratamientos fiscales y la reforma que viene.

”

*Planaren kostua erabakigarria izan ohi da, eta aldagarri guztiak ongi aztertu behar dira*

Jon Ander LLABORI / Amaia ALDASORO

# Los grupos de empresas

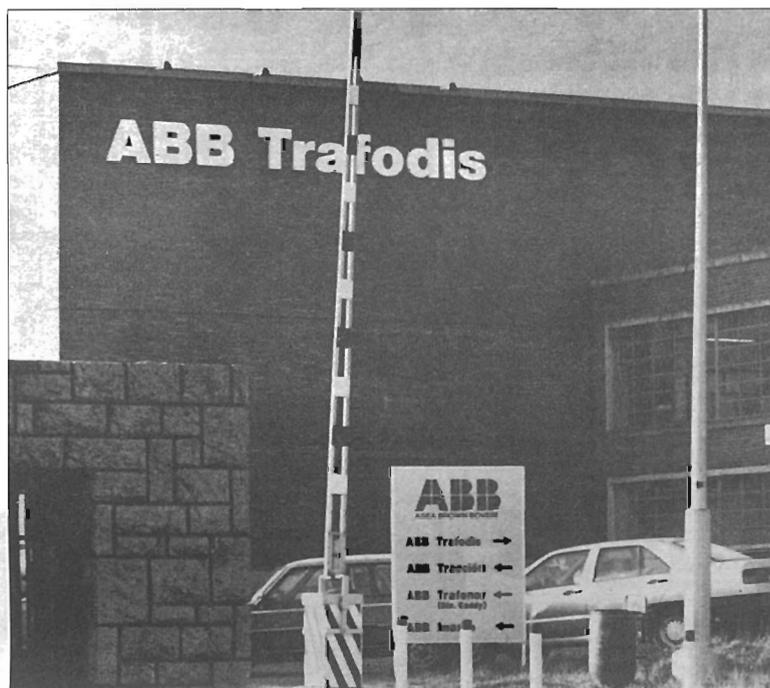
**L**os grupos de empresas y sociedades en todas sus fórmulas de existencia constituyen un fenómeno en expansión en la vida económica, con particulares consecuencias en el orden jurídico-laboral. Hasta ahora la problemática más frecuente que se ha venido planteando ha sido la de la responsabilidad del grupo y consideración de un único empresario a efectos laborales, cuando en la configuración y funcionamiento del grupo se produce fraude a los derechos legales de los trabajadores y a la estabilidad en el empleo. Ultimamente el grupo de empresa o de sociedades ha pasado a constituir un ámbito de actuación para la representación y negociación colectivas, en respuesta a la cada vez mayor descentralización organizativa y productiva y flexibilización de relaciones laborales en que se traduce la configuración de los grupos de empresa.

## SUPUESTOS DE EXISTENCIA DE GRUPOS DE EMPRESA

Existen diversos supuestos y modelos de agrupación o vinculación de empresas. En el ámbito mercantil, la Ley 19/1989 de Reforma Parcial y Adaptación de la Legislación Mercantil a las Directivas de la CEE, establece, a los efectos de la obligación de presentar cuentas anuales consolidadas, la categoría de grupos de sociedades, formados por la sociedad dominante y por una o varias sociedades dependientes, cuando la primera está, en relación a las segundas, en alguno de los casos siguientes: a) posea la mayoría de los derechos de voto; b) tenga la facultad de nombrar o de destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración; c) pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con otros socios, de la mayoría de los derechos de voto; d) haya nombrado exclusivamente con sus votos la mayoría de los miembros del órgano de administración.

En el ámbito laboral aparece una referencia a los grupos en el art. 16.5 de la Ley de Procedimiento Laboral, sólo para indicar la posibilidad de que comparezcan en juicio por ellos "quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de los mismos". La Directiva 45/94, de 22 de septiembre, sobre comités de empresa europeos, prevé por su parte el supuesto de grupo de empresa entre una empresa que ejerce el control y las empresas controladas, entendiéndose por empresa que ejerce el control cuando ejerce una influencia dominante en otra, por ejemplo, por motivos de propiedad, participación financiera o estatutos.

Y el art. 51.14 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a la obligación de información en los despidos colectivos "con independencia de que la decisión relativa a los despidos co-



lectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él".

## RESPONSABILIDAD A EFECTOS LABORALES

En principio, y a efectos laborales, la existencia de un grupo de empresas, con una empresa dominante y otras dominadas, no conlleva la responsabilidad del grupo, estableciéndose como punto de partida por los tribunales, como criterio general, el principio de la independencia y no comunicación entre las sociedades integradas en un grupo (STS 30 jun. 1993, A. 4939). Los vínculos accionariales, funcionales o de gestión no alteran, **por sí mismos**, la consideración jurídica de sociedades debidamente constituidas como entidades separadas, dotadas cada una de ellas con su propia personalidad y plenamente diferenciadas.

Se considera, por ejemplo, que la **segregación** como empresa autónoma del departamento con que contaba una empresa para la prestación de determinada clase de servicios, para especializar y dar autonomía a su gestión mediante la creación de una sociedad filial encargada de proporcionar dichos servicios al mercado, es decisión plenamente lícita que corresponde a la esfera propia del principio de libertad de empresa y de la autonomía privada (STS de 27 Oct. 1994, A. 8531).

Para determinar una responsabilidad solidaria de las empresas del grupo respecto de obligaciones contraídas por una de ellas frente a sus trabajadores se exige la presencia de **elementos adicionales**, señalándose entre tales por los tribunales: 1) el funcionamiento integrado o unitario de

las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, al dictado de un único órgano rector (STS 8 jun. 1988, A. 5251); 2) la prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva, en favor de varios empresarios, dándose una organización unitaria del personal (STS 7 dic. 1987, A. 8851); 3) la búsqueda, mediante la configuración artificiosa de empresas aparentes sin sustrato real, de una elusión o dispersión de responsabilidades laborales (STS 12 jul. 1988, A. 5256); 4) confusión patrimonial o caja única, con empresas carentes de haber metálico y tesorería propia (STS 9 mayo 1990 A. 3983).

La STS 3 mayo 1990 (A. 3946), señala que aunque la prueba de la existencia de los supuestos determinantes "no ha de llegar necesariamente a la demostración de todas las interioridades negociales o mercantiles del grupo (...) sí ha de alcanzar a las citadas características especiales que tienen relevancia para las relaciones de trabajo".

Se trata de una postura formalista e insuficiente, a falta de una definición legal de los grupos de empresa a efectos laborales, más realista, que se base en criterios económico-prácticos y sociales.

## NEGOCIACION COLECTIVA EN LOS GRUPOS DE EMPRESA

Aunque en el Estatuto de los Trabajadores sólo se prevén convenios de ámbito intersectorial, de empresa o inferior, y supraempresarial, últimamente los tribunales han admitido la posibilidad de convenios colectivos estatutarios de grupo de empresa, asimilándolos a convenios de empresa, con las consecuencias que de ello derivan en orden a la legitimación y al

derecho de negociación. La STS de 15 feb. 1993 calificó como tal el convenio colectivo del personal laboral de la Administración de la Seguridad Social, indicando que la afectación del convenio a diversos organismos con personalidad jurídica propia no excluye su calificación de convenio de empresa, pues hay que tener en "cuenta la existencia de organizaciones de estructura compleja en las que la unidad de dirección económica o administrativa se proyecte sobre varias unidades productivas o de gestión".

Ultimamente, las SSTS de 26 abr. y 30 oct. 1995 (A. 3273 y 7930) han venido a ratificar el carácter de convenio de ámbito empresarial de los convenios de grupo. Se impugnaban en ambos casos los convenios celebrados, por una parte porque al haber sido negociados por las representaciones unitarias, se estimaba que se había vulnerado en la constitución de la mesa negociadora el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos, y por otra, porque no se incluía a todas las empresas del grupo. El TS juzga, a la hora de resolver si se trata de convenios de empresa o de sector, que el criterio determinante no es la diversidad de empresas, sino la unidad de dirección económica, "y esta unidad de dirección, que da lugar a una especial cohesión de los intereses en juego, es la que debe utilizarse para trazar la línea divisoria entre convenios colectivos de empresa o de sector".

Así pues, el TS concluye en ambos casos que la composición del banco social designado por los comités y delegados fue válida, concurriendo en ambos casos la circunstancia de que no fuese posible la negociación por las secciones sindicales, por no reunir las representaciones sindicales la mayoría de los miembros del comité (art. 87.1.2º ET). Por otra parte, el TS viene a admitir en ambos casos la posibilidad de convenio de grupo parcial, "lo que es válido salvo que se produzca alguna exclusión discriminatoria".

La consideración, pues, de unidad empresarial, que en otro orden sólo se proclama en supuestos "distorsionados" de grupo de empresas por utilización abusiva de la personalidad jurídica diferenciada, se generaliza en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. Puede ser dudoso, sin embargo, que sea el tratamiento más acorde para lograr en plano de igualdad la defensa de los intereses de los trabajadores, o más acorde con los postulados constitucionales; existiendo en cualquier caso ejemplos notorios de negociación de convenios de grupo por los sindicatos (así Grupo INI-TENEO).

J. B. HARRIOLA

## ***Empresas de Trabajo Temporal. Supuestos de utilización del contrato de puesta a disposición: exclusión del contrato por lanzamiento de nueva actividad, y del eventual por una duración superior a seis meses.***

*(Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de junio de 1996)*

(...) La parte demandante solicita la nulidad del artículo 2.2 del expresado Convenio. Dicho artículo regula la duración de los contratos temporales de puesta a disposición con explícita y específica previsión, dentro de éstos, del supuesto comprendido en el apartado d) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, dicho apartado se refiere al contrato temporal de "lanzamiento de una nueva actividad", que no aparece comprendido entre los supuestos susceptibles de ser objeto de contrato de puesta a disposición enumerados en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994.

No existe identidad entre el supuesto que da origen al contrato de lanzamiento de nueva actividad y los supuestos relacionados en el expresado artículo 6.2 de la Ley 14/1994. Más concretamente, no existe entre el contrato de lanzamiento de nueva actividad y el contrato para obra o servicio determinados la pretendida relación de identidad que establece la empresa. Y es que la semejanza entre tales contratos radica no sólo en la diferencia existente entre el objeto propio y respectivo de cada uno de ellos, sino también en la diversidad apreciable en elemento tan fundamental de su respectivo contenido contractual como el de la duración... Las razones expuestas son de suyo suficientes para desestimar el recurso de la empresa en cuanto que la sentencia impugnada declara la nulidad de la remisión del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, remisión que supone una implícita, y en todo caso indebida, inclusión del contrato de lanzamiento de nueva actividad entre los supuestos a que puede extenderse el contrato de puesta a disposición.

El mismo artículo 2.2 del Convenio impugnado, tras remitir al ya citado artículo 7 de la Ley 14/1994 para establecer la duración de los contratos temporales de puesta a disposición, añade que, ello no obstante, si, según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas "pudieran modificar dichos límites, ECCO podrá concertar la duración de los correspondientes contratos en función de la legislación o convenio que afecte a aquéllos". Es claro que la norma paccionada abre la posibilidad de que el contrato de puesta a disposición, en lo que se refiere a la eventualidad, tenga

una duración mayor que la expresamente prevista en el artículo 7.1 de la Ley 14/1994. Y en todo caso es lo cierto que los dos textos legales que se han citado (artículos 15 del Estatuto de los Trabajadores y 7 de la Ley especial) contemplan un mismo supuesto de hecho (la eventualidad en la producción, concurriendo las circunstancias ya relacionadas, como causa de la contratación temporal)...

Hay evidentes conexiones entre ambos contratos y es también evidente la convergencia normativa respecto de una determinada situación de hecho que justifica la temporalidad de la prestación laboral de servicios. Pero tal convergencia ni supone identidad ni fundamenta una mutua dependencia de las respectivas normas de aplicación, pues éstas corresponden a contratos distintos en sus elementos y contenido, con diferente vigencia y autonomía reguladora. Y es que la previsión legal sobre la duración del contrato de trabajo temporal, entre empresa y trabajador (artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores), no tiene por qué coincidir con la previsión legal sobre la duración del contrato de puesta a disposición, entre las dos empresas (artículo 7.1 de la Ley especial).

## ***Despido por motivos económicos. Contenido de la medida. Finalidad de la decisión. Carga de la prueba de la realidad de la causa alegada.***

*(Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996)*

Tres son los elementos integrantes del supuesto de despido por motivos económicos descrito en el art. 51.1 ET, al que remite el art. 52 c) ET. El primero de ellos es la concurrencia de una causa o factor desencadenante que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa ("situación económica negativa") o en la eficiencia de la misma (carencia o necesidad de "una más adecuada organización de los recursos"). Al respecto, el legislador ha distinguido cuatro esferas o ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficiencia que están en el origen del despido por motivos económicos: 1) la esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción ("causas técnicas"); 2) la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal ("causas organizativas"); 3) la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado ("causas productivas"), y 4) la esfera o ámbito de los resultados de explotación ("causas económicas, en sentido restringido"). (...) Debe destacarse que es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa. Lo que supone, de un lado, la

identificación precisa de dichos factores y, de otro, la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador. Esta concreción se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas de balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado de los productos o servicios, etc.

El segundo elemento del supuesto de despido por motivos económicos es la amortización de uno o varios puestos de trabajo. En los casos en que la amortización de puestos de trabajo no conduzca al cierre de la explotación, la medida de reducción de empleo adoptada ha de formar parte de un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo puede ir acompañada de otras medidas empresariales (financieras, de comercialización, de reducción de costes no laborales), encaminadas todas ellas al objetivo de compensar los desequilibrios producidos, superando la "situación negativa" o procurando "una más adecuada organización de los recursos". En estos mismos casos de no previsión de desaparición de la empresa, la amortización de puestos de trabajo se ha de concretar en el despido o extinción de los contratos de trabajo de aquel o aquellos trabajadores a los que afecte el ajuste de producción o de factores productivos que se haya decidido.

En el supuesto en que la amortización de puestos de trabajo pretenda sólo la reducción de la plantilla, la conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados ha de consistir en la adecuación o proporcionalidad de éstos para conseguir la superación de aquélla, en el marco del plan de recuperación del equilibrio empresarial expuesto por el empresario. Tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto, respecto del despido o de los despidos de trabajadores determinados acordados por la empresa. Siendo así que, en el supuesto de reducción de plantilla, la valoración de adecuación o proporcionalidad se proyecta sobre hechos pasados, y también sobre la situación actual y previsiones futuras de la empresa, los factores a tener en cuenta por el órgano jurisdiccional no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a hechos históricos, sino de apreciación de razonabilidad, de acuerdo con reglas de experiencia reconocidas en la vida económica. El objeto de valoración es, por tanto, en este punto, a diferencia de lo que sucede en la comprobación de la situación de ineficiencia o falta de rentabilidad de la empresa, no un juicio sobre hechos probados, sino un juicio de atenuamiento del empresario a una conducta razonable, con arreglo a criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas.

# Sindikalgintza

RUFINO LARREA, ELA-METALEKO ARDURADUNA ORIAN, TOLOSAN  
BURUTUTAKO KALE-EKINTZARI BURUZ

## “Kalera aterata jendeari informazio zuzena eman diogu”

**J**oan den azaroak 9an Oria eskualdeko berrogeitamar militante baino gehiago bildu ziren Tolosako kaleetan zehar propaganda banatu eta sindikatuaren mezua ohiko bideetatik at zabaltzeko. Ekintza negoziazio kolektiboaren aldeko kanpainaren baitan burutu zen, baina manifestazioaren ordeztu jai giroko beste ekintza bat egin zen, ez baitzen trikitixa falta izan.

—Zer dela eta prestatu zenuten horrelako ekintza bat?

—Alde batetik, konfederakunde mailan negoziazio kolektiboaren aldeko kanpaina burutzen ari garenez, urrats bat gehiago eman eta enpresa nahiz lantokietatik kanpo kalean ere ahal den jende gehiena gai honen garrantziaz jabe-tzea nahi izan dugu. Hitz batetan, kanpainari beste tankera bat ematea.

### GAI NAGUSIAK

Hortaz, garrantzi berezia eman genien esloganetan datorren urterako hitzarmenetan lortu nahi ditugun helburuei: lanaldiaren murrizketa; enplegu eskasaren aurkako borroka, eta soldatak hobetzeko beharra. Enplegua sortzeko, berriaz, 37 orduko astea eta aparteko orduen aurkako borroka gogoratu genituen.

Beste asmo bat gizarte eta ekonomi alorretan bizi dugun egoera salatzea zen: Batez ere gazte jendeak jasaten duen langabezia maila izugarria, aldi baterako lan enpresen (erdaraz ETT izena dutenak) ugaltzea eta horrekin batera langileon eskubideek jasaten duten eraso (“ez dute enplegurik sor-tzen, langileak alokatu baizik” zioen gure esloganak) etab.

—Nola burutu zenuten asmo hori?

—Lehenik, egun aproposa aukeratu genuen, larunbat horretan babarrunaren azoka baitzen, eta jende asko ibiliko zela gauza ziurtat jo genuen.

Kaleetan hiru eratak propaganda egin genuen. Alde batetik, Tolosa erdi-erdian mahai bat kokatu genuen, megafonia, kartel eta ikurrinez inguratutik. Bertan gure argitalpenak eskaini genizkien inguratzen ziren guztiei. Garai berean, mahai aurrean eta kalez-kale ere paperak nahiz aldizkariak banatu genituen. Giroa ere aproposa izan zen, kale-



etan zehar egindako ibilbidean bi trikiti-larik lagundu baikintuzten.

Auzuneetara ere mezua iritsi zen, kortexe bat joan baitzen megafoniaz esloganak aideratzera. Batek baino gehiagok harrirtuta begiratzen zigen, agian sindikatu batek horrelakorik egiten zuelako harrirtuta.

—Eta, nola baloratu duzue emaitza?

—Oso ongi, pozik geratu gara, lau orduz jardun ondoren kalean zebilen guztia joan baitzen etxera ELAko paperen bategin: *Lan Munduko Notiziak* orriaren 4.000 ale, negoziazio kanpainarako egin dugun 3.000 orritik gora, ehundaka *Landeia*, Metalak 37 orduko lanaldia eskatzeko egin dituen pegatinak, ETTen aurkakoak, etab. “Egundoko montajea” izan zela esan digu ELAkoa ez den zenbaitek... Honela askotan langileek jasotzen ez duten informazioa zabaldu zen, zuzena, *filtro* interesaturik gabekoa.

Baina gainera sindikatuko militante mordoska, berrogei lagunetik gora, bildu ginen; larunbata izanik ez da bat ere emaitza txarra. Ez dator gaizki eskualdean tarteka norberaren federakunde edo enpresaz gandi honelako ekintzak burutzea, sindikatuko beste kideekin elkartu eta bestelako esperientziak izateko.

—Orduan, errepikatzeko moduko gauza, ez?

—Bai, gure artean horixe hitz egin dugu. Ikusiko da noiz eta nola, baina lehen saioaz pozik gaude.

G. ZEBERIO



*Unos cincuenta militantes de ELA se reunieron el pasado 9 de noviembre en Tolosa para repartir propaganda y difundir los mensajes del sindicato en la calle, sin 'filtros' interesados. El buen tiempo ayudó, y la trikitixa puso el ambiente en una movilización poco habitual para un sindicato. La favorable acogida que tuvieron los miles de hojas y centenares de revistas repartidos ha sido valorada muy positivamente por los miembros de la comarca, dispuestos a repetir la experiencia.*