



C/ Manuel Iradier, 25  
Tel (945) 14 14 88  
Fax (945) 14 10 74  
01005 GASTEIZ

# Burdin Araba

Boletín Informativo de ELA-Metal/Araba  
Azaroa/Noviembre 1995 — Nº 26 Zkia.

# ELA

## Nuevo modelo de formación continua



Páginas 6 y 7

## Conferencia sobre el reparto del trabajo MAREAR LA PERDIZ

Página 8

EDITORIAL

Al César,  
lo que es del César

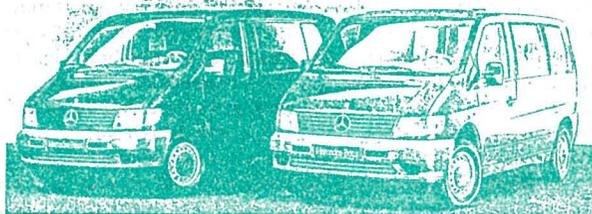
Página 3

Convenio  
Provincial  
del Metal  
de Álava

LA NEGOCIACIÓN,  
OTRA VEZ A ESCENA

Páginas 4 y 5

## VITO/VIANO.



la nueva estrella de  
Mercedes  en Gasteiz

Páginas 2 y 3

# VITO/VIANO,



## la nueva estrella de Mercedes en Gasteiz

*En Europa, es el único modelo "Made by Mercedes-Benz" fabricado fuera de Alemania.*

*La planta de Mercedes en Gasteiz, pieza fundamental en la economía alavesa*

El reciente inicio de la producción de los modelos VITO (un furgón) y VIANO (un turismo monovolumen), únicos productos fabricados por Mercedes-Benz fuera de Alemania dentro de Europa, marca, sin duda, el comienzo de un futuro prometedor para este importantísimo sector de la industria y de la economía alavesas. Nosotros, aparte de valorar positivamente este tipo de inversiones productivas, debemos y queremos analizar este fenómeno desde el punto de vista del interés de los trabajadores.

Si empezamos por el empleo -nuestra principal preocupación desde el punto de vista sindical- no cabe duda de que la importancia de que la fábrica Mercedes en Gasteiz funcione, es absolutamente decisiva,

no sólo en su generación, sino en la estabilidad del mismo.

Si estos últimos años la plantilla de esta planta ha estado en torno a los 2.000 trabajadores, la previsión de cara al futuro de situarse en torno a los 2.200 empleos estables es una excelente noticia. Y todavía es mejor si pensamos en el empleo que se generará alrededor de la planta de Gasteiz, tanto para el suministro de componentes como en los servicios (transporte, logística, por ejemplo), pues el pasar de unas instalaciones con una capacidad de 24.000 vehículos anuales a otras absolutamente nuevas y de las más modernas del mundo, que podrán producir del orden de los 80.000 vehículos al año, en algo, evidentemente, ha de notarse.

Todo esto, con ser importante, no deja de ser más que el comienzo de una bonita historia.

Si el empleo generado no pasa de la precariedad de los contratos eventuales o temporales a la estabilidad de los contratos fijos, habremos fracasado. Si las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo no se mejoran sistemáticamente, habremos fracasado. Si la economía de los trabajadores no crece de acuerdo con la riqueza que generamos, habremos fracasado. Si las prestaciones sociales no evolucionan hacia un incremento del bienestar social, habremos fracasado también...

El tiempo nos dará la respuesta. Esperamos y deseamos que los VITO y VIANO tengan el mayor de los éxitos.

*Para el empleo -nuestra principal preocupación desde el punto de vista sindical- no cabe duda de que la importancia de que la fábrica Mercedes en Gasteiz funcione, es absolutamente decisiva, no sólo en su generación, sino en la estabilidad del mismo.*

*Si el empleo generado no pasa de la precariedad de los contratos eventuales o temporales a la estabilidad de los contratos fijos, habremos fracasado*

# Cifras y datos

## INVERSIONES

Desarrollo tecnológico	25.500 millones de pesetas.
Instalaciones	60.000 millones de pesetas
Lanzamiento del Viano	25.000 millones de pesetas

## PRODUCCIÓN

Año	U/Día	Total Vito	Total Viano
1995	65	2.500	
1996	220	40.000	8.500
1997	360	55.000	25.000

Para mediados o finales de diciembre está prevista una producción de 65 unidades diarias, en enero del 96, 100 u/d, en febrero del 96, 120 u/d, y en julio del 97 se espera alcanzar las 274 u/d, siendo la media de 1996 de 220 u/d.

## ECONOMÍA

Nacionalización	Exportación	Comercio exterior
65 %	Más del 80%	Más de 300.000.000 de Pts.

## EMPLEO

La automatización de la fábrica explica el hecho de que la plantilla de Vitoria no vaya a aumentar sensiblemente

La supresión de puestos de empleo indirecto será cubierta con un aumento de unos 400 de los de producción directa.

La generación de empleo inducido en las instalaciones de los proveedores de Mercedes será de unos 1500 puestos.

## EDITORIAL

### Al César, lo que es del César

Para BURDIN ARABA, una publicación en la que lo habitual es que tengamos que denunciar los atropellos o intentos de atropello que el sistema o la patronal cometen o tratan de cometer teniendo como víctimas a los trabajadores, más de uno pensará que el tratar de un asunto como el de las inversiones de Mercedes en Gasteiz tiene que producirnos una cierta frustración. Nada más lejos de la realidad.

Sin olvidar en ningún momento que el capital lo que busca es rentabilidad y que para nadie hay ya caminos de rosas, tenemos que felicitarnos, no obstante, porque un gigante del automóvil, un líder mundial como es Mercedes, haya decidido apostar en firme por potenciar su fábrica de nuestra tierra.

Tiempo tendremos para "pegarnos" y denunciar lo que haga falta cuando llegue el caso. Pero lo que no podemos ni queremos hacer es negar la realidad. Y la realidad en este caso es que todo apunta a una consolidación y un aumento del empleo en la planta de Mercedes en Gasteiz, unos 2.200 puestos de trabajo, más un empleo

inducido que se estima en otros 1.500.

Si para la economía de cada uno de estos trabajadores esta realidad es una garantía de futuro, para la economía alavesa va a ser algo fundamental. Cifras como una nacionalización del 65% de los componentes, una exportación del 80%, y un comercio exterior cifrado en 300.000 millones de pesetas, lo avalan.

Por otra parte, si recordamos que la planta de Mercedes en Gasteiz llegó a fabricar, cuando más, unas 28.000 unidades anuales del modelo anterior, el MBN, y que ahora la previsión es de fabricar en el año 97 alrededor de los 80.000 vehículos, si tenemos en cuenta que hasta ahora sólo se han hecho vehículos industriales y que ahora se va a fabricar con calidad Mercedes de turismos (ahí estará el monovolumen, el VIANO), nos resultará más fácil comprender por qué este editorial no tiene más remedio que rezumar, hoy por hoy, optimismo. Como decíamos antes, tiempo habrá para la crítica y la denuncia cuando llegue el caso. De momento hay que darle al César lo que es del César...

# NEGOCIACION

## Convenio Provincial

TAL Y COMO PUBLICÁBAMOS EN EL Nº 25 DE BURDIN ARABA, ESTOS SON LOS PRINCIPALES PUNTOS QUE PARA LA PLATAFORMA DEL NUEVO CONVENIO PLANTEAMOS.

SI TIENES ALGUNA SUGERENCIA QUE DESEES SE INCLUYA, RELLENA EL FORMULARIO DE LA PÁGINA 5, RECÓRTALO Y ENTRÉGASELO A CUALQUIER DELEGADO DE ELA.

### JORNADA LABORAL

- Reducción de 10 hora/año
- Control del calendario: 1.770 horas distribuidas de lunes a viernes respetándose el límite de 9 horas al día. Los calendarios se fijarán de mutuo acuerdo. Vacaciones: 30 días ininterrumpidos.

### REFORMA LABORAL

- Regular las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo con negociación previa con la representación sindical y, en caso de desacuerdo, arbitraje en el PRECO.

### FORMACIÓN PROFESIONAL

- Los planes de formación de las empresas deben hacerse de acuerdo con la representación sindical, y pedimos 50 horas dentro al año dentro de la jornada laboral para la formación.

### INCAPACIDAD TEMPORAL

- Prestación complementaria. En caso de enfermedad, equipararla a los casos de accidente cuando sobrepase los 30 días, con carácter retroactivo desde el primer día.

### CONTRATOS EVENTUALES

- Que la ampliación de los contratos a 24 meses por circunstancias de la producción no pueda ser utilizada por las ETTs.

### ETTs

- Obligación de pagar los salarios de Convenio información a la representación sindical de los contratos que se hagan.

### CONTRATOS de APRENDIZAJE

- Control "in situ" por parte de la Comisión Permanente del Convenio para evitar el fraude que se pueda generar con estos contratos.

### INCREMENTO SALARIAL

- Habiendo tenido en los últimos tiempos grandes incrementos de productividad, a la vez que un descenso de los costos sociales, que han generado un importante incremento en los beneficios empresariales, planteamos un aumento salarial por encima del IPC.

# COLECTIVA

## del Metal de Álava

### LA NEGOCIACIÓN, OTRA VEZ A ESCENA

Ya estamos inmersos en la preparación de la Negociación Colectiva para 1.996, estamos preparando nuevas redacciones de artículos ya viejos, artículos nuevos, todo lo que sea necesario para intentar salvaguardar lo mejor posible los derechos adquiridos por los trabajadores y machacados por la reforma de las leyes laborales patrocinada por el PSOE, y en el caso concreto de Alava, santificada por el Sindicato Empresarial Alavés (S.E.A.).

Aquí al lado, en la página 4, publicamos de nuevo las líneas maestras de nuestra filosofía de cara a la futura Negociación Colectiva.

En este comentario queremos incidir en la necesidad de intentar subidas salariales por encima del IPC, quitándonos el miedo que los medios de Comunicación y los círculos gubernamentales, tanto de Vitoria como de Madrid, intentan meternos en el cuerpo al decir que los aumentos de salario por encima del IPC inciden negativamente en la competitividad, en la inflación y en la creación de empleo.

Quedemos decir con rotundidad y firmeza que eso es radicalmente falso. Llevamos dos años con subidas inferiores al IPC, en términos

generales, y ni ha mejorado la inflación ni se han generado nuevos puestos de trabajo.

Lo que si se ha producido es un importante aumento de beneficios empresariales y un "notable", por decirlo de una manera diplomática, incremento de las horas extraordinarias, y un "abrumador" aumento de los contratos en precario, que son ya más del 33% de los contratos existentes en la CAPV.

En este escenario, un terreno es muy resbaladizo y con continuas trampas promovidas por el SEA y los Gobiernos de turno, es donde tenemos que desarrollar la negociación colectiva. Y de nuestra capacidad de respuesta, de la de todos los trabajadores del metal, no sólo de los Sindicatos, dependerá que caigamos en dichas trampas o que consigamos llegar a nuestro último objetivo, que no es otro que conseguir un Convenio Provincial del Metal digno y que resguarde los derechos de los trabajadores.

Es preciso que todos juntos vayamos hacia dicho objetivo, sin olvidar que habrá momentos en que la negociación se planteará con dureza y que habrá que armarse de decisión y coraje para seguir adelante.

### SUGERENCIAS DE CARA AL CONVENIO DEL 96

1.

2.

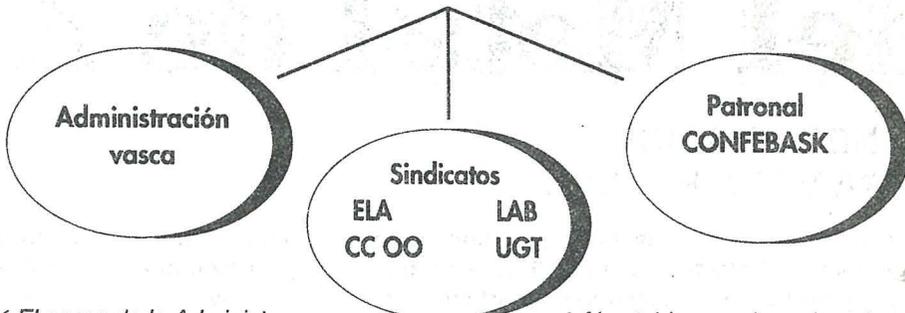
3.

4.

Por su gran importancia de cara a los trabajadores y al sindicalismo vascos, reproducimos parte de la información que LAN MUNDUKO NOTIZIAK publica en su número de octubre, un monográfico dedicado a este tema.

# Nuevo modelo de formación continua

## Fundación de Formación Continua



✓ El grupo de la Administración vasca estará formado por el Gobierno de la CAPV y una representación de las entidades (diputaciones y ayuntamientos) que aporten fondos a la fundación.

✓ La fundación adoptará sus decisiones por mayoría simple de **cada grupo**, es decir, por el voto favorable de los tres grupos. Esta regla tiene especial importancia en el grupo sindical, dada su pluralidad.

✓ Al establecerse la regla del voto ponderado, el peso del voto de cada organización sindical es equivalente a su representatividad: 40% en el caso de ELA y entre el 15 y el 16% en el caso de los otros tres sindicatos.

✓ En el momento de publicación de este número especial de Lan Munduko Notiziak se desconoce si la UGT va a terminar incorporándose o no al acuerdo bipartito. Si no lo hiciera, quedaría fuera de la Fundación.

# DEFENDEMOS TUS DERECHOS

# ELA

# ¡AFÍLIATE!

## Caja de resistencia

ÚNICO SINDICATO QUE TE AYUDA CON 18.000 PESETAS SEMANALES EN CASO DE HUELGA O "LOCK-OUT"

## Servicios jurídicos gratuitos

TUS ASUNTOS LEGALES DE TIPO LABORAL, ATENDIDOS DESDE EL PRIMER MOMENTO

# El Acuerdo de Formación Continua, punto por punto

## DOS ACUERDOS EN UNO

El modelo de formación continua implantado por el acuerdo, es el resultado de un amplio consenso sobre cómo debe hacerse y gestionarse este tipo de formación.

Formalmente, el Acuerdo de formación continua es la suma de dos acuerdos:

- ◆ Un acuerdo tripartito (Gobierno de la CAPV, Confebask y Sindicatos) que establece el compromiso de administración tripartita y de aportación de los fondos de las instituciones vascas.

- ◆ Un acuerdo bipartito (Confebask y Sindicatos) que obliga al Gobierno central a transferir a la fundación o entidad vasca de formación continua la parte correspondiente de los presupuestos generales del Estado.

## QUÉ ENTENDEMOS POR FORMACIÓN CONTINUA

Es la formación dirigida a mejorar la capacitación de los/as trabajadores/as que tienen un empleo. No se trata, por tanto, de formación de personas paradas ni de formación inicial o reglada, que tienen sus propias vías.

## ACUERDO CON VOCACIÓN INTEGRAL

Abarca la totalidad de la formación continua de la CAPV, con independencia de quién la promueva, imparta o financie. En este sentido, quiere poner fin al solapamiento de sistemas o proyectos de formación continua en función de la fuente de subvención (presupuestos del estado, de la CAPV, diputaciones, ayuntamientos...)

## LAS PYMES, EN EL CENTRO DE ATENCIÓN

Las grandes empresas suelen tener estructuras y políticas de formación que desde el Acuerdo vasco habrá que seguir apoyando. Pero el punto débil de la formación continua está en la mediana y, sobre todo, en la pequeña empresa, precisamente la que concentra la mayor parte del empleo. Es ahí a donde el Acuerdo debe dirigir su mayor esfuerzo y destinar los medios más importantes.

## LOS ANALISTAS, PIEZA CLAVE

Se va a contar con un equipo técnico de personas que se dediquen a fomentar, principalmente en las pymes, el interés por la formación continua, detectar y prever las necesidades y laborar una demanda de formación que responda a dichas necesidades (formación de demanda).

## TRES RASGOS BÁSICOS DE LA FORMACIÓN CONTINUA

- ◆ Formación de demanda: conseguir el encaje entre necesidades y oferta de formación, evitando destinar esfuerzos y recursos a actividades de pura oferta (impartir la formación que uno sabe impartir en lugar de la que se necesita).
- ◆ Impartida por los centros de formación profesional (en el sentido amplio del término): se pretende aprovechar al máximo la actual estructura educativa y mejorarla, evitando la proliferación de entidades de formación.
- ◆ Transparencia y control: garantizar que el dinero de la formación continua llegue a la formación continua, mediante el seguimiento y la fiscalización adecuados.

## TIPOS DE PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA

- ◆ de empresa
- ◆ agrupados o de grupos de empresa
- ◆ sectoriales
- ◆ intersectoriales

## ENTIDAD TRIPARTITA DE FORMACIÓN CONTINUA

El Acuerdo es el resultado de un amplio consenso (empresarios, sindicatos, Gobierno CAPV) y ha de ser administrado de la misma forma tripartita. Las tres partes van a constituir una fundación que administre el modelo de formación continua, la promueva, apruebe los planes y las subvenciones económicas.

En esta fundación, cada una de las tres partes va a tener igual número de votos, y las decisiones se tomarán por acuerdo de cada una de ellas. La composición de la parte sindical se ajustará a la representatividad de cada organización, con un 40% para ELA y un porcentaje de entre el 15 y el 16% para el resto de los sindicatos.

## FINANCIACIÓN

Los recursos con los que va a contar el Acuerdo para financiar los planes de formación continua, son los siguientes:

- ◆ Fondos vascos: presupuestos de la CAPV, ya comprometidos con el Acuerdo, y de las instituciones locales, cuya aportación se va a recabar.
- ◆ Presupuestos del Estado: la parte que corresponda a la CAPV en concepto de formación continua, deberá ser transferida al Acuerdo vasco, que tiene el mismo rango legal y la misma fuerza vinculante que el que ha dado origen al FORCEM.

## DERECHOS SINDICALES

A los/as representantes de los/as trabajadores/as en las empresas les corresponde garantizar la utilización eficaz y adecuada de la formación continua, promoviendo la cualificación y el reciclaje profesional, sin ningún tipo de discriminación. Para ello, el Acuerdo establece una serie de derechos de participación, información y consulta de tales representantes en los planes de formación continua que afecten a su empresa.

## ENTRADA EN VIGOR

Aunque el Acuerdo entre en vigor de forma inmediata, su plena aplicación llevará algún tiempo y se acompañará al desarrollo de la estructura mínima que el Acuerdo necesita y a la disposición efectiva de los fondos económicos que el Acuerdo prevé.

## DURACIÓN

El Acuerdo tiene una duración inicial de cuatro años y se prorrogará automáticamente, salvo denuncia.

# Conferencia sobre el reparto del trabajo

## MAREAR LA PERDIZ

Trabajar menos horas para que trabajen más personas: sobre esta base se ha movido la Conferencia Internacional sobre reparto del trabajo, celebrada los días 25 y 26 de octubre en Bilbao, organizada por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Esta fórmula para la creación de empleo ha sido defendida por la mayoría de los expertos que han participado en esta Conferencia. Sin embargo, las reacciones de los agentes sociales vascos han ido por otros caminos: mientras la patronal Confebask mostraba su rechazo a la reducción de la jornada laboral, los sindicatos apuntaban como primera medida en esa lucha contra el paro la eliminación de las horas extraordinarias.

En una comunidad autónoma como la vasca, en la que el desempleo afecta al 24% de la población, el planteamiento de la Conferencia de trabajar menos para que trabaje más gente, dirigido a paliar el problema del paro, es algo que, según los expertos, merece al menos un análisis en profundidad por parte de los agentes sociales y la Administración. Sin embargo, los intereses particulares de la patronal han quebrantado una de las reglas de oro en materia de reparto de trabajo, como es la necesidad de trabajar partiendo de la solidaridad.

El representante de la Confederación Empresarial Vasca manifestó abiertamente que este tipo de fórmulas no les gustan, porque el

empleo no es susceptible de reparto; se crea o se destruye, pero no se reparte. Y añadió que las medidas de reparto del trabajo sólo se han aplicado para resolver problemas concretos y graves, para mantener el empleo existente, tal y como ha sucedido en Volkswagen. Indicó, además, que no se puede pretender que el reparto del trabajo sea una solución general, sino que habría que estudiar caso por caso.

J. M. Mendoza, de ELA, manifestó que plantear un debate sobre el reparto del trabajo podría resultar contradictorio cuando todavía quedan pendientes por solucionar cuestiones relacionadas con el fraude fiscal, la economía sumergida y las horas extras (según algunos estudios, la supresión de las horas extraordinarias crearía más de 15.000 puestos de trabajo en la CAPV). La madre del cordero está en quién debe financiar la reducción del tiempo de trabajo: los empresarios dirán que no es cosa de ellos, porque aumentarían sus costes; los sindicatos, tampoco lo aceptarían porque si se recortan los salarios, descenderá el consumo. Por eso, la aportación del Estado, vía gastos sociales, es decisiva, pero también exige una reforma en materia impositiva.

*J. M. Mendoza, de ELA, manifestó que plantear un debate sobre el reparto del trabajo podría resultar contradictorio cuando todavía quedan pendientes por solucionar cuestiones relacionadas con el fraude fiscal, la economía sumergida y las horas extras*

Ya somos  
más de  
90.000  
afiliados

**Burdin  
Araba**  
Azaroa/Noviembre 1995

**ELA**  
Euskadiko  
Sindikaturua