

IDAZKARI NAGUSIAK NAZIO KONTSEILUARI TXOSTENA AURKEZTU ZION

## Lehen sei hilabeteen balantzea

**J**oan den ekainaren 19an ospatu zuen bere aurtengo bigarren bilera ELAren Nazio Kontseiluak. Bertan erabili ziren gaien artean, idazkari nagusiak aurkeztutako txostenaren azalpena azpimarra daiteke (ikus laburpena erdiko orrialdeetan).

Bileran Aberri Egunerako LABekin batera kale-ratutako agiria eta agiriaren inguruko eta ondorengo iritzi eta jarrerak aztertu zituen Elorrietak, eta bizi dugun egoera nahasi eta gogorrean ere herri honen aurrerapen eta bakebideratzeko pausoak eman beharra azpimarratu zuen.

Negoiazio kolektiboaz ere asko hitzegin zen Nazio Kontseiluaren bileran. Gai honen ardura-

dun den Josemi Unanuek aurkeztutako txostenean, aurtengo negoziazio prozesuaren berri eman zen. Unanueren ustez, egoera ekonomikoaren hobekuntzak negoziatzeko baldintzak hobetu baditu ere, lortzen diren emaitzak ez dira nahi bezain onak. Kezkagarria da, esate baterako, lanorduen gutxitzeari buruz lortzen ari diren emaitzen eskasia.

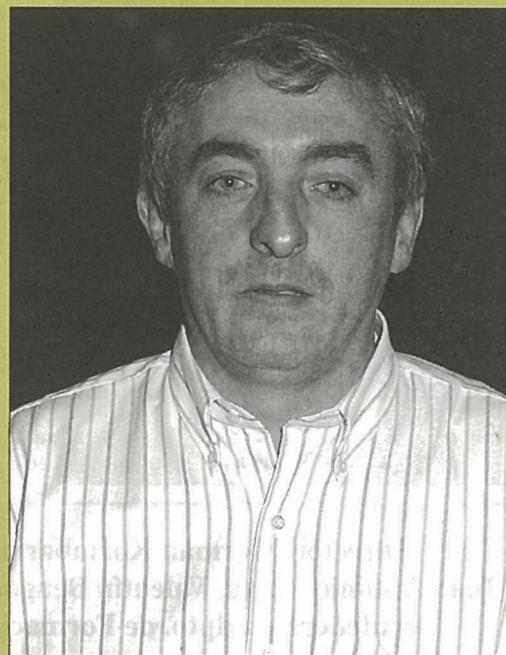
Indar korrelazioa hobetzea ezinbestekotzat jotzen ELAren negoziazio arduradunak, ugazabak langileon egungo ahulezia aprobetxatuz negoziazioaren esparrua murrizten saiatzen ari bait dira.

### IV CONGRESO DE LA FCM

## “El futuro de la negociación depende de nuestro esfuerzo”

**L**a Federación de Construcción y Madera (FCM) celebró en Donostia su IV Congreso el pasado 23 de junio. Los 109 elegados que representaron a los aproximadamente 7.000 afiliados de la federación reeligieron a Luis Mari Arana como secretario general. En el congreso estuvieron presentes también varias organizaciones sindicales internacionales, entre ellas, la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM). En un congreso centrado en la negociación colectiva, el secretario general de la FCM se mostró optimista: “el mantenimiento y desarrollo de los ámbitos de negociación va a depender de nosotros”.

(Págs. 4 y 5)





## Podemos dar un vuelco a la negociación colectiva

# E

l VIII Congreso confederal celebrado en junio de 1993 abrió un debate sobre la problemática de la negociación colectiva que determinó una mayor concienciación respecto a su importancia en la acción sindical, y en especial en el modelo de ELA. Dos años después, cuando hemos alcanzado ya el ecuador del período intercongresual, es un buen momento para detenernos a mirar el camino recorrido y, sobre todo, para proyectar ideas sobre el futuro inmediato.

En términos generales creo que hemos cerrado de forma muy positiva esta primera fase del período intercongresual. Con la modificación del artículo 84 hemos avanzado mucho. Hemos dado solución a un problema histórico, casi previo, sin cuya resolución se haría difícil iniciar otros caminos.

Es cierto que apenas hemos avanzado en estos dos años en lo que podemos llamar "organización de la negociación colectiva". Objetivamente no ha sido posible. El problema de la centralización, la crisis, la reforma y las elecciones sindicales han sido temas prioritarios que nos han absorbido totalmente. Creo que ahora ha llegado el momento de iniciar una nueva fase de trabajo cuyo eje y objetivo principal debe ser la mejora en la organización de la negociación colectiva. Los Planes de Actividades para 1995/1996 deben ser el punto de arranque de esta nueva etapa.

### TRABAJO Y SENTIDO COMUN

Frecuentemente nos equivocamos cuando intentamos encontrar fórmulas maravillosas para solucionar los problemas cotidianos. Un buen ejemplo de lo que digo se puede extraer de un reciente encuentro de trabajo con representantes de IG Metall (sindicato metalúrgico alemán), que está demostrando una gran fortaleza, combatividad y eficacia en la negociación colectiva. Fuimos en busca de esa *fórmula maravillosa* y salimos con un baño de realismo. La clave está en reglas sindicales muy elementales que, sin embargo, tendemos a olvidar con frecuencia.

La clave está en que la negociación colectiva es en realidad el elemento central de la acción sindical de IG Metall. Plantean una negociación salarial anual, y ello significa que cuando finalizan un convenio empiezan a preparar el siguiente. El proceso de preparación se inicia en la base con asambleas de afiliados donde se discuten y elaboran los puntos reivindicativos. Se trata de acudir desde el principio a las fábricas y de *predicar* la plataforma en las empresas. Si no se trabaja desde el principio la participación, no se produce



ni la identificación de los trabajadores con el convenio ni su disposición a la movilización en su defensa.

A la buena preparación del convenio y al buen método de participación que desarrollan los sindicalistas alemanes hay que añadir una posición de firmeza y una buena administración de la correlación de fuerzas. La huelga se selecciona; nunca se va a un conflicto abierto, sino que se eligen las empresas donde las posibilidades de éxito son mayores. La huelga sólo se convoca cuando existe la garantía de que va a ser secundada masivamente. Para ello se requiere un referendun con el voto afirmativo del 75% de los afiliados. La *fórmula maravillosa* se cierra con un buen apoyo técnico y financiero. Es decir, estudios de la realidad económica de los sectores y empresas y una buena cobertura económica de caja de resistencia.

Es evidente que la aplicación de esta metodología no va a suponer la transformación automática de nuestra realidad. Pensar eso sería de una gran ingenuidad. Las realidades económicas, sociales y sindicales de Alemania y Euskadi son muy diferentes.

En Euskadi tenemos casi tres veces más paro, mucha más precariedad, una tasa de afiliación más baja, una mayor fragmentación sindical, con opciones en las que la negociación colectiva no ocupa ni mucho menos un lugar central y, además, en algunos sectores tenemos una estructura de ámbitos de negociación un tanto híbrida y difusa. El resultado de esta situación es que, aun mejorando el método, nuestra correlación de fuerzas en la negociación colectiva no puede equipararse a la del sindicalismo alemán.

Debemos tratar de modificar esta realidad en la dirección favorable a nuestros intereses. Lo que no debemos hacer es dejar las iniciativas en orden a mejorar la organización de la negociación colectiva para después; para el día en que el contexto nos sea más favorable. Precisamente porque tenemos un contexto negativo para la correlación de fuerzas, tenemos más necesidad de hacer bien lo que está en nuestras manos. Precisamente por ello no podemos desperdiciar ni un gramo de energía.

En esta clave de optimización máxima de nuestras fuerzas deben plantearse los Planes de Trabajo de 1995-96. Se trata de ganar en organización, de ganar en participación e identificación de los trabajadores con el convenio, y de ganar apoyos y recursos al servicio de la negociación colectiva.



**JOSEMI UNANUE**  
Secretario nacional  
de Negociación Colectiva

**E**l pasado 23 de junio tuvo lugar el IV Congreso de la Federación de Construcción y Madera, en la Escuela de Arquitectura de San Sebastián. 109 delegados acudieron a la cita congresual, en la que Luis Mari Arana resultó reelegido secretario general. Junto con él, Javi Caridad, Fernando López, Manolo Moreno, Mikel Olazabal y Luis Bernardo Otxoa fueron reelegidos para la Secretaría federal.

IV CONGRESO DE LA FEDERACION DE CONSTRUCCION Y MADERA

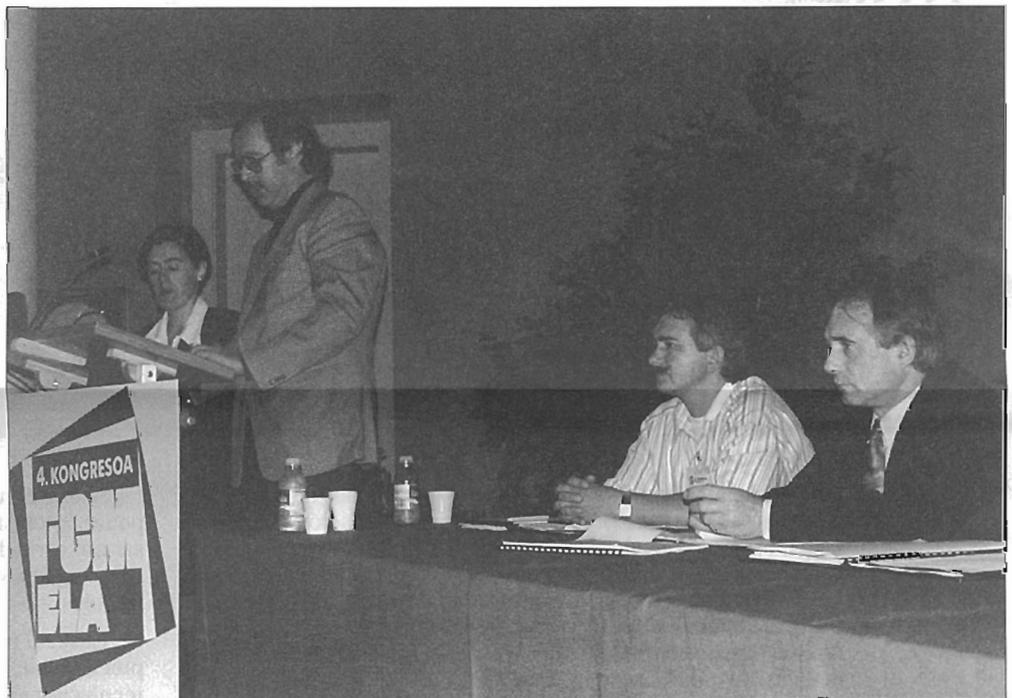
## “La negociación colectiva lo es todo para nosotros”

**L**os delegados, que acudieron en representación de los aproximadamente 7.000 afiliados de la Federación, aprobaron la ponencia única y escucharon entre otras la intervención del secretario general de la Confederación, José Elorrieta. También recibieron el saludo de varias organizaciones sindicales internacionales. Entre ellas, la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM), cuyo secretario general adjunto, Robin Whitehouse, dio cuenta de las especiales dificultades que está ocasionando la desregulación del mercado laboral y la internacionalización de la economía en el sector de la construcción. También estuvieron presentes delegaciones de la IG Bau alemana, de B&HB (sindicato de construcción de la FNV holandesa), de la CFDT y de Force Ouvrière.

### INFORME DEL SECRETARIO GENERAL

La defensa de los ámbitos propios de negociación colectiva constituyó uno de los temas centrales de las intervenciones del Congreso. Luis Mari Arana destacó en la presentación del informe del período 1991-95, como secretario general saliente, la trascendencia de la reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que como señaló, “elimina el corsé para la negociación colectiva en ámbitos inferiores”, aunque también “traslada el problema de que podemos negociar si tenemos más del 50% de representación sumemos con otros ese porcentaje”.

Para el secretario general de la FCM, “el mantenimiento y desarrollo de los ámbitos de negociación va a depender fundamentalmente de nosotros; al final, la ne-



Robin Whitehouse, secretario general adjunto de la FITCM, se dirige a los delegados del Congreso.

gociación es cuestión de correlación de fuerzas, como se ha visto en los conflictos vividos en la construcción y el sector de prefabricados de Bizkaia”.

Frente a la reforma laboral y los recortes sociales, “nos va a quedar sólo la negociación colectiva, de ahí su importancia para defender lo conseguido y construir nuestro futuro”.

Luis Mari Arana Arana expresó su satisfacción por el éxito electoral de la Federación en las elecciones sindicales, en las

que ELA ha incrementado su representación en 7 puntos, pasando del 37,63% al 44,59%.

“Todo esto lo hemos afrontado por el buen ambiente en la organización, hemos trabajado mucho y con ilusión”, afirmó Arana, que concluyó diciendo: “Manos a la obra; lo que queramos ser y hacer depende de nosotros”.

### NEGOCIACION COLECTIVA

El secretario federal Mikel Olazabal hizo balance de la negociación colectiva: “Sabemos muy bien lo que nos jugamos, y lo más importante, cuando hace falta, nos comprometemos, palabra que la actual sociedad arrincona con excesiva facilidad”. También Olazabal hizo hincapié en la importancia de los ámbitos: “no puede haber patronal ni sindicatos que nos desvíen de nuestro propósito de mantener intacto nuestro objetivo de negociar aquí,

“

*Negoziaketa esparruak mantendu eta garatzea gure esku izango da*

“

**Afiliatu  
kopuruaren  
hazkundera  
hobetu behar da**

nuestros propios convenios colectivos”.

Respecto al éxito electoral, Olazabal advirtió que “si alguno piensa que por haber ganado las elecciones está concluido el trabajo, está desorientado; más que nunca somos responsables de los que ocurra en la negociación colectiva. Las mayorías son para trabajarlas, y no para utilizarlas a capricho en las mesas de negociación”.

Por su parte, Javi Caridad recordó que “para poder conseguir y consolidar nuestros ámbitos de negociación tenemos que aumentar nuestra tasa de afiliación, apuntalar nuestras estructuras organizativas y aumentar la preparación y formación de las personas integrantes de la Federación, especialmente la de los liberados y militantes del Comité Federal”. Según Caridad, “el número de cotizantes marca la fuerza real de cada sindicato; hemos tenido un aumento significativo de la afiliación, pero tenemos que ser más ambiciosos. El principal cauce para ello es mejorar nuestra tarea de ‘Llegar a todos’, lema del III Congreso.

#### ORGANIZACION

Javi Caridad subrayó también que “la organización es la base en la que se fundamenta un trabajo ordenado y bien dirigido, que posibilita la consecución de los objetivos marcados”. Pero ello exige también la implicación de más militantes, para lo que entre otros esfuerzos “es necesario consolidar las secciones sindicales que funcionan

“

**Nafarroan  
lehen sindikatu  
izatera irits  
gaitezke**

y crear las que no están formadas”.

Respecto de la seguridad laboral, Caridad citó el aumento de la accidentabilidad en la construcción: “el número de accidentes graves y mortales es todavía demasiado elevado; es necesario un mayor esfuerzo por nuestra parte. Debemos trabajar más en la mentalización de los trabajadores y exigir a las empresas que inviertan en este capítulo”.

El Congreso contó también con las intervenciones de Eloy Galán, sobre la huelga del sector de prefabricados en Bizkaia, y Epifanio Marín, sobre las cementeras.

Por su parte, Iosu Martínez Oroz, destacó el gran avance de ELA en Navarra, donde “hemos pasado de 106 a 150 delegados gracias al trabajo regular y la presencia constante en los tajos”. Según Martínez, “si somos capaces mantener y consolidar las actuales cuotas de representación y conseguimos una digna penetración en la Ribera, tendremos al alcance de la mano ser el primer sindicato también en Navarra”.

Al final de su intervención, Mikel Olazabal a los delegados, “enhorabuena por hacer posible que la negociación colectiva siga siendo el eje central del sindicalismo de ELA; os invito a que lo celebréis, pero el lunes hay que hacer más afiliados: es el primer día de la preparación del V Congreso”.

J.M.

## KONFEDERAKUNDEA

### Una sentencia obliga a modificar el convenio de las ETTs a la patronal, UGT y CC OO

**LOS CONTRATOS NO SERAN SUPERIORES A LOS SEIS MESES, TAL COMO REIVINDICABA ELA**

La patronal del sector y los sindicatos UGT y CC OO han dado marcha atrás al aceptar la impugnación presentada por ELA contra el primer convenio estatal de las ETTs, por lo que éste deberá ser modificado, tal como lo había exigido ELA en su denuncia.

La aceptación, por parte de la patronal del sector y los sindicatos UGT y CCOO, de las tesis de ELA significa que los contratos eventuales por acumulación de tareas o exceso de pedidos, realizados por las Empresas de Trabajo Temporal, no podrán durar más de seis meses.

Como consecuencia de este cambio de criterio, que fueron también fueron expuestos en la Comisión Paritaria del pasado 29 de junio, ELA se avino al acto de conciliación celebrado el pasado viernes en la Audiencia Nacional de Madrid.

Para Josemi Unanue, responsable de negociación colectiva de ELA, “la patronal estatal Geesta y los sindicatos UGT y CC OO no han tenido más remedio que plegar velas y reconocer la ilegalidad del convenio estatal de las ETTs”. “Queda claro ahora –señaló Unanue– que los contratos realizados por las ETTs no podrán exceder de los seis meses”.

En opinión del responsable de negociación colectiva de ELA, la supresión del artículo del convenio estatal que permitía prorrogar los contratos eventuales más allá de los seis meses frenará parcialmente la enorme precarización que las ETTs están introduciendo en el mercado laboral.

#### MAS SENTENCIAS EN LOS MISMOS TERMINOS

Esta no ha sido la única impugnación presentada por ELA contra las ETTs en contra de la prórroga de los contratos suscritos por las Empresas de Trabajo Temporal.

El pasado 21 de junio la Audiencia Nacional declaró nulo el convenio colectivo de la empresa Ecco, a instancias de ELA, que presentó una demanda, al establecer dicho pacto la posibilidad de que los contratos se puedan prorrogar por más de seis meses. En los mismos términos se expuso también el Tribunal de Justicia del País Vasco, que, tras una denuncia de ELA, declaró nulo el artículo referido a este tema del convenio de la empresa vasca Elan.

## ORDEZKARITZA DANJAR BATEK ELA BISITATU ZUEN



**D**animarkako LO sindikatuaren ordezkari bat izan genuen joan den ekainean gure artean. Zehazki, enplegatuen federakundeko talde bat izan zen gure herriko egoera laboral, sindikal, sozial eta politikoa ezagutu nahi zuena. ELArekin zenbait bilera izan zituzten, etorkizunean harreman estuagoak izatea espero duguna hasiaz. Azpimarratzekoa da 8 lagunetatik 7 emakumeak zirela. Argazkian, LO eta ELAko kideak txoko batetan izandako afarian.

## Gernika-Durango

### Fusión de las comarcas de Durango y Gernika

El pasado día 2 de junio se celebró el acto de fusión de las Comarcas de Gernika y de Durango en un sola, siguiendo el camino iniciado en su día con otras, hasta la configuración definitiva del número de doce aprobado en el VIII Congreso Confederal.

El acto de fusión fue la culminación y ratificación conjunta de los dos consejos comarcales de los acuerdos tomados días antes por los respectivos Comités Comarcales.

El acto estuvo presidido, además de por los secretarios comarcales por los miembros del Comité Ejecutivo Confederal Eustakio Uranga, Coordinador de la Interprofesional y José Elorrieta, secretario general.

En su intervención el nuevo secretario comarcal, Serafín Matilla, manifestó que la fusión que se estaba realizando era importante y necesaria para la optimización de los recursos, tanto humanos como materiales, pero que la fusión no podía quedarse en un acto meramente protocolario, sino que había que avanzar hacia la fusión real, creando unos órganos únicos reales y cohesionados, dotados de espíritu militante, con asunción de responsabilidades concretas, con el objetivo claro de consolidar un proyecto sindical comarcal que sea referencia obligada de los trabajadores y trabajadoras de Gernika-Durango.

Matilla manifestó estar convencido de que en el proceso de consolidación de la fusión y la culminación de la misma los afiliados-as de ELA van a salir beneficiados tanto en la atención en los locales como en la defensa de sus intereses en los centros de trabajo.

Por su parte, el secretario general de ELA, José Elorrieta hizo un repaso de lo que supone la fusión de las comarcas desde un punto de vista global dando un sentido más homogéneo a la estructura interprofesional.

Refiriéndose en concreto a la nueva comarcal, hizo un repaso a la evolución de la afiliación y a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, valorando como muy positivos los resultados en cuanto a los delegados obtenidos a pesar de la fuerte competencia de CCOO en la subcomarcal de Durango y de LAB en la de Gernika. Sin embargo, advirtió Elorrieta que éstos buenos resultados no deben hacer que caigamos en relajamientos pues las elecciones sindicales continúan y con la nueva normativa de cómputo permanente el tema de las elecciones sindicales tiene que ser una actividad continua en nuestra actividad sindical.

Si los resultados de las elecciones sindicales pueden ser considerados buenos, el secretario

general manifestó su preocupación compartida por los asistentes sobre la marcha de la afiliación, por su estado de estancamiento, animando a los militantes y responsables a que este tema sea prioritario a la hora de planificar nuestro día a día.

Hizo un repaso al estado de la coyuntura económico/sindical, aseverando que el sindicalismo hoy en más necesario que nunca en nuestra sociedad desvertebrada e insolidaria donde priman las actitudes individualistas sobre las asociativas. Advirtió que hoy en día, al sindicalismo, fundamentalmente el de ELA, se le ataca desde distintos frentes, empresariales, políticos, liberales y desde algunos medios de comunicación, por lo que tenemos que reforzarnos interna e ideológicamente para hacer frente a estas actitudes. Terminó la reunión con un interesante y animado debate sobre los puntos tratados así como sobre las alianzas estratégicas que debemos hacer en ELA para conseguir nuestros objetivos.

S.M.

## Ibaizabal-Nerbioi

### Los jubilados se organizan

El grupo de jubilados de Basauri, que lleva reuniéndose desde hace dos años, lleva a cabo un amplio programa de actividades:

-Participar en las Comisiones de Bienestar Social, Sanidad, Cultura, Medio Ambiente...

-Reuniones con miembros de la Cruz Roja.

-Reuniones con Asistentes Sociales, responsables municipales de actividades encaminadas a la tercera edad...

-Participación activa en la Unión Local y en el Comité Comarcal de ELA.

-Se atienden problemas de índole laboral, como jubilaciones, Seguridad Social, etc... que atañen directamente a los jubilados.

-Se participa, también, a la atención del local de ELA en Basauri.

-Otra labor consiste en mandar información de los cambios de pensiones, y del tipo de cuotas que corresponden a nuestros afiliados jubilados.

-También hacemos, como mínimo, una Asamblea anual con nuestros afiliados para explicarles la marcha y actividades de nuestro grupo realizadas durante el año.

-Hemos realizado reuniones con jubilados de Bilbao, Donostia, Gasteiz, Margen derecha...

-Aún está pendiente una reunión con el Departamento Internacional de ELA, a la que queremos que asistan representantes de Basauri, Nerbioi, Arratia, Bilbo, Donostia, Gasteiz, Margen Derecha, Izquierda...

-Hemos recibido charlas de formación sobre jubilaciones, desempleo, prestaciones por fallecimiento, que nos fueron impartidas por Cristina Arenal, perteneciente al Área de Igualdad de ELA.

-Desde esta tribuna queremos resaltar nuestra presencia, junto al representante de Vitoria-Gasteiz, en el Comité de la FERPA celebrado entre el 5 y el 8 de Mayo en Bruselas donde se trataron temas de sumo interés para todos los jubilados de Europa.

-Tenemos un proyecto para elaborar un boletín informativo con carácter semestral. Un objetivo inmediato de nuestro grupo consiste en informarnos y participar en la marcha de la Seguridad Social de la Comarca.

Como veis, estamos haciendo cosas y todavía pueden hacerse muchas más, por eso emplazamos a todos los jubilados y jubiladas de la comarcal y del resto de Euskadi a que se constituyan en grupo y participen en los distintos estatamentos de cada comarca.

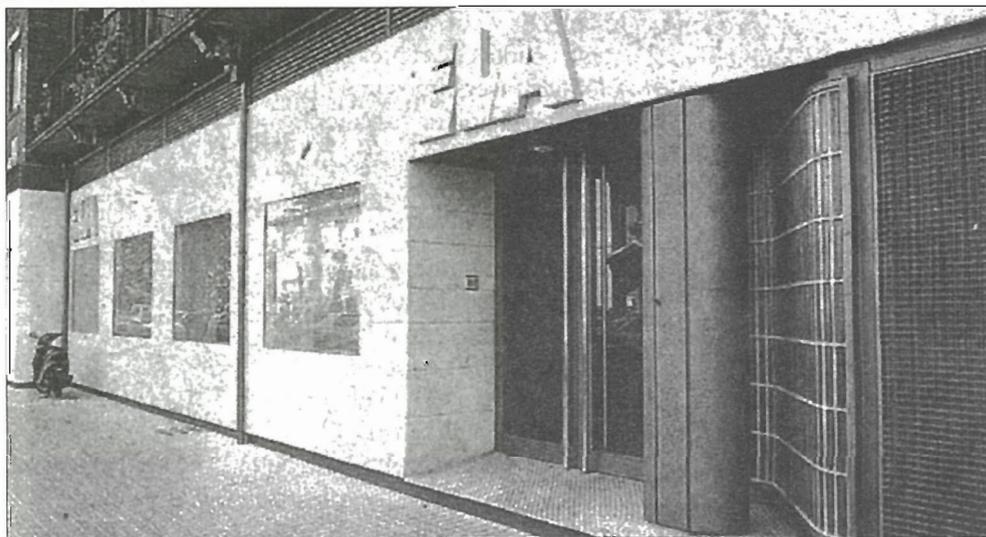
COMITE DE JUBILADOS DE BASAURI

## Deba

FAXAK ARRASATERA  
BIDALI MESEDEZ,  
BERGARAKOA EZ  
GEHIAGO ERABILI  
(EZ BAITA GUREA).

ZENBAKIA: 79 68 01

## Nafarroa



Este es el aspecto que ofrece la entrada de la renovada sede de ELA en Iruñea-Pamplona, situada en Iturralde y Suit s/n, tras más de un año de obras. Tras la total reforma interior, el local contará con 9 despachos, 3 salas de reuniones y un salón de actos para 80 personas, además de dos salas dedicadas a archivo histórico y archivo diario. El local vuelve al número de teléfono anterior: 948-23 20 00.

**L**a Cumbre de “los quince” en Cannes pareció preocupada por el desempleo en Europa. Por la prensa pareciera que por fin, y ya era hora, se quería abordar el problema en serio. Apenas lo han rozado. No ha sido una Cumbre que pasará a la historia, a no ser que resulte realmente eficaz la ayuda exterior, sobre todo la destinada a los países del Sur del Mediterráneo.

## Molitor dispara contra los trabajadores

**H**ay razones serias, con todo, para preocuparse por la forma como se ha realizado la aproximación a la solución de ese tenso, insufrible y políticamente peligroso tema del paro sin cambios reales en la política económica. Cuanto mayor es el problema del paro más parece que están justificadas medidas de desregulación, precariedad... presentadas como creadoras de empleo.

### MOLITOR

El señor Bernhard Molitor, antiguo responsable de política económica en el ministerio de Finanzas alemán, ha sido muy citado estos días. Hace como diez meses se responsabilizó de un grupo de 17 miembros pertenecientes, la mayoría de ellos al mundo de los negocios, universitario y jurídico.

La Comisión de la UE pidió a este grupo un informe sobre la forma de aligerar y simplificar las normas comunitarias, fundamentalmente en materia de salud y seguridad en el trabajo, y también en materia medioambiental. Parece que un informe encargado por Major y Kohl ha servido como inspirador del informe del grupo Molitor, en cuya elaboración se ha denunciado la falta de transparencia a la hora de consultar a grupos interesados. En concreto, el informe del grupo anglo-germano que debía centrarse en aconsejar los medios más adecuados para lograr una Europa más competitiva, casi se reduce a un catálogo desregulador.

### PROTESTA Y DISCONFORMIDAD

Los sindicatos y las organizaciones del medio ambiente han denunciado al grupo Molitor.



Jacques Santer preside la Comisión Europea, que encargó el informe Molitor.

## Desregulación, no simplificación

**L**a CES está por la elaboración de normas comunitarias simples y eficaces pero también exige que la comisión practique su responsabilidad de “adoptar iniciativas legislativas y reglamentarias que respondan a las necesidades y a los problemas actuales y futuros de la construcción europea con el criterio de asegurar la cohesión económica y social de la Unión.” Parece que el grupo Molitor pretende una desregulación total y no la simplificación. La CES se opone rotundamente a esta postura ideológica, “contraria al tratado de la UE y los intereses de los ciudadanos europeos”.

El informe Molitor en manos de la presidencia española constituye un peligro real para Europa, pero también para el estado español: porque alienta la tendencia ya fuerte del gobierno del PSOE hacia la desregulación, que no crea empleo apenas, es el objetivo de los redactores e inspiradores del informe y de los que sintonizan con él. El informe Molitor es más munición en manos de quienes disparan contra el mundo del trabajo.

También el parlamento europeo ha manifestado su preocupación. El grupo Molitor se ha salido de sus atribuciones y ha redactado un informe ideológico y regresivo. Y no informa para “simplificar” o “aligerar” el lastre legislativo y administrativo de la Unión Europea; sino que, traspasando sus atribuciones, cambia de objetivos e informa recomendando transformaciones regresivas en materia laboral y medioambiental.

Por eso es incomprensible la respuesta sindical: “La CES (Confederación Europea de Sindicatos) está extremadamente preocupada por los resultados del Grupo Molitor”. El grupo ha presentado “la desregulación como una prolongación natural y una consecuencia de la simplificación”.

La CES denuncia también que se considera excesiva la reglamentación en general “sin ninguna demostración ni argumento fiable del impacto de esta reglamentación sobre la competitividad y el empleo”.

La CES denuncia la filosofía de fondo del informe que corrige y modifica, siquiera sin argumentos que los fundamenten, los criterios sobre los que viene haciéndose la UE. “La CES estima que este Informe es demasiado unilateral y globalmente peligroso. “Unilateral porque refleja el punto de vista interesado de la patronal. Y “globalmente peligrosa por su fuerte y sectario contenido antisocial y su orientación que, sin mejorar el empleo, tiende a incrementar la fragmentación de la sociedad y del mundo del trabajo.

V. BENGUA

**L**as ejecutivas de las federaciones del Metal de CC OO y UGT en Madrid han decidido apostar en firme por la centralización de la negociación colectiva, planteándose como objetivo prioritario la negociación de un único convenio del Metal para todo el Estado español, liquidando todos y cada uno de los ámbitos provinciales. Su propia debilidad no les permite asumir el reto de una negociación rica, ni a pie de fábrica, ni a niveles provinciales.

UGT Y CC.OO. BUSCAN UNA REPRESENTATIVIDAD QUE LES ESTA SIENDO NEGADA POR LOS TRABAJADORES

# Gestionar la debilidad

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

**P**aradójicamente, son estos dos sindicatos los que nos sorprenden con la aceptación de la oferta de la patronal en la última reunión de la mesa negociadora, posicionándose por tanto de acuerdo con la firma del convenio provincial del Metal de Bizkaia, a pesar de la posición contraria de ELA y LAB, —que defienden el ámbito provincial de negociación—, y sabiendo que sólo con su firma no basta para dar legalidad al convenio.

## DESNATURALIZACION

¿Qué ha sucedido para que se dé esta situación en apariencia tan contradictoria? Quienes integramos la Federación del Metal de ELA pensamos que en el fondo de la posición de estos sindicatos, al firmar este tipo de convenios a la baja, como el del Metal de Bizkaia o el de Navarra (aunque en la Comunidad Foral las bases no le permitieron firmar a CC OO), es la pretensión de desnaturalizarlos y de dejarles sin contenidos reales.

De esa forma, piensan que no les supondrá ningún problema la progresiva liquidación y desaparición de los convenios provinciales, dejando por tanto vía libre para la definitiva implantación del Convenio General del Metal para todo el Estado español.

Y todo esto lo hacen olvidándose de sus propios planteamientos reivindicativos y dejando sin contenido real los convenios provinciales, aceptando por un lado incrementos salariales por debajo de la inflación, y sin realizar, por otro, ningún esfuerzo en la creación de empleo a través de la reducción de jornada.

Asumen, además, aumentos en la precariedad del empleo, al no negociar nada sustancial en temas como la contratación y la incorporación de las ETTs. En definitiva, admiten la aplicación de la reforma laboral.



La postura de UGT y CC OO provoca que temas de gran interés como las categorías o grupos profesionales, la movilidad funcional y geográfica, etc. los reserven para negociarlos directamente en Madrid.

## EN BRAZOS DE LA PATRONAL

Ni siquiera se les ha ocurrido la posibilidad de introducir en las deliberaciones del convenio ningún elemento novedoso, que suponga avances cualitativos, como la instauración de sistemas complementarios de pensiones a través de EPSVs, etc.

Esta es la triste realidad de unos sindicatos que, lejos de buscar niveles de colaboración y consenso con otros sindicatos, debido a su debilidad se echan en brazos de la patronal con la clara intención de legitimarse ante los empresarios con planteamientos a la baja y tratar de romper la primacía de ELA en las mesas negociadoras, pretendiendo conseguir por esa vía una representatividad ficticia que les está siendo negada por los trabajadores

**JOSE MARI LARRAÑAGA**

(Secretario general de la Federación del Metal)

“

*UGT eta CC OOen  
ahuleziak edozer  
hitzarmen sinatzera  
bultzatzen ditu*

# EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



## CONSTRUCCION

### **ELA y Adegí aceptan la propuesta del mediador en Gipuzkoa**

ELA decidió, tras una asamblea de delegados, aceptar la propuesta que presentó el mediador designado por el Preco, Martín Auzmendi, y desconvocar la huelga que tenían previsto iniciar a partir del próximo 10 de julio en el sector de la construcción de Gipuzkoa.

El acuerdo alcanzado por ELA, que cuenta con el 62% de la representación, y la patronal Adegí tendrá una vigencia de dos años, y prevé un aumento salarial del 3,75% a enero de 1995, más una revisión del 1,5% en julio. Para el 96, el acuerdo recoge un aumento del IPC+1%, con revisión del 1,5% en julio.

Entre otros aspectos, la antigüedad tendrá un aumento del 3,75% y se mantienen las tablas. Además, se ha conseguido mantener las tablas de horas extras. Las dietas contempladas en el acuerdo serán de 1.265 y 1.355 pesetas –media dieta, en 1995 y 1996, respectivamente–; la dieta completa será de 4.100 pesetas (4.325 en 1996).

## FETA-ETEF

### **Elikadurako hitzarmena sinatu da Gipuzkoan**

IPCak adineko igoerak izango dituzte Gipuzkoako Elikaduraren Industria eta Merkataritzako 2.700 langileek aurten eta 1996ean, ELA, CC OO, UGT eta LABek patronalarekin sinatu duten hitzarmenaren arabera. 1995 ean taulatako soldatak %4,3 igoko dira, errealak %3a eta antzinatasuna, %2a.

Garai berean, Mahats, Garagardo eta Edari Merkataritzako hitzarmena sinatu zen; sektoreko langileek IPCaren igoera jasoko dute 95 eta 96ean. Edari Freskagarrien sektorean ere itxi zen hitzarmena: 95erako taulatako igoera %4,5ekoa izango da, %3koa errealetan eta %3a antzinatasunean. 1996ean IPCaren araberako igoera jasoko dute.

### **Preacuerdo en el convenio de la OTA de Bilbao**

ELA alcanzó un preacuerdo con la Dirección de la Empresa Estacionamientos y Servicios que cierra la negociación del Convenio y pone fin a más de dos meses de movilizaciones de la plantilla.

El preacuerdo, con una vigencia de tres años, contempla para este año una subida salarial del 5,5%, además de un incremento de 100.000 pesetas en una paga extra. En los dos años siguientes, los sueldos aumentarán 1,2% por encima del IPC pasado, y las pagas extras, 13.000 pesetas.

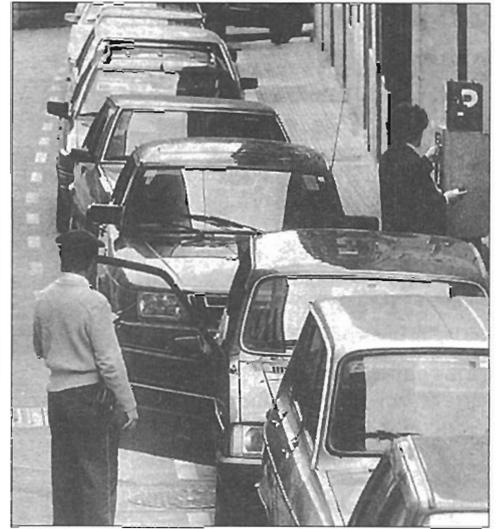
El texto del convenio recoge también una reducción de jornada de 2, 3 y 4 horas que se irá aplicando en los años 95, 96 y 97, respectivamente. Se convierten además en fijos todos los contratos eventuales de quienes lleven al menos año y medio en la empresa, que son doce personas.

## METAL

### **ELA no firma el convenio de Bizkaia**

En la reunión celebrada el pasado día 30 de junio, UGT y CC OO aceptaron “la última” oferta de la patronal, dando cobertura a los empresarios vizcaínos en sus intentos de aplicar la reforma, poniendo de manifiesto su debilidad, y buscando con ello una interlocutoriedad que no consiguen por vía de la representatividad real. Este acuerdo es de eficacia limitada, ya que ambos sindicatos sólo cuentan con el 44,52% de representatividad en el sector.

En opinión de la Federación del Metal de ELA el acuerdo suscrito por UGT y CCOO y la Federación Vizcaína de Empresarios del Metal no garantiza la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, da carta de naturaleza a la reforma y no recoge propuestas que podían haber supuesto avances cualitativos interesantes. ELA considera que la firma del convenio supone un retroceso, dado que se congela el plus de antigüedad y el incremento salarial del año 96 se hace sobre previsiones, no teniendo carácter retroactivo las revisiones.



Como primera de una serie de movilizaciones, cientos de delegados del metal de ELA se concentraron ante la sede de la patronal el pasado 7 de julio, exigiendo continuar las negociaciones del provincial. De no ser aceptada esta propuesta, ELA continuará con la negociación colectiva en el metal de Bizkaia, tratando de dinamizar la negociación en la empresa, impulsando pactos y convenios que rompan y superen los contenidos del provincial.

### **Nuevo convenio de talleres de reparación de vehículos en Navarra**

ELA, UGT, CC OO y LAB han firmado con la patronal el primer convenio del sector de talleres de reparación de vehículos, que se ha desgajado del Metal en Navarra. El acuerdo tendrá una vigencia de dos años y contempla un aumento salarial del IPC real del año anterior –un 4,3% para el 95–, y un incremento del 5,3% en tablas para 1995 y del IPC más un punto en el 96.

## IRAKASKUNTZA

### **Akordioa EAEko irakaskuntza publikoan**

ELA, LAB eta STEE-EILAS sindikatuek EAEko irakaskuntza publiko ez unibertsitarioko hitzarmena sinatu dute, orain dela bi urte t'ardi baino gehiago indarrean zegoen soldata izozketa indargabe utziaz. Akordio honen arabera, soldatak %3,5 gehi 79.364 pezeta finkagarri eta linealetan igoko dira aurten, eta datozen bi urteetan antzeko igoerak izango dituzte.

Era berean, sei urteko aintzinasunean oinarritzen den ordainketa sistema aldatuko da, eta Administraritzako beste langileekiko homologazio prozesua hasteko konprometua hartu du Hezkuntza Sailak.

Azkenik, Irale euskalduntze programan 100 plaza gehiago sortzeko akordioa iritsi dira sindikatuak eta Administraritzak.

Bestalde, ELAk hezkuntza bereziko ikastetxe, sukaldari eta garbitzaile eta publikatutako ikastolei dagozkien akordioak sinatu berri ditu Hezkuntza sailarekin.

## ■ TREFINORSA

### Langileek Sidenorren erantzun egokia eskatzen dute

Trefinorsako 150 langileak egunero manifestazioak burutzen ari dira Basauriko Sidenor aurrean, Acenor taldeak bere baitan onar ditzan. Izan ere, joan den uztailearen 5eko sententzia batek berretsi duen legez, Acenor taldeak Trefinorsako langileak bere gain hartu behar ditu.

Celsa enpresak Trefinorsa gero Acenorren sartuko zen Echevarría S.A.ri erosi zion 1984ean. Orduan Sidenorrek enplegu egonkorren garantia eman zien langileei, hots, Celsa-ren enpresa proiektuak porrot egiten bazuen, beharginak berak hartuko zituela agindu zuen.

Trefinorsa 1993an itxi zen, eta Acenor taldeak onartu egin behar ditu Trefinorsako langileak, horrela hitzartu baitzuen trefilerietako langile eta sindikatuekin. Baina langileei -hauei langabezi laguntzak agortu zaizkie- eskubide hori ukatzeaz gainera, Acenorrek enplegu erregulazio espediente bat planteatu nahi die eta epaitegietan etengabe errekurtsioak aurkezten ditu, gatazka luzatu eta areagotuz.

Acenorrek onartu arte ELAk 150 langileen eskubidea defendatuko du, lanpostu bana edota adin aurreratua dutenei aurrejubilatzioko irtenbide egokia.

## ■ ARN

### Los sindicatos de ARN se desvinculan de Construcciones navales Vascas

Los sindicatos presentes en Astilleros Reunidos del Nervión ELA, CCOO, UGT y LAB han firmado un documento donde se desvinculan del trato exclusivo y preferente que se le había otorgado a Construcciones Navales Vascas.

Con este documento se pretende salir del impasse que durante más de un año ha mantenido la paralización del astillero, con el intervencionismo de CNV en la búsqueda de un contrato para la fabricación de dos buques que al final no se ha producido al ser rechazado el plan de viabilidad de CNV por el Ministerio de Industria, al incluir unas comisiones y gastos de gestión que ascendían a unos 540 millones de pesetas que se consideraban no justificados.

También se rechaza el plan de viabilidad al no existir un compromiso de CNV sobre las aportaciones de capital exigidas por la Resolución de la Dirección general de Industria.

Con esta nueva situación se pretende dar luz verde al Departamento Comercial de ARN para la gestión de nuevas alternativas de con-



tratación dado el fuerte ascenso de la demanda mundial en el sector y aprovechando la buena dotación, ubicación y competitividad que en estos momentos ofrece el astillero ARN.

El responsable del Metal en la Margen Derecha, José Faustino Rodríguez, Lin, ha destacado lo insostenible de la situación que están padeciendo los trabajadores de este astillero, que llevan más de 5 meses sin cobrar sus salarios, y con un futuro cargado de incertidumbre.

## ■ HOSPITAL DE SANTIAGO

### Encierro del Comité

El Comité de Empresa del Hospital de Santiago se encerró el pasado 7 de julio en el aula de formación de este centro sanitario en protesta por el despido arbitrario de un médico. ELA ha calificado la actitud del gerente de prepotente y dictatorial y ha adelantado que las protestas serán indefinidas hasta que se produzca una reconsideración de la postura.

## ■ EHU-UPV

### ELA denuncia contrataciones a dedo

Dentro del proceso de racionalización de la Universidad del País Vasco (UPV), incluyendo en él la normalización lingüística, con el acuerdo de todas las partes negociadoras (administración universitaria y sindicatos), se formalizó una relación de puestos de trabajo (RPT) del personal de administración y servicios (PAS). La RPT fijaba las funcio-

nes de cada puesto y los perfiles lingüísticos y sus preceptividades, y tuvo el refrendo mayoritario de la Junta de Gobierno de la Universidad pública del País Vasco.

Posteriormente, en el momento de negociación de la Oferta Pública de Empleo (OPE) que cubriera las plazas vacantes de dicha relación, el equipo rectoral pretende modificar unilateralmente los perfiles lingüísticos acordados para diferentes plazas correspondientes a niveles altos (responsable de servicios jurídicos, compras...).

La razón que aducen se basa en unos supuestos contactos que han mantenido con posibles candidatos, ninguno de los cuales responde al perfil lingüístico exigido en la RPT. Dicho de otra manera, al parecer tienen ya sus propios candidatos, y como éstos no saben euskara, modifican las condiciones para hacerles una oferta a medida. Tras las diversas denuncias habidas por contrataciones irregulares en la UPV, de las que se defendieron alegando urgencias e incluso despistes, esta vez utilizan el idioma para posibilitar contrataciones a medida.

Esta actuación, que atenta contra la RPT y a los derechos e intereses de quienes se pudieran presentar a la OPE, no es responsabilidad sólo de los cargos que la defienden, sino también de quienes les dan cobertura.

ELA denuncia esta actuación no ajustada a derecho, que atenta contra el proceso de normalización lingüística de la universidad, discrimina al resto de la plantilla y conduce a una OPE sin garantías. Para la Federación de Enseñanza, debe haber una OPE según los requisitos de la relación de puestos; si no hay candidatos adecuados, los puestos deben atribuirse interinamente, pero en ningún caso cabe modificar los requisitos previos de la oferta de empleo.

**H**asta hace poco no existían muchos datos sobre las Empresas de Trabajo Temporal, pero recientemente han aparecido en un medio de información estadísticas recogidas entre 10 de las más representativas del sector. Concretamente, las empresas encuestadas aseguran que “más de 120.000 jóvenes (a nivel estatal) firmaron un contrato en 1994 a través de ellas” y que, además, el 35% de las personas contratadas menores de 30 años se quedan en la empresa usuaria.

## Nos quieren vender la moto

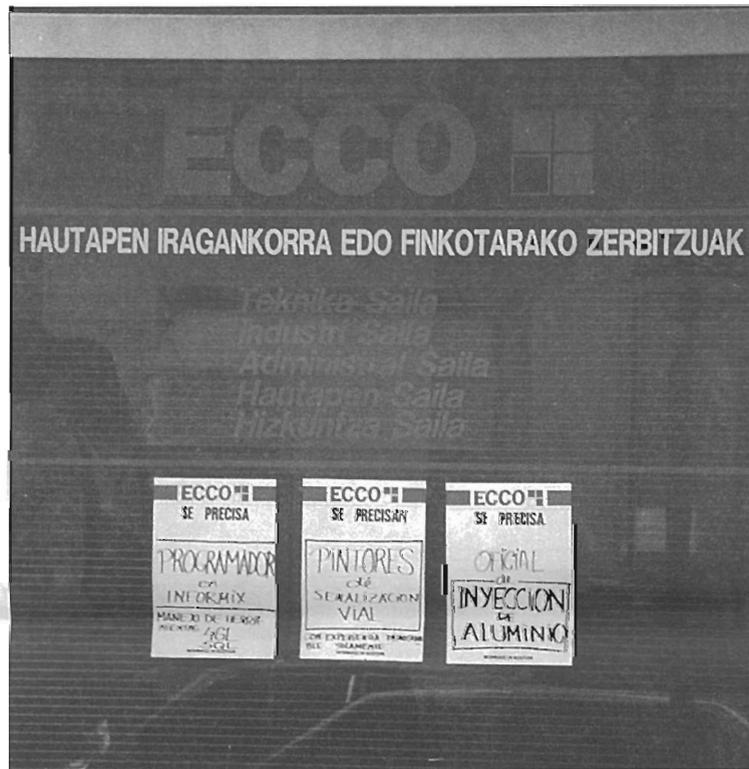
**S**iguendo con los anteriores artículos, nos ha parecido necesario comentar los datos de esta reciente encuesta, aunque habrá que tener en cuenta que las fuentes son las mismas empresas de trabajo temporal (ETTs). Con todo, debemos considerarlos para hacer una reflexión: por un lado, el alto volumen de contratos realizados a jóvenes y por el otro, la imagen que se nos quiere vender de estas empresas.

### BONDADES DE LAS ETT

En este informe se relatan de forma maravillosa las “bondades” de las ETTs como el único medio para que podamos acceder a un puesto de trabajo. Según el ranking de las mismas, Ecco es la que más factura (las condiciones de su convenio también son las peores) y aquella donde el 75% de los contratos realizados en un año fueron para jóvenes de entre 19 y 27 años. En el resto de las ETTs los porcentajes son inferiores pero oscilan entre el 50 y el 65% de la contratación global.

Otro dato a tener en cuenta es la media de duración del contrato, que va desde 45 días hasta seis meses. sin embargo, lo normal es que sea de 16 2 meses. Así nos están demostrando el alto nivel de precariedad en el que nos movemos los jóvenes.

En lo que respecta al salario, un responsable de una ETT aseguraba que el o la joven llegaba a cobrar desde 120.000 hasta 180.000 pesetas al mes brutas y que las empresas cedentes solamente “sacan un 2% de margen neto de beneficio” porque, claro, “tienen que pagar la seguridad social o las ausencias del trabajador por enfermedad, entre otras cosas”. Con este nivel salarial buscan justificar su ideología e intención, que es la de sacar el máximo de ganancia a costa de explotar a quienes acudimos a una ETT. El cínico argumento en el que se basan es el de que “nos es-



tán pagando lo que señala el mercado” y así han elaborado unos convenios ‘basura’ que, si no son peores, es porque no se pueden hacer más bajos.

En contra de lo que afirman estos empresarios, hace unas semanas otro periódico publicaba unas tablas salariales comparando lo que

cobra un/a trabajador/a según el convenio de una ETT o según otros sectores (metal, hostelería, etc.). Así, tenemos que un/a administrativo en una ETT cobraría al mes unas 96.000 pesetas, mientras que por el convenio del metal serían alrededor de unas 144.000. Con lo que podemos comprobar que lo que afirman las

Empresas de Trabajo Temporal cuando hablan de esos salarios no es tan cierto (en el anterior número de Sindikalgintza ya comentamos los convenios y sus condiciones).

### BAJOS COSTES

En cuanto a lo del mercado, si por él fuera trabajaríamos gratis. Ahora bien, es verdad que el mercado es el que manda y que el atractivo o el motivo de que algunas de estas empresas tengan éxito se debe al hecho de que ahorran muchos costos y a las empresas usuarias bastantes menos problemas. Al final es lo de siempre, si las ETTs van bien es porque los salarios son más bajos y no por otra razón.

Por otro lado, no quieren cualquier tipo de persona sino que debemos poseer un perfil determinado. A juicio de la mayoría de los responsables no sólo debemos contar con una cualificación, sino que también es preciso ser versátiles y estar motivados. Las personas jóvenes acudimos a las ETTs porque “estamos mentalizados del cambio en el concepto del trabajo puesto que los empleos temporales proporcionan una mayor versatilidad”... Y nosotros vamos y nos lo creemos.

Si los jóvenes nos acercamos a las ETTs es porque sufrimos un desempleo galopante y no tenemos demasiadas opciones donde elegir. Lo mismo está ocurriendo en el resto de países occidentales, donde estamos viendo una expansión de este negocio, sin que por ahora exista una regulación de él. Por eso se hace necesario un control, no sólo a nivel local, sino también a nivel internacional, porque de seguir a este ritmo retrocedemos peligrosamente hacia una época en la que la dignidad de las personas no valía nada.

LUTXI ARRIBAS

## Sokrates eta lanbide heziketa

**G**azteok lanpostu bat lor ahal dezagun beti aipatu izan da lanbide heziketa hobetu beharra, baina hitz goxoetaz beste benetan ez da ezer egin, burututako erreformek ez baitituzte espero ziren emai-tzak lortu. Orain, Batasun Europarrak (BE) Sokrates egitamarako 130.000 milioi pezeta adina bideratuko ditu. Helburua langabezia murriztearren irakaskuntza eta lanbide heziketan BEko kideen arteko lankidetzaren sustatzea da. Ministrari baten arabera, ahalegin hau beharrezkoa da, langabezi maila hain handia delarik gazte jendea lan merkatuan lanbide heziketa egoki baten bidez sar daitekeenez. Arrazoia dute, lanbide heziketa hobetu behar da, baina ez da hori enplegua lortzeko modu bakarra. Guztiok dakigu zer egin behar duten, ala ez?

**E**l pasado 19 de junio de 1995 se reunió en Bilbao el Consejo Nacional, máximo órgano del sindicato entre congresos. José Elorrieta presentó ante él un informe cuyos puntos principales fueron la declaración conjunta que ELA y LAB elaboraron para el Aberri Eguna de 1995 y el balance de la negociación colectiva en este año. Ofrecemos aquí un amplio resumen del informe del secretario general.

## INFORME DEL SECRETARIO GENERAL AL CONSEJO NACIONAL

# “El tiempo dará su verdadera dimensión a la declaración del Aberri Eguna”

### DECLARACION DEL ABERRI EGUNA

#### ■ a) El texto:

En la primera parte del documento se dice que Euskadi es una nación, que como tal tiene derecho a la autodeterminación. La negación de este derecho está en la raíz del conflicto político que padece nuestro pueblo, y deben impulsarse vías de diálogo y negociación política para superar esta situación de forma que sin ningún tipo de injerencia podamos ir decidiendo democráticamente el destino de nuestro pueblo.

ELA podía haber hecho un documento en solitario, pero el logro de un posicionamiento conjunto de ELA y LAB con el compromiso de desarrollar dinámicas de pacificación añade valor y alcance al documento. Hay que subrayar que ELA y LAB sitúan el documento en la perspectiva de superar el conflicto, clave del significado de la firma conjunta.

Cabe una posición más escéptica en cuanto a las intenciones de LAB: No se nos escapa que este sindicato es tributario de la estrategia del MLNV. Sin embargo, hay un recorrido en común, una praxis puntual pero real, y no necesariamente se ha de pecar de ingenuidad cuando se piensa que desde todas las posiciones se está queriendo buscar una salida al bloqueo de la situación. Y la organización sindical mayoritaria tiene un interés muy marcado por superar la situación actual, desde el punto de vista sindical y desde una concepción nacional.

#### DIMENSION SOCIOLABORAL

La segunda parte del documento añade a éste un plus cualitativo al situar la dimensión económica y sociolaboral como inherente al propio proceso de construcción nacional.

En esta segunda parte se reivindica un determinado modelo de sociedad y un protagonismo activo de los trabajadores y trabajadoras, e incluso se concretan los instrumentos, algunos insertos en el Estatuto, y otros en una mayor profundización del autogobierno. Hay una reiterada referencia al marco vasco de relaciones laborales como elemento sustantivo del quehacer sindical.

Esta coincidencia en la explicitación del modelo de sociedad refleja la utilidad del esfuerzo por buscar posiciones compartidas, y puede tener un alcance muy profundo en beneficio del sindicalismo vasco.

#### ■ b) Contexto

Ha habido un intento de descalificar y neutralizar el movimiento de ELA porque rompe un status quo y explicita la necesidad del diálogo y la negociación. Era previsible un rechazo al movimiento de ELA. Algunos



medios de comunicación han jugado en contra, lo cual nos obliga a defender nuestras posiciones.

En la parte negativa del contexto hay que incluir las valoraciones sesgadas del MLNV, que ha intentado hacer una lectura legitimadora de sus posiciones; ELA ha valorado negativamente esta actitud y así se lo ha hecho saber a LAB.

Pero este no es el único contexto a considerar, porque no somos los únicos que no aceptamos la simplificación de un esquema que divide a los vascos entre partidarios y contrarios a la violencia, sin más matices, una simplificación que se ha demostrado ineficaz para poner fin a la situación de violencia. Incluso desde fuera del nacionalismo se están abriendo las posiciones con el convencimiento de que la condena sin más resulta estéril.

“

*Aberri Eguneko  
deklarazioan gizarte eredu  
jakin bat proposatzen da*

#### ■ c) Elaboración y explicitación

Confiados en una progresiva asunción de la relación entre ambas organizaciones, hemos descuidado el trabajo interno que debe acompañar el proceso de un acuerdo de esta naturaleza. No podemos estar nada satisfechos con que no hayamos mantenido una actitud más activa para hacer llegar de manera inmediata y clara el documento y su valoración a toda la organización.

Este no ha sido un documento de coyuntura; su valoración más profunda y ponderada requerirá un tiempo. De momento, debe tener plena validez, desde el convencimiento de que nuestros intereses sindicales nos exigen en ocasiones fijar posiciones coherentes, decididas y generosas. Se puede tener la tentación de pensar que nunca es oportuno dar un paso, pero ELA es una organización madura que tiene la responsabilidad de decir lo que piensa.

### NEGOCIACION COLECTIVA 1995

La negociación del 95 está dificultada por la situación del empleo y la introducción de la reforma laboral. La tasa de paro está por encima del 20%, la contratación eventual llega al 35% del total de los asalariados y sigue al alza. Es en 1995 cuando comienza la ofensiva patronal que busca aplicar a fondo la reforma, que favorece su capacidad unilateral de decisión.

No obstante, la recuperación económica se está convirtiendo en aliada para que desde el movimiento sindical se pueda pasar a una posición más equilibrada.

Esta situación se está reflejando en los resultados de los convenios suscritos, acompañados en algunos sectores de posiciones de fuerza, que reflejan un estado de ánimo distinto, más dispuesto a la movilización. Esto nos puede animar a estar mejor preparados y a ser más ambiciosos.

La ruptura de la posición inicial de la Administración en el Arcepafe, la incorporación de figuras nuevas como la EPSV en el Metal de Gipuzkoa, los incrementos salariales por encima del IPC o la aplicación más matizada de la reforma laboral en los convenios son elementos positivos de la negociación en este año.

Entre los temas de interés se encuentran el envite de la patronal en el tema de la antigüedad, en un intento de crear discriminación entre antiguos y nuevos trabajadores, y la desigual pugna en torno a las ETTs, cuyos efectos más perniciosos debemos tratar de minimizar.

La posición de ELA se ha visto reforzada por la modificación del artículo 84 del ET y los resultados de las elecciones sindicales, incluso en Navarra. Podemos tener una mayor iniciativa y margen de maniobra.

Estamos actuando con más seguridad en nuestras posibilidades. Experiencias como la de la Construcción de Bizkaia nos deben animar a seguir creando las condiciones para re-vitalizar los convenios sectoriales y de empresa. Un punto pendiente es la organización de las secciones sindicales como la base más eficaz de la acción sindical.

#### ■ Contexto sindical

El alineamiento de CC OO con UGT en la construcción de Bizkaia o la coincidencia en el Metal pueden indicar que intentan legitimarse ante la patronal con ofertas a la baja para invalidar la primacía de ELA en las mesas.

Ambos sindicatos, tienen una triple posición: excluir a ELA cuando son mayoría (sobre todo en Nafarroa y Araba); plegarse de modo oportunista cuando ELA tiene la mayoría, como en Gipuzkoa, y maniobrar incluso en posición minoritaria cuando estiman que no hay capacidad de respuesta, como en Bizkaia. En estas actitudes puede pesar tal vez su debilidad, la interiorización de su impotencia.

Por otra parte, la desigual representación de LAB hace que allí donde más necesitamos su apoyo no podamos contar con él. Con todo, este sindicato empieza a suscribir acuerdos en los que tiene una representación significativa.

#### ■ Patronal

Es notorio el contraste entre las posiciones de Adegí y el CIMV. El SEA se aprovecha del mapa sindical de Araba, mientras que en Navarra la patronal intenta ignorarnos en una entente con UGT.

Adegí acepta la mayoría sindical de ELA y negocia con actitudes más constructivas. En Bizkaia la patronal tiene una posición radicalmente antisindical, negando legitimidad a las organizaciones que no se presten a devaluar reivindicaciones.

Tenemos que apostar por la vía de los acuerdos, pero sería un error no valorar los comportamientos patronales, precisamente en la aceptación de lo que es ELA

### FORMACION CONTINUA

Podemos encontrarnos en la recta final para concluir un acuerdo Confebask-ELA con la cobertura del Gobierno vasco. El modelo casi ultimado es tripartito; integral (disposición de todos los fondos que se destinen a tal objetivo); de predominio de los centros de formación, y con toma de decisiones por mayoría ponderada de grupo.

Este modelo, claramente diferente del Forcem, prima la correcta asignación de recursos y busca una mayor eficacia para llegar al conjunto del tejido empresarial, sobre todo las pymes. Posteriormente al previsible acuerdo, habrá que lograr una mayoría sindical lo más amplia posible.

### CES

Próximamente tendrá lugar su constitución. Gracias a su diseño –nombramiento de presidente y de expertos por el propio órgano, y decisión por grupo con voto ponderado–, ELA tiene una buena posición, porque dispondrá de 4 de los 8 consejeros en representación de los sindicatos, con lo que puede

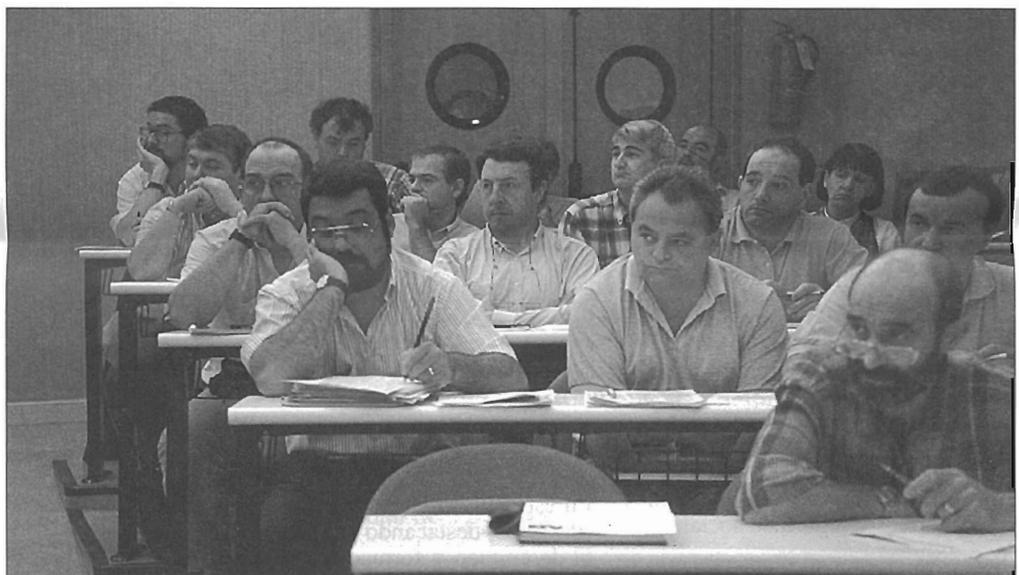
“ “

### Langile Estatutuko 84. artikulua en erreformak ELAren jarrera sendotu egin du

formar mayoría con cualquiera de los otros tres: UGT designará a 2 consejeros; CC OO, a 1, y LAB a otro.

### ACUERDO INTERCONFEDERAL EN NAVARRA

UGT y CC OO han suscrito con la patronal navarra un acuerdo para formar una comisión técnica encargada de la elaboración de un texto para la resolución de conflictos colectivos. Además de repetir la periódica escenificación de acuerdos sin casi contenido, en esta ocasión UGT y CC OO han buscado claramente marginar a ELA y LAB.



Para ello han incluido dos cláusulas inaceptables (aceptación explícita del Forcem y criterios restrictivos de negociación de ordenanzas). La mayoría sindical en Navarra tiene carácter excluyente, y deja de lado a ELA, que con más del 20% supera la representatividad de UGT y CC OO en la CAPV. Tenemos que ir respondiendo a estos hechos.

No hemos intentado constituir un frente con LAB, y menos en clave frentista. Nuestro interés es el de incorporar a CC OO a la mayoría sindical; de UGT no se percibe ninguna señal positiva para alimentar expectativas al respecto.

Es bueno contar con CC OO, pero es esta organización la que debe decidir si quiere sumarse a la mayoría en Euskadi o nuclear un frente minoritario con UGT. Su actitud en la negociación colectiva, ante el acuerdo de formación continua y en Navarra no nos permite ser optimistas. ELA seguirá con una posición posibilista pero firme para ver qué pasa. El relativo fracaso de CC OO de Euskadi en las elecciones y su debilidad en el pulso centralizador con Madrid no ayudan a que esta organización se acerque a la mayoría sindical.

### ELECCIONES SINDICALES

Las tendencias apuntadas en el anterior Consejo Nacional se mantienen. ELA rebasa el 40% de representatividad en la CAPV y el 20% en Navarra (donde hemos crecido un 35%).

En comités de empresa, ELA ha logrado el mayor nivel de realización respecto del 90; por primera vez, ELA obtiene en la CAPV más delegados que UGT y CC OO juntos.

### FORMACION

Se ha desarrollado un seminario sobre “Las relaciones laborales ante la mundialización de la economía”. También se han impartido numerosos cursos de iniciación en las diferentes comarcas.

En los cursillos para delegados estables se ha tenido en cuenta la importancia de los efectos de la reforma laboral y el impulso que pretendemos dar a la negociación colectiva y la organización. Esta adaptación de temas y la composición de los grupos exige un esfuerzo de concreción de las federaciones coordinadamente con la interprofesional.

### CAMBIOS ORGANIZATIVOS

A finales del primer trimestre ha habido cambios en los equipos de dirección de diversas federaciones, que han afectado sobre todo al Metal y los Servicios Públicos. Estos cambios se han debido a la necesidad de anticiparnos al futuro, incorporando nuevas generaciones de cuadros, y la búsqueda de una mayor eficacia.

### FUSIONES DE COMARCALES

Tras la última fusión por la que se integraron las uniones comarcas de Gernika y Durango, la interprofesional está integrada por 13 comarcas, 6 en Gipuzkoa, 5 en Bizkaia, y 1 en Alava y Navarra. En el esfuerzo de racionalización y ampliación de medios para mejorar la ‘masa crítica’, nos queda pendiente proceder a la última de las fusiones, con lo que quedarían 5 comarcas en Gipuzkoa.

Las acciones positivas tratan de complementar la legislación sobre la igualdad de trato e implica cualquier medida que contribuya a eliminar las desigualdades en la práctica.

## Planes municipales de acción positiva

Existe en las sociedades occidentales un amplio consenso a la hora de señalar que las mujeres se encuentran en situación de desigualdad social y de discriminación respecto a los hombres, y que esta situación debe ser corregida. Hoy, los valores sociales predominantes reflejan interés porque las mujeres se integren en la vida social en condiciones de igualdad. Pero, para que este objetivo se convierta en una realidad, es necesario que hombres y mujeres cambien sus mentalidades, que la sociedad se organice de otra manera y que los gobiernos democráticos colaboren en la generación y consolidación de estos cambios".

Con este párrafo comienza la introducción del Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi 1991-1994, elaborado por Emakunde. Un Plan con varios apartados temáticos:

- Cultura.
- Educación.
- Salud
- Servicios sociocomunitarios
- Cooperación
- Empleo, formación, relaciones laborales y seguridad social.

Se podrá criticar el planteamiento o los resultados obtenidos, pero hay que reconocer que ha servido como guía para trabajar, "sacando" el tema de la mujer de grupos marginales o de planteamientos más o menos tópicos.

En este momento, en el que se está creando el II Plan de Acción Positiva hay que exigir concreción y apoyo a todos los organismos y personas implicadas (somos todos y todas) para conseguir que realmente se lleve a cabo. Sólo así ganaremos todos y todas. Sólo así conseguiremos que la igualdad de oportunidades sea real.

### PAPEL DEL MUNICIPIO

En este marco diversos municipios están planteando la realización de Planes Municipales de Acción Positiva:

- Ermua (ya realizado);
- Bilbao (se acaba de poner en marcha y se hablará con las diferentes asociaciones, grupos y sindicatos) y



-Eibar (aprobado para llevar a cabo desde enero de 1995);

En este último plan se incide en varias áreas, destacando especialmente la de empleo y formación, para por una parte, facilitar la entrada de mujeres eibarresas al mundo del trabajo asalariado y, por otra, mejorar las condiciones laborales de aquellas mujeres que ya tienen empleo.

A la hora de ver las acciones a realizar en cada área se ha contado con la participación de las organizaciones implicadas.

ELA, por tanto, ha estado presente en el diseño de este plan, una presencia necesaria si queremos que la igualdad de oportunidades sea real y no sólo una declaración de intenciones en un papel.

“

*Udaletatik abiatuta berdintasunaren aldeko lan haundia egin daiteke*

“

*Eszedentzia arautzen duen legeak arazoak sor ditzake*

tar desde la fecha del nacimiento. Dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Hasta aquí poco podríamos decir.

✓ El peligro aparece cuando se recoge la reserva al puesto de trabajo: sólo durante el primer año se tendrá derecho a "SU" puesto de trabajo, después la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (art. 22 ET, "Una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, ...). No se habla de la categoría profesional.

✓ Sólo se recoge en el caso de las personas funcionarias el derecho a la reincorporación en un puesto de la misma localidad (¿qué pasa con el resto de trabajadores o trabajadoras?).

Y si tenemos en cuenta que los contratos de interinidad celebrados con trabajadores o trabajadoras que lleven cobrando prestaciones del INEM, durante 1 año al menos, tienen reducción en las cuotas de la seguridad social del 95% el primer año, 60% el segundo año, 50% el tercer año, podemos decir que el uso y disfrute de esta excedencia a quien va a beneficiar es a los empresarios y a las estadísticas del INEM.

Por eso y sin decir que no se haga uso de esta excedencia, mucho cuidado antes de cogérla. Después ya no tiene remedio.

CRISTINA ARENAL

# El trabajo a tiempo parcial

**E**n un artículo publicado en el boletín de junio de la CIOSL, se abordan algunos problemas que plantea el trabajo a tiempo parcial. Cada vez más gente está en esta situación, bien porque lo desea o porque no tiene otra opción. Un año después de la adopción por parte de la OIT del Convenio sobre trabajo a tiempo parcial, vamos a realizar un breve repaso a esta cuestión por medio de estos apuntes.

## CONVENIO DE LA OIT

En 1994, la Organización Internacional del Trabajo aprobó un nuevo convenio sobre trabajo parcial que requiere que se adopten medidas para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban el mismo salario, proporcionalmente, que los trabajadores a jornada completa. También deberían tener derecho a beneficiarse de las prestaciones en materia de seguridad social y de la protección de la maternidad, de las vacaciones y días festivos pagados y del permiso por enfermedad. El convenio requiere igualmente que tengan los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

## CADA VEZ MAS

La OIT ha estimado que en los países industrializados, aproximadamente el 15% de los trabajadores lo hace a tiempo parcial. Esta cifra ha ascendido al 33% en los Países Bajos, al 26% en Noruega y a más del 20% en Australia, Dinamarca, Nueva Zelanda, el Reino Unido y Suecia.

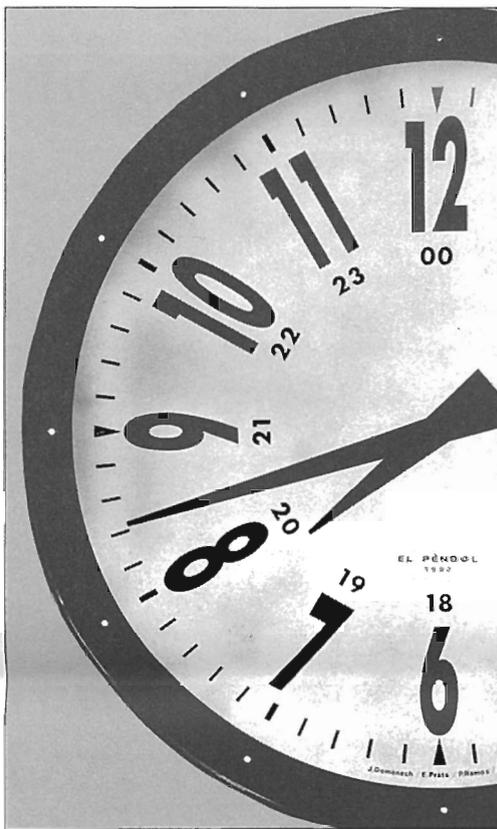
Este aumento del trabajo a tiempo parcial ha coincidido con el crecimiento del sector de los servicios y con el mayor número de mujeres que trabajan.

## PERSONAS MAS AFECTADAS

La mayor parte de este tipo de mano de obra son mujeres que cobran bajos salarios.

En los países de la OCDE las mujeres representan entre el 60 y el 90% de esta mano de obra.

Un trabajador a tiempo parcial suele coincidir con el perfil de una mujer con responsabilidades familiares que desempeña un empleo poco cualificado o mal pagado, es decir, el salario mínimo, sin derecho a ven-



tajas laborales como el derecho a la jubilación o el subsidio por enfermedad, con acceso sólo a los servicios mínimos de la seguridad social y ninguna posibilidad de promoción o aumento.

## PREOCUPACION SINDICAL

Esto preocupa a los sindicatos, pues es el reflejo de que el sueldo y las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial son a menudo mucho peores que las de los trabajadores de jornada completa.

Un informe reciente de la OCDE titulado "La concepción del cambio estructural y el papel de la mujer" decía que estos trabajadores generalmente tienen peores condiciones laborales, se les considera más fáciles y baratos de despedir y pierden parte de los servicios de la seguridad social.

**“**  
*Denbora partzialeko langileen baldintzak sarritan besteenak baino okerragoak dira*

## QUIEREN JORNADA COMPLETA

Los sindicatos también temen que mucha gente trabaje a tiempo parcial simplemente porque no hay trabajo a jornada completa o porque no existen suficientes centros para dejar a los niños. Un informe igualmente reciente de la Comisión Europea señala que el 37 por ciento de estos trabajadores quisiera trabajar toda la jornada.

A los sindicatos les resultan sospechosas las políticas gubernamentales que fomentan el incremento del trabajo a tiempo parcial, porque algunos ven en ello una alternativa a una política económica que pretende lograr el pleno empleo. En general, el interés de los empleadores en este tipo de trabajo reside en una tentativa de reducir costes.

## OPCION PARA ALGUNOS

Algunos sindicatos dicen que hay pruebas de que mucha gente desea trabajar a tiempo parcial, por lo que las políticas sindicales deberían tomar buena cuenta de ello.

Según un estudio de la Central Sindical Británica TUC, el 53 por ciento de las mujeres y el 14 por ciento de los hombres preferiría trabajar a tiempo parcial.

## ¿REPARTO DEL TRABAJO?

En los Países Bajos, la FNV ha empezado a explorar la manera en que la reducción del horario laboral masculino a tiempo parcial podría permitir un mejor reparto entre hombres y mujeres de las tareas del cuidado de los hijos y de otras responsabilidades domésticas.

Un informe elaborado por la FNV sugiere que una forma de estructurar el trabajo a tiempo parcial sería incorporando tres opciones generales en los convenios colectivos, de manera que, además del trabajo a jornada completa, hubiera por ejemplo, la posibilidad de trabajar 22 o 30 horas. Los trabajadores podrían así elegir modalidades laborales para satisfacer las necesidades de las diferentes etapas de su vida laboral.

## SUPERAR LA DESIGUALDAD

Sin embargo, cualquiera que sea la postura de los sindicatos sobre el debate de la necesidad de cambiar las modalidades laborales actuales, la opinión general es que los sindicatos deben poner fin al trato desigual practicado entre los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a tiempo parcial.

# La formación, una apuesta con éxito asegurado

**H**ay cosas muy positivas que permanecen en el sindicalismo porque se renuevan. Y no es una paradoja. Cambian los escenarios, las formas, los modos. Pero se mantiene el valor de fondo.

Un ejemplo concreto muy claro: El interés por la formación que refleja el que cientos de nuevos representantes de ELA han participado ya en el correspondiente nivel de los cursillos de Formación Confederal.

Unamos a eso la buena acogida que ha tenido el diseño elaborado para los delegados estables y otras muchas acciones formativas-informativas realizadas por las propias federaciones. Sumemos a todo ello el que en la evaluación de los cursillos de las personas asistentes, la respuesta a la pregunta sobre su disposición a volver es "sí" en un altísimo porcentaje. La resultante a interpretar será que existe una demanda de la militancia de ELA reclamando la oportunidad de mejorar su perfil sindicalista. Y éste es un valor muy significativo que debe ser un estímulo para todos.

La breve reseña de algunos tipos de cursillos realizados recientemente con variados contenidos, pretende ser el reconocimiento a la positiva actitud de las personas asistentes y una muestra de las actividades de formación llevadas a cabo durante el primer semestre.

También queremos reafirmar que seguimos apostando por desarrollar el plan de formación para completar el perfil sindical de uno de los principales activos de ELA, su militancia. Porque esta es una apuesta con éxito asegurado.

## CURSOS DE INICIACION



### *Desde Santurce... a Iruñea: Acercarse más a ELA*

Muchos cientos de representantes de ELA, de reciente elección, han participado a lo largo de estos meses en los cursillos celebrados con el programa de iniciación de la Formación Confederal. Dos días que suponen una oportunidad para sentirse mejor informados y orientados. El papel del sindicalismo, lo que es ELA, su organización, la importancia de la Negociación Colectiva son los temas que se tocan, principalmente.

Además, intercambio de experiencias; contraste de visiones sobre realidades sectoriales bien distintas, convivencias compartiendo preocupaciones. Y en el ambiente, la convicción de que el esfuerzo sindical colectivo bien organizado es fundamental para ir avanzando y consolidando nuestras conquistas.

Cerca de 800 cursillistas han participado en más de 30 cursillos celebrados desde Santurce a Iruñea, desde Beasain a Gasteiz, pasando por Basauri, Durango, Bilbo, Donostia... Ellos y ellas pondrán el matiz de su personal vivencia.

## CURSOS PARA REPRESENTANTES ESTABLES

### *La negociación colectiva: Atención preferente*

Las experiencias del trabajo sindical van dejando un poso acumulado de mucho valor. Suponen un bagaje importante que hay que renovar y actualizar. Precisamente para sacarle el mejor provecho. También para compartirlo y contrastarlo.

En ELA hemos optado por revitalizar la negociación colectiva y darle la centralidad que le corresponde en un sindicalismo dinámico, sabiendo que éste tiene amplias derivaciones y requiere la articulación de muchos elementos.

Es evidente que la mejora de la Negociación Colectiva hay que trabajarla en profundidad en todos los frentes. Los Cursos de Formación pretenden ser un apoyo más.

En el diseño actual del cursillo se analiza el contexto socio-laboral, sindical y económico. Se repasa la legislación afectada por la Reforma Laboral. Vemos algunas claves fundamentales en la estrategia de la negociación colectiva. También abordamos algunos criterios fundamentales sobre cómo se organiza la negociación colectiva.

Para hacer un dibujo más nítido y aproximado a la realidad de cada asistente, realizamos dos tipos de cursos agrupando a las personas según estén afectadas por convenios de empresa o de sector. Se han celebrado cursillos en todos los territorios con más de 250 asistentes. Y para julio están previstos varios más.

Destaca la importante participación de representantes de la federación del metal y existe la percepción que este diseño, con los ajustes que proceda, puede dar mucho juego.



## MEJORAR LA ATENCION A LA AFILIACION



### *Acogida de calidad*

Que las cosas se hacen haciendo, pensaron en el equipo de militantes y responsables en las Comarcas de Ibaizabal-Nerviñ y Oarso Bidasoa. Pretendiendo que la atención y acogida al afiliado o afiliada podía y debía ser mejorada en los locales comarcales, llegaron a estas conclusiones:

- "Hay una parte importante que depende de nosotros"
- "Hagamos un análisis buscando nuevas referencias"
- "Solicitemos algún apoyo que nos reporte elementos de contraste y probemos"

A partir de ahí vinieron los contactos de la Fundación con personas que pudieran aportar sus conocimientos, elaborar un programa y dirigir la reflexión para la utilización de algunas técnicas. Algunos hábitos, rutinas y comportamientos no los cambiamos en dos días. Pero hacer un análisis y diagnóstico colectivo con la debida dosis de autocrítica, ayuda a situarse en una mejor posición ante cuestiones de relación y comunicación. Porque siempre partimos del interés por sacar el mayor provecho al esfuerzo y dedicación militante. Y debemos hacerlo con estímulos que nos gratifiquen para continuar militando, cada día, con renovado coraje.

"...la participación y la implicación de las personas asistentes ha sido total. Hemos detectado un gran interés y una actitud muy positivas" nos dicen Josune y Javier, las personas especialistas que han dirigido los cursillos, concretamente dos en Basauri y uno en Irún. La evaluación de todos los asistentes también ha sido muy positiva.

## LEGISLACION LABORAL BASICA



### *Un factor a utilizar*

Sabemos que la acción sindical es algo muy distinto a la hábil utilización de la legislación laboral. Por supuesto que nuestra acción sindical pretende algo cualitativamente diferente, algo radicalmente más ambicioso que la aplicación de unas mínimas garantías de la legislación recogidas, principalmente, en el Estatuto de los Trabajadores o las disposiciones sobre la Seguridad Social, por ejemplo.

Pero toda persona sindicalista percibe que para su quehacer es necesario -no suficiente- conocer los elementos normativos que regulan los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Los efectos de la reforma laboral han supuesto un revulsivo importante sobre estas cuestiones.

Pretendiendo aportar un apoyo para la mejor formación y cualificación de los militantes sobre las cuestiones puntuales elementales que se presentan en los locales de las Uniones Comarcales o Locales, se ha desarrollado un cursillo con contenidos básicos de legislación laboral, pensado fundamentalmente para la militancia que realiza permanencias o atenciones en los mismos.

Más de cuarenta militantes de Gipuzkoa han asistido a este cursillo básico que ha tenido lugar en Donostia y han manifestado su favorable opinión sobre su utilidad.

En la misma línea, abordando estos temas pero a nivel de iniciación, han participado delegados y delegadas de la Federación del Transporte en los cursillos específicos celebrados en Bilbao y Donostia.

**M**éxico iba para modelo en el escaparate neoliberal. En 1982 se declaró insolvente ante sus compromisos internacionales. Se aplicó -se le obligó a aplicar- un programa de ajuste de la más fina escuela monetarista. Un programa de laboratorio y de demostración para todos los países en desarrollo con problemas de deuda externa.

## MEXICO

# Los trabajadores exigen otro tipo de sindicalismo

**E**l Fondo Monetario Internacional mimó "el caso México". No se ahorraron medidas de estabilidad económica en los tradicionales campos de la política monetaria, presupuestaria o de cambio. Las reformas estructurales fueron implacables, generalizándose las privatizaciones, las desregulaciones, la liberalización de precios...

A medida que México cuadraba los datos formales de su economía también recuperaba la confianza de los mercados financieros internacionales. Pero a México se le hundía su pueblo en la pobreza, en la marginación, en el paro. A pesar de todo, México era la realización emblemática de los teóricos neoliberales. Su presidente Salinas de Gortari era el candidato de Clinton para la recién creada Organización Mundial del Comercio.

En los años 90, México, después de China, era el país que atraía más inversión directa extranjera; México fue llamado al club de los 24 países más desarrollados, la OCDE; México era el país que más fortunas personales hacía acceder al ranking de los multimillonarios en dólares. México, la estrella neoliberal.

De pronto, diciembre 1984, México se hunde: nueva crisis. Tan espectacular que el mundo financiero se apresura a poner barreras al "efecto tequila" en otros países. Chiapas es ya, por otro lado, el paradigma de una sociedad arruinada, paradójicamente, para sacar el país adelante".

Se saca de nuevo el libro de los ajustes. Y de nuevo sobre los mexicanos cae la plaga de los organismos internacionales. Su ex-presidente Salinas, envuelto en algo más que sospechas de corrupción y crimen, se exilia a EEUU con una fortuna personal estimada superior a 700.000 millones de pesetas. En estos últi-



mos meses México se ha convertido en el país de los 40 millones de pobres y 25 multimillonarios en dólares. Los que tienen un salario han perdido el 50% de su capacidad adquisitiva. Porque los aumentos salariales son limitados a menos del 10% mientras la inflación prevista es del 45-50%. Millones en paro sin subsidio.

### ¿Y LOS SINDICATOS?

La Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) agrupa a casi todos los sindicatos de industria y nacionales de industria. La CTM mantiene relaciones estrechísimas con el PRI (Partido

Revolucionario Institucional) que está en el poder desde 1929. La CTM es un apéndice del PRI que casi se identifica con el estado; es un sindicato cautivo: el PRI le impone sus dirigentes y programa las huelgas con el sindicato. El sindicato no ha escapado al clima de corrupción y compadreo que ha segregado el PRI. De todas formas la tasa de sindicalización es baja (14,6% en 1970) y, especialmente fuera del distrito federal, de encuadramiento muy atomizado.

Los "1 de Mayo" eran la ocasión de celebraciones ritualizadas, sin

contenido reivindicativo, presididos por el Presidente de la República, al que los manifestantes, aduladores, agradecían su gestión. Un comentarista que no quería morderse la lengua decía "en reciprocidad, este sindicalismo -sus dirigentes- de todos los gobiernos ha recibido tajadas de poder y de fortuna como precio de canje a la tarea de mantener quieta a la caballada".

Este año el esquema se ha roto. El principal líder sindical, Fidel Velázquez, planteó la supresión de la celebración del "1 de Mayo" porque ningún responsable sindical le garantizaba que sus bases no desbordarían a los organizadores. Los responsables sindicales temblaban ante los trabajadores. Y no hubo celebración "oficialista" del "1 de Mayo".

Pero los trabajadores "desbordaron" la desconvocatoria y realizaron su desfile. Más de cien mil. Ese día "1 de Mayo" paradójicamente, agonizaba el modelo sindical mejicano cargado de reconocimiento oficial, abundante el medios materiales, con espesa participación institucional, experto en cabildos y arreglos de despacho... pero abandonado por los trabajadores y desautorizado por sus propios afiliados.

En México se vive la convicción de la urgencia de construir un nuevo tipo de sindicalismo que sirva con honestidad a los trabajadores, con plena independencia respecto al orden político y conducido por líderes limpios, frescos e identificados con los trabajadores. Termina, debe terminar, una historia de opereta, cartón y trampa. Y debe surgir un sindicalismo con credibilidad. Que los trabajadores lo sientan suyo.

V. BENGUA

“

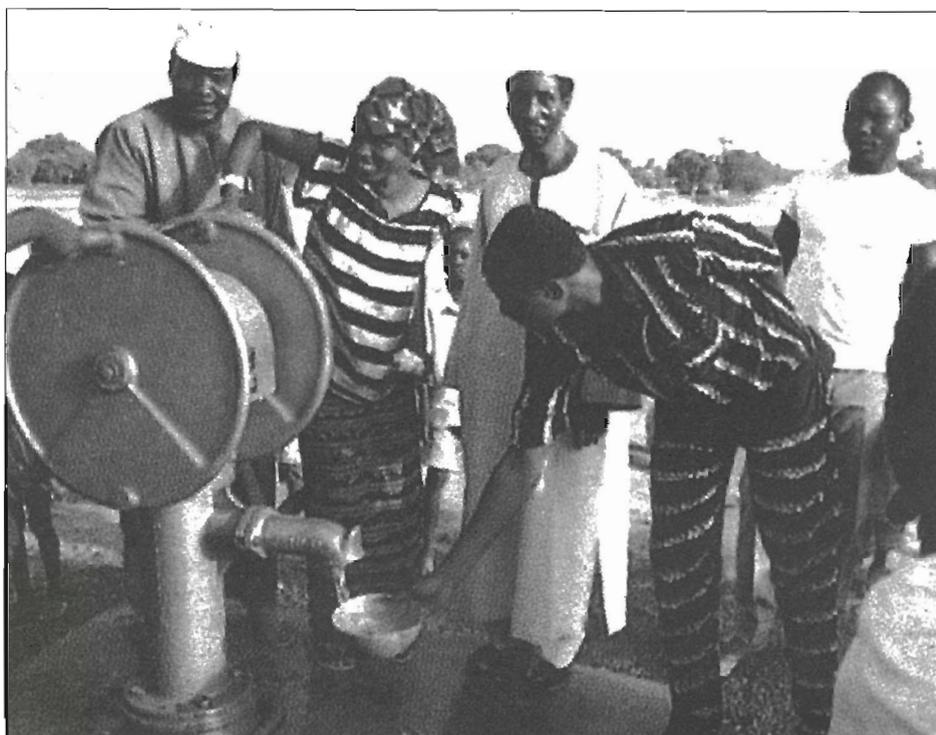
*Sindikalismo  
mexikarra  
PRIaren adar bat  
besterik ez da*

“

*Mexikon gizarteko  
zati haundi bat  
miserian bizi da  
nazioa bizi dadin*

# Cooperación en aumento

GARAPENA



**S**omos parte de Europa o, al menos, así lo indican las letras doradas de nuestros pasaportes o las salidas que en los aeropuertos nos distinguen del resto de ciudadanos del mundo. Probablemente este segundo semestre de 1995, en la que el estado español ocupa la presidencia de la UE no va a traernos sino un "atracción" de europeísmo.

Según dicen "nobleza, obliga", o por lo menos la presidencia de la Unión Europea obligará a tratar temas tales como el nombre de la moneda única (esperemos no perder el sueño por ello), o la evaluación del Libro Blanco sobre Competitividad.

Pero hay un tema que probablemente quede relegado, apartado de los grandes titulares y noticias: algo tan simple y a la vez tan complicado como el impacto que la entrada de los nuevos países, Austria, Finlandia y Suecia ha tenido y tendrá sobre la cooperación al desarrollo de la Unión; teniendo en cuenta el interés que estos nuevos miembros han venido demostrando por los países en vías de desarrollo.

Tanto a través de sus políticas comerciales como a través de sus políticas de cooperación, estos países han demostrado estar "algo" más avanzados que la media de la UE, y llevarnos verdaderos años luz a algunos otros miembros en materia de cooperación.

En lo relativo a las políticas comerciales, cada uno de los nuevos miembros tiene un largo historial de mecanismos preferenciales para facilitar y mejorar el acceso a los mercados a los países en vías de desarrollo.

Estos tres países estarán probablemente entre los donantes más comprometidos con la ayuda oficial al desarrollo.

Considerando su relativo pequeños tamaño, sorprende que en 1991 la ayuda oficial de estos

países en materia de cooperación excediera a la realizada por el resto de la Unión Europea. Pero hay que tener en cuenta que sólo dos países de la UE, Dinamarca y Holanda, llegan al 0,7% del PIB recomendado por la Organización de Naciones Unidas para ser destinado a cooperación al desarrollo, mientras que los

nuevos miembros (según datos del Atlas del Banco Mundial), exceden en un 20% a la media de la Unión.

## SENSIBILIDAD ESPECIAL

No hay duda de que estos países han tenido una especial sensibilidad por el apoyo a los gobiernos democráticos, a los derechos humanos, al diálogo y a la paz en los países en vías de desarrollo. Sensibilidad con la que las líneas de cooperación comunitarias concuerdan totalmente.

Aunque a través de la incorporación de estos países el mercado interno ha crecido, posibilitando mayores exportaciones hacia los países en vías de desarrollo, tampoco deberíamos enfatizar hechos tales como el que estos países solamente aportan unos 25 millones de consumidores adicionales (menos del 10% de los consumidores existentes en la Unión Europea).

Es importante resaltar que la incorporación de Austria, Finlandia y Suecia ha significado una importante contribución, no sólo al presupuesto global de la Unión sino también al Fondo de Desarrollo Europeo y al Banco de Inversiones Europeo.

Aunque se supone que el aumento del presupuesto comunitario se utilizará para financiar políticas internas, también se reflejará en un significativo aumento de la ayuda destinada a la cooperación al desarrollo. Es más, se espera que los nuevos miembros contribuyan con más del 10% al Fondo Europeo al Desarrollo.

AMAIA BETELU

## "La política europea de cooperación al desarrollo ante el reto del año 2000"

**L**os pasados días 23 y 24 de junio tuvo lugar en el hotel Iruña Park de Pamplona el seminario internacional "La política europea de Cooperación al Desarrollo ante el reto del año 2000". En representación de Garapena asistieron José Mari Otaegi e Itziar Gorritxo.

El acto de apertura corrió a cargo del consejero de Bienestar Social del Gobierno de Navarra, Ricardo de León, quien destacó la sensibilidad de la sociedad navarra en materia de cooperación al desarrollo, con una aportación total de 942 millones en 1994. Y no sólo habló de los medios económicos, ya que se refirió a la importancia de los recursos humanos, que en la Comunidad Foral suponen un 9% de todo el Estado.

Uno de los conceptos más utilizados en las sucesivas ponencias fue el de la sensibilización, necesaria de manera especial entre las capas más jóvenes de la población.

Una de las conferencias más intensas fue la de monseñor Lacunza, un navarro obispo en Panamá, quien centró sus preocupaciones "más que en los números y estadísticas, en la persona humana", sin dejar de hacer una crítica al "materialismo y hedonismo propios de nuestra época".

Monseñor Lacunza recogió asimismo el sentir de todos los ponentes, defensores de un desarrollo endógeno, desde dentro de cada una de las zonas, con la frase "¿dar pescado o enseñar a pescar?". La idea de posibilitar que la gente se haga autónoma y gestora de sus propios proyectos estuvo presente en los discursos de cada una de las personas que participaron en el seminario.

### NAVARRA Y GARAPENA

Otra de las intervenciones fue la de Andrés Carbonero, jefe de la sección de Cooperación Social del Instituto Navarro de Bienestar Social. Carbonero habló de las políticas de cooperación europeas como un referente, tanto en sus aspectos positivos como negativos, a la hora de diseñar las ayudas desde nuestra Comunidad. Andrés Carbonero habló de las ONGs como "movimiento social cuya trayectoria es importantísima para su credibilidad y fiabilidad".

**L**a relación entre beneficios empresariales y empleo es una de las falsas ideas repetidas constantemente por quienes defienden los intereses empresariales. Así, se suelen decir cosas como las siguientes: “Hay que moderar los salarios (o reducir las cotizaciones sociales, o los impuestos) para que aumenten los beneficios, lo cual creará empleo”.

**LAS EMPRESAS QUE COTIZAN EN BOLSA GANAN 266.000 PESETAS AL MES POR PERSONA OCUPADA**

## Los beneficios crecen un 23,5%, pero el empleo sigue reduciéndose

**P**or desgracia, lo sucedido en 1994 muestra con gran claridad que la relación entre los beneficios y el empleo no es tan simple. Los beneficios empresariales aumentaron el año pasado sustancialmente, pero el empleo no siguió esa misma tendencia.

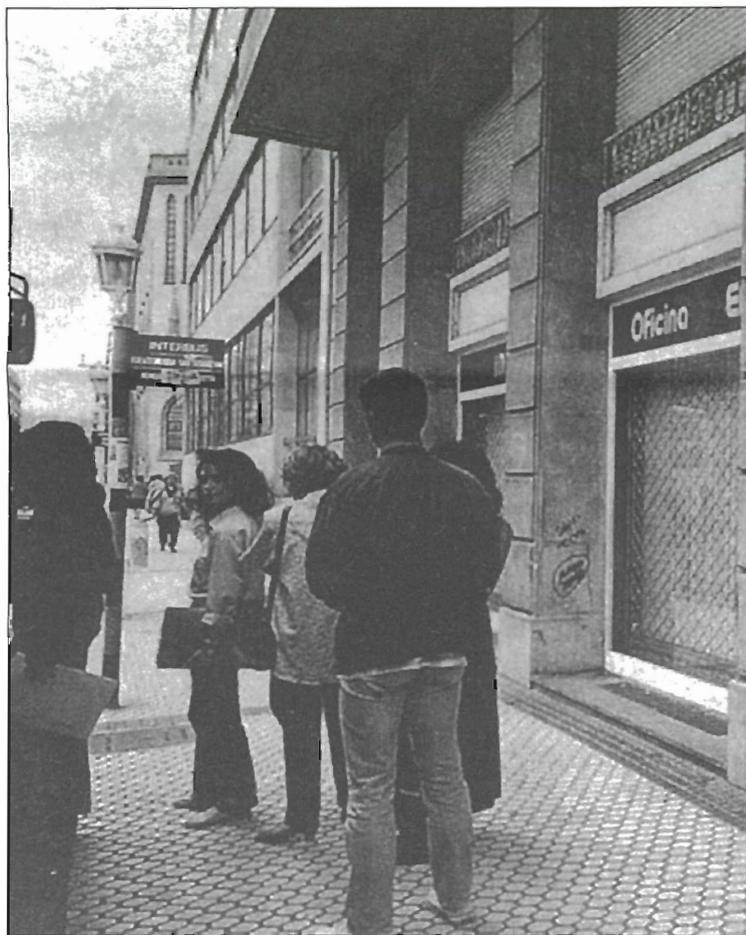
Al poner en evidencia este hecho, muchos supuestos ‘expertos’ en economía aventuraron rápidamente que la situación cambiaría enseguida, porque la crisis estaba cercana y había que dar tiempo al tiempo.

### TENDENCIAS OPUESTAS

Pues bien, a lo largo de los tres primeros meses de 1995 se ha constatado que sigue ocurriendo lo mismo. La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) ha elaborado un informe sobre los resultados de las empresas que cotizan en Bolsa.

Los datos del estudio muestran que los beneficios crecieron en dicho periodo un 23,5%. Sin embargo, y pese a esta evolución, que continúa la tendencia mostrada el año pasado, el empleo se ha seguido reduciendo en estas empresas.

En el primer trimestre de 1995 las empresas que cotizan en Bolsa daban trabajo a 678.417 personas, mientras que un año des-



pués el número se había reducido en 10.000. Es decir, de cada 100 personas empleadas hace un año, ahora sólo quedan 98,6.

Esto significa que por cada persona ocupada, las empresas que cotizan en Bolsa han tenido un

beneficio medio de 800.000 pesetas en tan sólo tres meses.

Es decir, que han aumentado su beneficio por persona un 25% respecto al año pasado, a pesar de lo cual se ha reducido el empleo.

### LA EXCUSA DEL EMPLEO

Las recomendaciones de quienes no se atienen a la verdad, suelen ser siempre las mismas: “menos salarios, menos impuestos, menos cotizaciones sociales y menos coberturas sociales”. Todo ello con la falsa excusa del empleo.

Estas recomendaciones, sin embargo, tienen un efecto común: una peor situación para los trabajadores y trabajadoras y mayor riqueza para quienes tienen rentas que no son del trabajo.

Estos efectos, y no el empleo, son los que en realidad interesan a quienes piden las medidas antisociales señaladas. No les importa que la realidad demuestre constantemente que no ocurre lo que dicen ellos, a pesar de lo cual —y esto sí que es curioso—, algunos no pierden la condición pública de expertos.

En resumen, cuando determinados personajes hablan del empleo, solicitando sacrificios a los trabajadores y trabajadoras, sobran razones de justicia social y estrictamente económicas para rechazar con rotundidad estos sacrificios.

**Mikel NOVAL**

“

*Enpresarien etekinak hazten ari dira, baina enplegua ez*

“

*Justizia sozialezko eta ekonomikozko arrazoiak sobera dira langileok horrelako neke eta zailtasunak pasa ez ditzagun*

“

*Errealitatea beti diotenaren aurkakoa izanagatik adituek 'aditu' diraute*

LOS ESTADOS FINANCIEROS (V)

# La cuenta de resultados, o de pérdidas y ganancias (2)

## COMPRAS Y GASTOS

Aprovisionamientos de mercaderías y demás bienes adquiridos por la empresa para revenderlos, bien sea sin alterar su forma y sustancia, o previo sometimiento a procesos industriales de adaptación, transformación o construcción. Comprende también todos los gastos del ejercicio, incluidas las adquisiciones de servicio (subcontratación) y de materiales consumibles, la variación de existencias adquiridas y las pérdidas extraordinarias del ejercicio.

✓ **COMPRAS NETAS:** Constituyen los aprovisionamientos de la empresa de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos: elementos y conjuntos incorporables, combustibles, repuestos, materiales diversos, embalajes, envases, material de oficina.

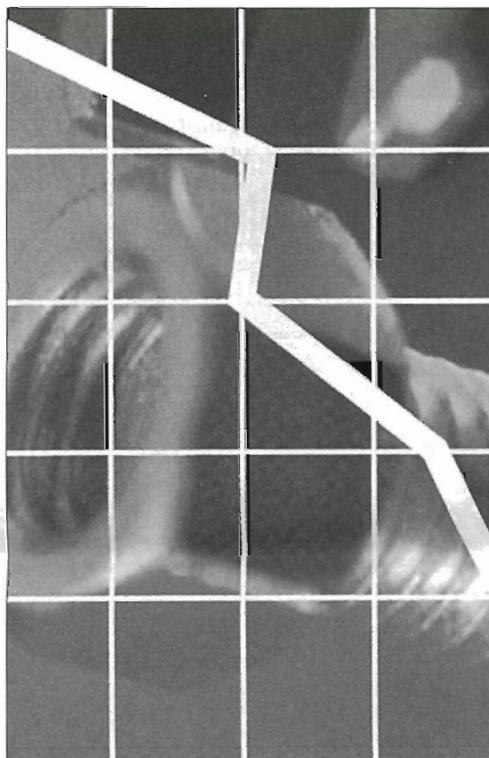
Comprende también los trabajos que, formando parte del proceso de producción propia, se encarguen a otras empresas.

A la suma de todas estas partidas hay que deducir las devoluciones de compras y operaciones similares (remesas devueltas a proveedores, normalmente por incumplimiento de las condiciones del pedido), y los rappels por compras (descuentos y similares que se basen en haber alcanzado un determinado volumen de pedidos).

✓ **VARIACION DE EXISTENCIAS:** Cuentas destinadas a registrar, al cierre de ejercicio, las variaciones entre las existencias finales y las iniciales, correspondientes a mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos.

✓ **TRABAJOS, SUMINISTROS Y SERVICIOS EXTERIORES:** Servicios de naturaleza diversa adquiridos por la empresa, que no formen parte del precio de adquisición del inmovilizado o de las inversiones financieras temporales. Estos son:

- Arrendamientos y cánones.
- Reparaciones y conservación.
- Transportes.
- Primas de seguro.
- Servicios bancarios y similares.
- Publicidad, propaganda y relaciones públicas.
- Suministros (electricidad, agua, teléfono...)
- Otros servicios (dietas, etc)



✓ **TRIBUTOS:** Importe de tributos e impuestos de los que la empresa es contribuyente.

✓ **GASTOS DE PERSONAL:** Comprende todas las retribuciones al personal, cualquiera que sea la forma o el concepto por el que se satisfacen:

- Sueldos y salarios.
- Indemnizaciones.
- Seguridad Social a cargo de la empresa.
- Aportaciones a sistemas complementarios de pensiones.
- Otros gastos sociales (becas, economatos, primas de seguros...)

✓ **GASTOS FINANCIEROS:** Importe de los intereses devengados durante el ejercicio: Intereses de obligaciones y bonos, de préstamos recibidos y otras deudas pendientes de amortizar, intereses en las operaciones de descuento de letras y otros efectos...

Asimismo dentro de los Gastos Financieros se suelen recoger las diferencias negativas de cambio, correspondientes a las pérdidas producidas por modificaciones del tipo de cambio en valores de renta fija, créditos, deudas y efectivo, en moneda extranjera, de acuerdo

con los criterios establecidos en las normas de valoración.

✓ **GASTOS EXTRAORDINARIOS:** pérdidas producidas por la enajenación de participaciones o de inmovilizado inmaterial o material, así como por la baja en inventario total o parcial, como consecuencia de pérdidas por depreciaciones irreversibles de dichos activos.

Son pérdidas y gastos de cuantía significativa que no deben considerarse periódicos al evaluar los resultados futuros de la empresa.

Como regla general una pérdida o gasto se considerará como partida extraordinaria únicamente si se origina por hechos o transacciones que, teniendo en cuenta el sector de actividad en que opera la empresa, cumplen las mismas dos condiciones mencionadas anteriormente para los Ingresos Extraordinarios.

✓ **DOTACIONES PARA AMORTIZACIONES:** Expresión contable de la depreciación sistemática anual efectiva sufrida por el inmovilizado inmaterial y material, por su aplicación al proceso productivo.

✓ **DOTACIONES A LAS PROVISIONES:** Son correcciones valorativas por depreciación de carácter reversible en distintas partidas: inmovilizado material e inmaterial, en existencias, en clientes y deudores, en valores negociables o en créditos; así como dotaciones para riesgos y gastos derivados de devoluciones de ventas, garantías de reparación, revisiones y otras operaciones de tráfico.

✓ **IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:** Importe previsto del Impuesto de Sociedades a pagar por la empresa correspondiente al período considerado.

## LA DISTRIBUCION DEL BENEFICIO

La distribución del beneficio neto resultante se realiza por la Junta de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración en función de la política general de la empresa:

1. Reparto de una parte o del total del beneficio entre los accionistas, en forma de dividendo.
2. Revertir el beneficio en la propia empresa (autofinanciación), en forma de reserva legal, estatutaria o voluntaria.

AMAIA ALDASORO/  
JON ANDER LLABORI

**E**l Gobierno Vasco decretó hace unas semanas el arbitraje obligatorio como vía de solución a la huelga declarada en la empresa Transportes Colectivos, S.A. (BOPV del 5-5-95). Se trata de una técnica de intervención excepcional por parte de la autoridad gubernativa en la autonomía colectiva, cuyo juego como fuente principal de regulación de las condiciones de trabajo está garantizado constitucionalmente mediante el principio de libertad sindical y el reconocimiento del derecho de huelga y a la adopción de medidas de conflicto colectivo. El laudo supone un límite a la negociación colectiva, por cuanto que la regulación de las relaciones laborales no se hace por las partes sino por lo que dispone un tercero, ajeno a las mismas.

# Arbitraje obligatorio que pone fin a la huelga

**E**l artículo 10 del RD 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, faculta al Gobierno para acordar el establecimiento de un arbitraje obligatorio "teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional". El Tribunal Constitucional, en su sentencia 11/1981, de 8 de abril, declaró inconstitucional la facultad gubernativa de ordenar la reanudación de la actividad laboral por un periodo máximo de hasta dos meses, pero mantuvo la potestad extraordinaria de imponer a las partes en conflicto un "arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros", considerándolo "medio de solución posible en tan excepcionales casos como los que el precepto describe".

### IMPARCIALIDAD DE LOS ARBITROS

La interpretación doctrinal del requisito constitucional de la necesaria "imparcialidad de los árbitros" es unánime: debe hacer referencia a una consulta a las partes previa a su designación por la autoridad gubernativa.

La interpretación jurisprudencial de esta medida, sin embargo, no ha profundizado en el desarrollo del requisito planteado por el Tribunal Constitucional. La STS de 2 de julio de 1985 (A. 3944), a propósito del laudo en la huelga de pilotos de Iberia, declaró que la apariencia de imparcialidad no acompañaba al árbitro designado, al recaer dicha designación en el director del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, cuyo nombramiento corresponde al Gobierno, y tener que emitir laudo en conflicto en que una de las partes, la empresa, pertenece al INI, dependiente, a su vez, del Gobierno.

La STS de 9 de mayo de 1988 (A. 4076), sin embargo, apreció que en la resolución gubernativa estableciendo el arbitraje obligatorio faltaba "cualquier referencia a la impar-



cialidad del árbitro", "dado que se designa al árbitro unilateralmente".

Es significativa al respecto la fórmula para la designación del árbitro que adoptó el Consejo de Ministros, cuando el sesión 15-4-92 estableció un arbitraje obligatorio como medio de solución de la huelga declarada en el sector de limpiezas de edificios y locales de Madrid.

"Las partes en conflicto podrán ponerse de acuerdo, dentro de un plazo máximo de setenta y dos horas, acerca de la persona del árbitro, procediendo a su designación en tal caso".

-De no haber logrado por las partes dicho acuerdo de designación de la persona del árbitro en el plazo habilitado a tal fin, el mismo habrá de ser designado por el Delegado del

Gobierno en la Comunidad de Madrid, dentro de las 24 horas siguientes".

- "En este caso, el delegados del gobierno deberá, con el fin de garantizar la imparcialidad del árbitro, someter con carácter previo a las partes el nombre de la persona a designar, pudiendo aquéllas en el plazo anteriormente citado realizar cuantas alegaciones estimen oportunas en relación con su imparcialidad".

En la Comunidad Autónoma del País Vasco cabe recordar con vistas a garantizar la imparcialidad de los árbitros que se cuenta con el Consejo de Relaciones laborales, que entre otras funciones tiene atribuida la de "promover las funciones de mediación y arbitraje..." y que ha

auspiciado la consecución de los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos, en cuyo desenvolvimiento las organizaciones sindicales y empresarial signatarias han consensuado una lista de Conciliadores-Mediadores y otra de Árbitros, que responde a la perfección a la necesidad de un sistema paritario de arbitraje proclamada por el Comité de Libertad Sindical.

### EXCEPCIONALIDAD DE LA MEDIDA

La elección del arbitraje obligatorio como medio de solución del conflicto está supeditada a la concurrencia de los excepcionales casos a que alude el artículo 10 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, o sea, duración o consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional.

El propio Comité de Libertad Sindical de la OIT, (Caso 874, párr. 479) en relación a la disposición citada, ha criticado la excesiva discrecionalidad con la que se configura esta potestad del Gobierno, impidiendo de tal forma el recurso a la huelga. Y el Tribunal Constitucional se hace eco de esta apreciación de alguna forma en su sentencia 11/1981.

La sentencia del TS (5º) de 9.5.88 (A. 4074), considera, en cualquier caso, que las circunstancias previstas en la citada disposición "se señalan como acumulativas, en cuanto que han de darse todas para que pueda el Gobierno hacer uso de la excepcional potestad", y no sólo alguna de ellas, lo que le lleva a declarar la nulidad de la orden gubernativa recurrida y del laudo arbitral dictado.

A la vista de todo lo anterior se puede concluir que el Decreto del Gobierno Vasco imponiendo el arbitraje obligatorio como solución al conflicto declarado en Transportes Colectivos, S.A. puede adolecer de vicio de nulidad.

“  
Epaileen  
inpartzialtasuna  
ezinbestekoa da

“  
Arbitraiak  
salbuespen izan  
behar du

J. B. HARRIOLA

## Sustitución de trabajadores en huelga por otros del mismo centro que no la secundaron. Ilicitud de la decisión empresarial.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de mayo de 1995)

(...) la sustitución interna, en caso como el de autos, constituye el ejercicio abusivo de un derecho que en un principio corresponde al empresario, el *ius variandi*, con una posibilidad de novación contractual, desde el momento en que su potestad de dirección —art. 20 ET— se maneja con fines distintos a los previstos en el ordenamiento jurídico y en una situación conflictiva, no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo, atentando en tal sentido al recíproco deber de lealtad y buena fe que perdura durante la huelga; (...)

—Gozando el derecho de huelga de una singular preeminencia para su intensa protección, como se deduce del art. 37 CE, al despegar del derecho de los trabajadores y empresarios a tomar medidas de conflicto colectivo la huelga, colocándola, en el art. 28 CE, en lugar preferente, como lo demuestra la necesidad de una ley orgánica para su regulación, otorgándole la más completa tutela jurisdiccional, con cauce procesal propio en la vía judicial ordinaria, y a través del recurso de amparo ante el TC, la preeminencia de tal derecho, cuando se ejercita, paraliza otros derechos, como sucede con el del art. 20 ET, pues el ejercicio por el empresario de las facultades que se derivan de este artículo dejaría inermes a los trabajadores en huelga, variando de contenido el ejercicio de un derecho tan fundamental; en consecuencia, desde la perspectiva de los principios constitucionales, no es lícita la actuación concreta efectuada en el caso —consistente en la sustitución interna de trabajadores huelguistas por otros que no secundaron el paro convocado, y en todos los casos los trabajadores sustituidos tenían capacitación profesional análoga o superior al sustituido y prestaban todos sus servicios en el mismo centro de trabajo—, habiéndose vulnerado por el empresario con su conducta un derecho fundamental como es el del derecho a la huelga.

## Huelga. Días inicial y final para el cómputo del preaviso.

(Sentencia del T.S. 3ª, de 29 de marzo de 1995)

—En la huelga el plazo de preaviso de 10 días tiene sentido dilatorio, y no pueden incluirse en su cómputo ni el día en que se notifica el mismo ni el día preavisado para el inicio de la huelga. Y en el caso de autos es claro que siendo el primero y el segundo, respectivamente, los días 16 y 26 del mismo mes, el plazo intermedio entre ambos no es de 10 días, como exige el art. 4 RDL 17/1977, de 4 Mar. (relaciones de trabajo), sino de 9 días, de modo que no se ha observado la limitación temporal que en dicho precepto se establece, por lo que es perfecta

mente adecuada a derecho la resolución del Ayuntamiento al calificar de ilegal la huelga.

—Al ser el plazo fijado en el art. 4 RDL 17/1977, de 4 Mar. (relaciones de trabajo) de carácter dilatorio, se debe aceptar el planteamiento de que el término “preaviso” legalmente utilizado sitúa temporalmente el aviso que impone al momento anterior a lo que anuncia, y que la huelga preavisada no puede tener lugar hasta el íntegro y total transcurso del décimo día. Al propio tiempo, como el plazo, en tanto que espacio temporal limitado, está acotado por un día inicial y un día final, es imprescindible, para fijar el inicial, acudir a la norma general al respecto, que se expresa en los arts. 5 CC y 59 LPA —aplicable al caso de autos por razón de tiempo—, según los cuales, respectivamente, se excluye del cómputo el día a partir del cual debe contarse el plazo o el de la notificación o publicación del acto de que se trate.

—Puede distinguirse teóricamente entre plazos aceleratorios y plazos dilatorios, tendentes los primeros a procurar que una determinada conducta sólo se realice en un concreto espacio de tiempo y los segundos a que una cierta conducta no pueda tener lugar durante un determinado espacio de tiempo.

—En los plazos aceleratorios, que son el marco positivo de posible realización de la actividad temporalmente limitada, no plantea un problema especial la determinación del último día del plazo, pues ello se deriva de la simple extensión temporal del mismo, una vez fijado el inicial; de ahí que los arts. 5 CC y 59 LPA sean inexpressivos respecto al día final. Se trata de plazos positivos que, por contra, implican que la conducta a que se ordenan no puede tener lugar válidamente después de su transcurso; el espacio temporal positivo de posible realización de la actividad limitada por el plazo determina un espacio temporal negativo situado fuera de los límites que lo definen. En los plazos dilatorios, sin embargo, el día final adquiere una especial relevancia, pues sólo después de cumplido el plazo es cuando puede tener lugar la conducta cuya dilación temporal se persigue con éste. En estos plazos negativos el sentido es inverso al de los anteriores: todo el espacio temporal del plazo está cerrado a la posible realización de la conducta limitada por él, que sólo podrá tener lugar después de su íntegro transcurso; pero en todo caso la definición de ese espacio temporal negativo debe tener un día inicial y un día final, siendo fuera de ambos cuando puede tener lugar la actividad limitada por él.

## Cesión ilegal de trabajadores. Puede producirse a través de una contrata de obra o servicio aparentemente legal. Criterios de diferenciación.

(Sentencia del TSJ del País Vasco, de 28 de Feb. 1995)

El mandato recogido en el número 1 del art. 43 ET viene a prohibir no sólo la labor de mediación entre empresario y trabajador (reclutamiento), sino también la de interposición de un empresario aparente entre uno y otro, de tal forma que es aquél, y no el empresario real, quien formalmente figura como tal (contratación). A su vez, el art. 2.1

RDL 18/1993 mantiene tácitamente la prohibición de la interposición, en cuanto que únicamente la permite en los casos de que se realice a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

\*\*\*\*\*

Repárese, por lo dicho hasta ahora, que la existencia de una aparente contrata de obra o servicio no vacuna contra la existencia de cesión ilícita (TS Sala de lo Social SS 19 Ene. 1994 y 17 Ene. 1991, o TCT S 29 Oct. 1986). De otra parte, el carácter real de la empresa adjudicataria de la contrata tampoco es elemento que destierre su presencia de manera inexorable (lo revelan, por ejemplo, la primera de esas sentencias del TS o las sentencias del extinguido TCT de 12 Sep. 1988 y 16 Feb. 1989).

Habrà de examinarse, cuando se analizan estos casos en los que se pone en cuestión que sea empresario quien formalmente figura como tal, si la apariencia del objeto contratado como una subcontratación se corresponde plenamente con la realidad y si, pese a no estar ante una empresa ficticia, se dan las normas tipificadoras de ese sujeto de la relación laboral.

Ahora bien, como el fraude no cabe presumirlo y, además, en el caso de autos, son los trabajadores quienes alegan que su empresario no es quien formalmente asume esa condición, a ellos les corresponde la carga de demostrar que no es así (art. 1214 CC). Esto es, que las circunstancias cualificadoras de la condición de empresario concurren en el caso de Fundiciones U., S.A.

Parece llegado el momento de analizar las peculiaridades del litigio actual, dando respuesta a las cuestiones suscitadas en el recurso interpuesto en este orden de cosas.

Según los hechos declarados probados por el Juzgado, los hoy recurrentes figuran como trabajadores de T., S.A., pero el objeto de la prestación de sus servicios ha sido atender un pedido concreto concertado entre las demandadas por un precio convenido en función de las horas de trabajo realizadas, efectuando su trabajo en los locales de Fundiciones U., S.A., valiéndose de las herramientas y utensilios de ésta, siguiendo sus órdenes de trabajo y siendo dicha sociedad la que lo supervisaba, cuya prohibición de seguir realizando esa actividad constituye la causa alegada para despedirlos.

Relato revelador de que es Fundiciones U., S.A., el auténtico empresario de dichos trabajadores, ya que es ella quien recibe el fruto de su trabajo por el precio convenido con T., S.A., que no aporta en esa labor los efectos propios de una actividad empresarial productiva, sino únicamente la derivada de comercializar con esa mano de obra, dado que no pone ninguno de los medios materiales precisos para la ejecución del pedido, como tampoco los organizativos precisos para acometerlos con eficacia, ya que la misma tarea de dirección y control de su trabajo queda directamente asumida por Fundiciones U., S.A., en inequívoca muestra de que es ésta, y no aquélla, quien asume la controvertida condición.

# Sindikalgintza

SERAFIN MATILLA, DURANGO-GERNIKA ESKUALDE BATURAKO ARDURADUNA

## “Errotik erauzi behar da LTE-en ekintza kontserbagintzan”

**J**oan den ekainaren 2an Gernika eta Durangoko eskualde baturen bategitea burutzen, egungo baliabideak eta gizataldeak optimizatzeko helburuz, eskualdeotako afiliatu guztiei zerbitzu hobea eskaintzea posible izan dadin. Eskualde batura berriaren ardura betidanik Metal federakunde lan egin duen Serafin Matillak hartuko du. Berak azaltzen dizkigu ELAk Gernika eta Durangaldean datozen hileotan heldu beharreko arazorik nagusiak.



**-Egiguzu Durango-Gernika eskualdeen soslaia.**

-Eskualde batura honi buruz nik bere aniztasuna azpimarratuko nuke. Bederatzi herri baturek osatzen dute, 80.000 bat biztanlerekin, eta bertan ELAK 6.500 afiliatu ditu. Ermua, Elorrio, Durango, Zornotza, Gernika, Bermeo, Lekeitio, Ondarroa eta Mutrikuk nahikoa jite ekonomiko desberdina dute.

Industria, batez ere metalgintza eta kimikakoa, arrantza eta deribatuekin nahasten da. Badaude, halere, garrantzizko puntu amankomunak: ehun industrialia enpresa txiki eta ertainek osatzen dute, eta sektorerik nagusienak krisi egoeran bizi izan dira edo bizi dira; horrek enplegua deuseztu du.

**-Langabezia da beraz eskualdeko arazorik nagusia...**

-Zalantzarik gabe. Eskualdeotako langabezia maila handia, batez ere Gernika aldean, %27a lanik gabe dago; bertako arazorik

haundiena horixe da. Ezin dugu ahaztu kimika eta metalgintzaren krisia, ez eta kuberteria enpresek burutu duten birmoldaketa basatia: Duela hamar urte 2.000 langile baziren, orain 600 besterik ez dira gelditzen. Eskualdean gertatu den lanpostu galera izugarri honek kaltetuen bizimoduan eta inguruko ekonomia guztian du eragina.

Baina ez da langabezia arazo bakarra, dagoen enplegua ere eskasa baita. Kontserbagintzan, adibidez, prekariedade maila handia dago, kontratu mota dela medio “fijos discontinuos” direlakoak, eta ziur asko, langile gehienak emakumeak direlako. Kontserbagintzako arazoak lan tenporal enpresen (LTE) sarrerarekin areagotu egin dira azken garitan.

### *Presencia en las instituciones*

**-¿Qué puede hacer el sindicato ante la sociedad en esta unión comarcal?**

-Nos parece importante que ELA se convierta en referencia obligada en la comarca, y no sólo en los temas estrictamente laborales. No podemos olvidar, por tanto, la participación institucional, estar en todos los foros en los que se plantean problemas que pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras en temas como empleo, bienestar social... Cuando haya un problema de cualquier índole, ELA tiene que tener algo que decir y aportar.

Sartze hori errotik erauzi behar da, eta eskualde batura hau langileen merkataritzaren aurkako ekintzak egin hasiko da, egun dauden lanpostuak babestu eta sartzen diren langile berrien duintasun laborala zainduaz.

### **LIDERGOA FINKATU**

**-Zein da eskualde batura berriko egoera sindikala?**

-ELA da Durango-Gernika lehen sindikatua, alde handiz, bai sektore eta baita herri guztietan ere. Gernika aldean aurkari nagusia LAB dugu, eta Durangaldean, CC OO. Dena dela, ezin dugu lasaitu; hauteskunde sindikalak ez dira amaitu oraindik. Zenbaketa iraunkorraren sistemak abendurarte erne egon beharra eskatzen du.

**-¿Zein dira sindikatuaren helbururik behinenak?**

-Antolakuntzari dagokionez, gure lehenengo asmoa eskualde batura berria finkatzea da. Hori lortzearen organu bateratuak eta benetako militantzia dira beharrezkoak. Erabateko finkapena eta gainontzeko sindikatuekiko desberdintasuna areagotzea izango ditugu eskualde batura honetan eguneroko eginbeharrak.

Afiliatu berriak lortzea, egituretarako militante berriak ekartzeko, beste puntu nagusi bat da. Gainera, sindikalgintzarako zailtasun berezia duten sektoreetan -Bermeoko arrantza eta kontserbagintza- oraindik gehiago sartzea izango dugu gogoan.

N. ISPIZUA/  
J. MENDIA