



## ELA supera el 40% de representación en la CAPV

Las elecciones sindicales en la CAPV no planteaban un objetivo nada fácil. ELA tenía que mantener su neta mayoría (renovar más de 6.000 delegados y delegadas es mucho más complicado que conseguir 2.500). Sin embargo, nuestro sindicato no sólo ha mantenido su peso mayoritario, sino que ha aumentado una vez más el porcentaje de representación global.

Es hora de hacer un balance del periodo electoral que culminaba a finales de 1998. Aunque las elecciones no concluyen, por el sistema de cómputo permanente, en el último cuatrimestre del

año pasado se ha renovado el grueso de la representación sindical de la CAPV. ELA es la organización líder en todos los sectores y comarcas de la CAPV, y ha confirmado su línea de ascenso, ininterrumpida desde 1980. Recogemos en *Sindikalgintza* los resultados a 31 de diciembre de 1998, con cuadros sectoriales y territoriales.

La carrera no ha terminado. En Navarra, donde el sindicato también sube, el periodo más intenso comienza ahora.

(Análisis en págs. 4-5 y cuadros en págs. 6 a 12)

### ENPLEGUARI BURUZKO ITUNA

## Akordioaren ondoren, lana

Joan den urtarrilean lortu zen azkenik enpleguari buruzko ituna ixtea Euskal Autonomi Erkidegoan. Zenbait hiletako negoziazioen buruan lehen urratsa egin dugu, baina orain sinatutakoa enpresetara eta lantokietara eramane behar da. Izan ere, aurrerantzean badauzkagu tresnak aparteko orduak desagertarazi edota aldi baterako lan enpresen kontrola aurrera eramateko, baina tresna horiek martxan jarri behar ditugu emaitzak langileen onerako izan daitezen.

*Sindikalgintza*ren ale honetan enpleguari buruzko itunaren testu osoa jaso dugu, euskaraz eta gaztelaniaz. Itunak lau atal nagusi ditu; lanaldiaren murrizketa negoziagai geratu da, baina aurrerapen haundiak lortu dira beste hiru ataletan: aparteko orduak kentzea, plantillen ordezte eta berriztatzea, eta aldi baterako lan enpresek zein zerbitzu enpresek ezartzen dituzten lan-baldintzen kontrola.

Beraz, enplegua hobetzeko bitartekoak hortxe ditugu. Ekin diezaiogun lanari.

(13-23 orr.)

**ELA Sindikalgintza**



### ELA supera el 40% de representación en la CAPV

Las elecciones sindicales en la CAPV se celebraron el día 24 de mayo de 1998. ELA, como que mantuvo su base electoral, consiguió el 40,7% de los votos, lo que supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994. Este resultado supone el mayor porcentaje de representación de ELA en la historia de las elecciones sindicales en la CAPV.

En la lista de candidaturas de ELA figuraban 12 candidatos y candidatas, de los que 6 fueron elegidos y 6 no lo fueron. En total, ELA consiguió 6 escaños de los 12 que componen el Comité de Empresa de la CAPV.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

Este resultado supone un avance de 1,5 puntos respecto a las elecciones de 1994.

3



## LA FIRMA DEL MES: JOSEMI UNANUE

### “Emplazamiento para negociar”

3 LA FIRMA DEL MES  
Josemi Unanue,  
“Emplazamiento para negociar”

- 4 TXOSTENA / INFORME  
Hauteskunde sindikaletako emaitzak eta azterketa /  
Resultados y análisis de las elecciones sindicales
- 5 Conclusiones
- 6-7 Emaitzak lurraldeka /  
Resultados territoriales
- 8-9 Emaitzak eskualdeka /  
Resultados por comarcales
- 10-11 Emaitzak federazioka /  
Resultados por federaciones
- 12 \* 1980-1998 arteko bilakaera /  
Evolución histórica 1980-1998
- \* Hautatutako ordezkari sindikal kopurua /  
Número de representantes sindicales elegidos
- \* Enpresa-komiteak /  
Comités de empresa

- AGIRIA / DOCUMENTO
- 13-18 Enpleguari buruzko akordioa
- 19-23 Acuerdo sobre empleo

24 ELKARRIZKETA:  
J.M. Unanue, J.M. Mendoza

13-23

ENPLEGUARI  
BURUZKO  
L.H.K.KO  
ITUNAREN TESTU  
OSOA

TEXTO INTEGRO  
DEL ACUERDO  
SOBRE EMPLEO  
(C.R.L.)

4-12

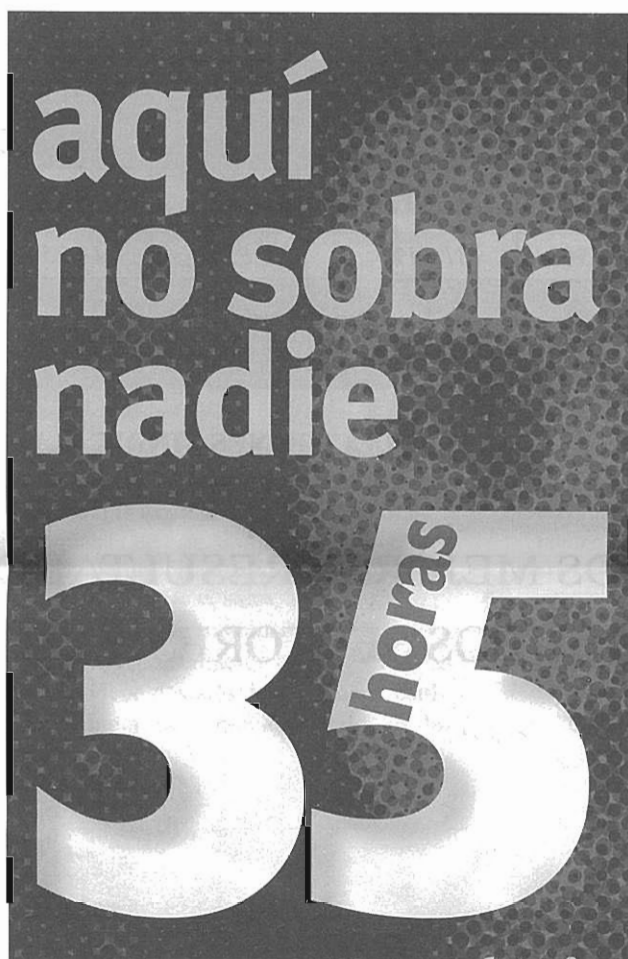
Director: Germán Kortabarria. Coordinación: Gabriel Zeberio. Redacción: Nerea Ispizua, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa. Colaboran: federaciones y comarcales de ELA, gabinetes técnicos confederales, dpto. de Formación, dpto. Internacional. Fotomecánica e imprenta: Berekintza

## Emplazamiento para reducir la jornada

**T**al como quedó acordado en el reciente Acuerdo sobre el Empleo suscrito por Confesbask, ELA, CCOO, UGT y LAB, el pasado 3 de febrero quedó constituida en el Consejo de Relaciones Laborales la mesa de negociación para abordar el tiempo de trabajo como elemento de creación de empleo.

A pesar de que no esperábamos encontrarlos con una actitud patronal receptiva a las demandas sindicales de reducción sustancial de la jornada de trabajo, la posición que ha fijado Confesbask en el inicio de estas negociaciones ha desbordado nuestras peores previsiones. Ni aporta propuesta alguna, ni acepta estudiar las presentadas por los sindicatos, amaga con levantarse de la mesa y, finalmente, intenta ralentizar el ritmo de las negociaciones.

¿Se trata de una táctica negociadora o de una posición firme contraria a cualquier acuerdo en materia de reducción de trabajo? Creemos y esperamos un cambio de postura de Confesbask; lo contrario sería echar un jarro de agua fría a una sociedad que, según los datos de una reciente encuesta, mayoritariamente con-



sidera que un acuerdo en materia de reducción de jornada de trabajo sería un paso importante para reducir el paro.

Abierto el frente de negociación en el sector privado, ELA va a trasladar al Lehendakari la propuesta de apertura de una Mesa de Negociación por el Empleo para el conjunto de las administraciones públicas de la CAPV.

Nuestro primer objetivo es la implantación de la jornada máxima semanal de 35 horas para todos los empleados y empleadas de los diversos departamentos del Gobierno, ayuntamientos y diputaciones.

Con el acuerdo del CRL y la propuesta para el sector público se abren unos procesos generales de negociación en materia de jornada de trabajo que deben tener su correspondiente respuesta en la negociación colectiva ordinaria.

Los sindicalistas de ELA tenemos claro que la mejor manera de apoyar estos procesos generales de negociación es lograr avances importantes en materia de reducción de jornada de trabajo en los convenios y pactos que vamos a negociar en 1999.



**JOSEMI UNANUE**

*Responsable de negociación colectiva*

## HAUTESKUNDE SINDIKALAK

	ELA	UGT	CCOO	LAB	BESTEAK	GUZTIRA
ARABA	<b>812</b>	<b>636</b>	<b>442</b>	<b>290</b>	<b>455</b>	<b>2.635</b>
	30,82%	24,14%	16,77%	11,01%	17,27%	
GIPUZKOA	<b>2.386</b>	<b>524</b>	<b>810</b>	<b>1.318</b>	<b>344</b>	<b>5.382</b>
	44,33%	9,74%	15,05%	24,49%	6,39%	
BIZKAIA	<b>3.060</b>	<b>1.303</b>	<b>1.458</b>	<b>805</b>	<b>883</b>	<b>7.509</b>
	40,75%	17,35%	19,42%	10,72%	11,76%	
E.A.E C.A.P.V.	<b>6.258</b>	<b>2.463</b>	<b>2.710</b>	<b>2.413</b>	<b>1.682</b>	<b>15.526</b>
	40,31%	15,86%	17,45%	15,54%	10,83%	
NAFARROA	<b>1.002</b>	<b>1.507</b>	<b>1.045</b>	<b>562</b>	<b>666</b>	<b>4.782</b>
	20,95%	31,51%	21,85%	11,75%	13,93%	
EUSKAL HERRIA	<b>7.260</b>	<b>3.970</b>	<b>3.755</b>	<b>2.975</b>	<b>2.348</b>	<b>20.308</b>
	35,75%	19,55%	18,49%	14,65%	11,56%	

## ELECCIONES SINDICALES

ELA LOGRA LOS MEJORES RESULTADOS DE SU HISTORIA Y VENCE EN TODOS LOS SECTORES Y COMARCAS DE LA CAPV

# ELA, por encima del 40%

ELAk ez zeukan lan erraza hauteskunde sindikaletan, bere nagusitasunari eutsi behar baitzion. Baina urte amaierarekin batera –hautatzeko ziren ordezkari gehienak erabakita geratu diren unea, alegia– helburua ederki asko gainditu du EAEn: %40ko marka itzela hautsi du Euskal Herriko sindikatu nagusiak. Gainera, EAeko lantokietan lortutako emaitzen arabera, ELA sektore eta eskualde guztietan izan da garaile. Emaitza ezin hobea, ia lantoki guztietan lehia oso estua izan baita, lauzpabost zerrendarekin. Eta garaipena ez da kasualitatea izan, lau urtetan zehar langileen interesak defendituaz burututako lanaren ondorioa baizik.

## Un panorama sindical esclarecedor

1. El proceso electoral ha estado caracterizado, como en ocasiones precedentes, por el correcto funcionamiento de la comisión, basado en: criterios consensuados, inspección y soluciones arbitrales para dirimir, en su caso, las discrepancias.

Dentro del criterio del cómputo permanente se han ido descontando, asimismo, de manera automática los delegados y delegadas en sus respectivos vencimientos.

2. El total de delegados y delegadas al 31-12-98 alcanza una cifra muy similar a la de finales de 1995, en concreto 15.634, en comparación a 15.722. Esta cifra es la más alta de todos los procesos electorales, excepto el correspondiente a 1990, año en el que se llega a 18.058.

3. Predominio muy significativo de ELA, que rebasa por primera vez el 40%, siendo asimismo el primer sindicato en las siete federaciones y en las 11 comarcas. Destacan la nitidez y distribución homogénea (geográfica y sectorial) de los resultados de ELA, a pesar de la cada vez mayor lucha que se libra en todos los centros de trabajo por cada representante.

Igualmente, ELA ha aumentado su ventaja en el segmento de comités de empresa (empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras).

4. Los otros tres sindicatos mantienen una representatividad similar dentro de una horquilla de dos puntos, repartiéndose la segunda posición en cada territorio (LAB en Gipuzkoa, UGT en Araba y CCOO en Bizkaia) y en las federaciones (UGT es segunda en las federaciones de Madera y Construcción, Ikegaf y Feta; CCOO es segunda en el metal y en el Transporte y LAB es segunda en Servicios Públicos y en Enseñanza).

5. Esta posición de mayoría de ELA representa una diferencia de 1.063 delegados y delegadas a la suma de UGT y CCOO.

6. El peso relativo de los dos sindicatos vascos, ELA y LAB, frente a los dos estatales, UGT y CCOO, representa el 166,88%.

7. ELA obtiene su máximo histórico en representación (40,18%), frente al 39,73% del periodo 94-95, marcando una ininterrumpida tendencia al alza.

8. LAB ha mantenido una línea ascendente en este proceso electoral. Frente a las interesadas profecías (basadas en informaciones casualmente difundidas por CC OO) de que se quedaría por debajo del 15%, ha conseguido superar con facilidad ese nivel, aunque apenas haya mejorado los datos de 1995: 15,52%, frente al 15,42% obtenido en 1995. LAB ha bajado ligeramente en Bizkaia y Araba, y subido dos puntos en Gipuzkoa, acentuándose por tanto su desequilibrio territorial.

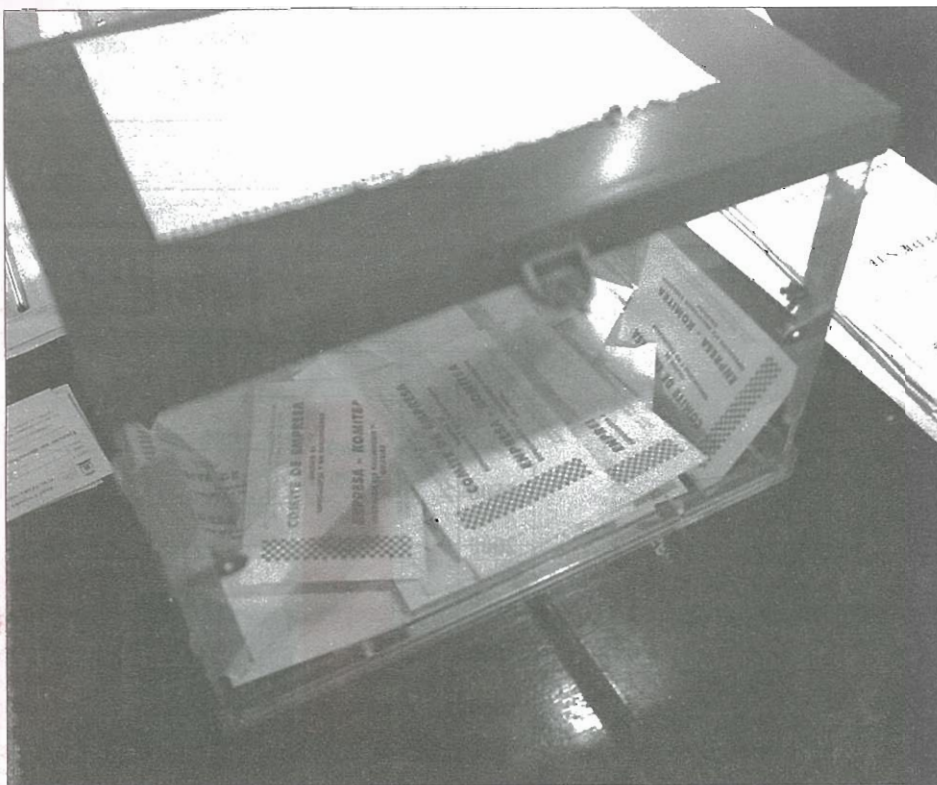
9. Aun cuando ha subido, CC OO no consigue salir del prácticamente irrompible empate que mantiene con UGT y LAB. La apuesta de este sindicato, que había empleado importantes recursos a un nuevo intento de dar el salto, ha fracasado. Por otra parte, cabe recordar que su aumento de representación es muy relativo, ya que viene después de los peores resultados obtenidos en mucho tiempo, los de 1995.

CCOO, con el 17,46% de representación, se queda por debajo de 1980 y de 1990, momentos en los que alcanzó el 17,67% y 17,52% respectivamente.

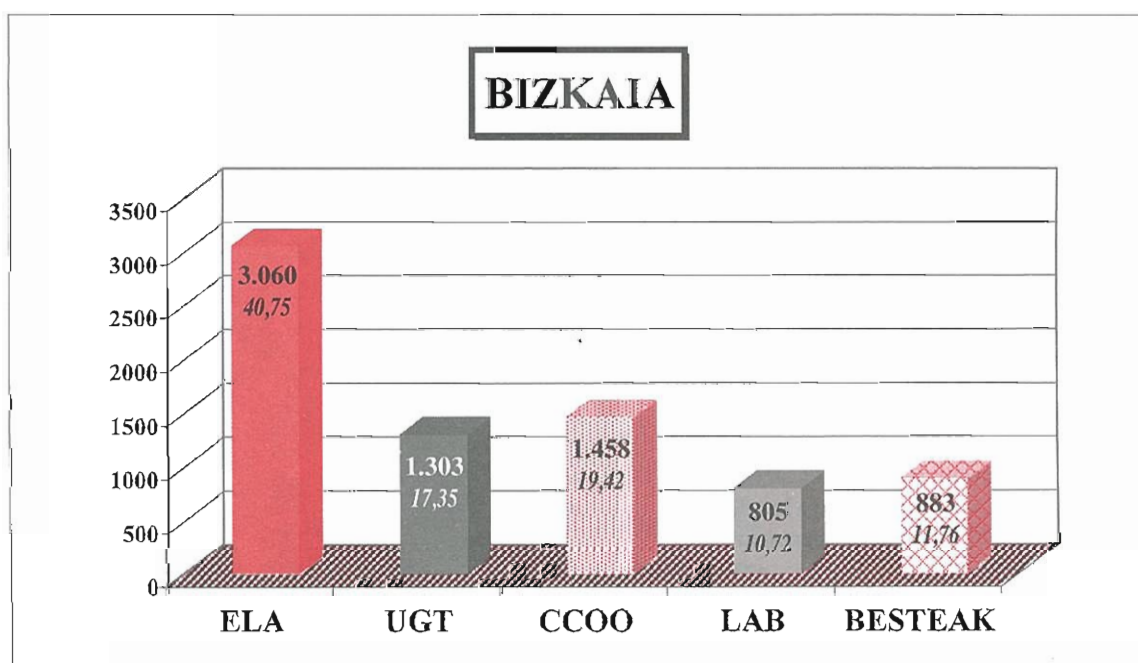
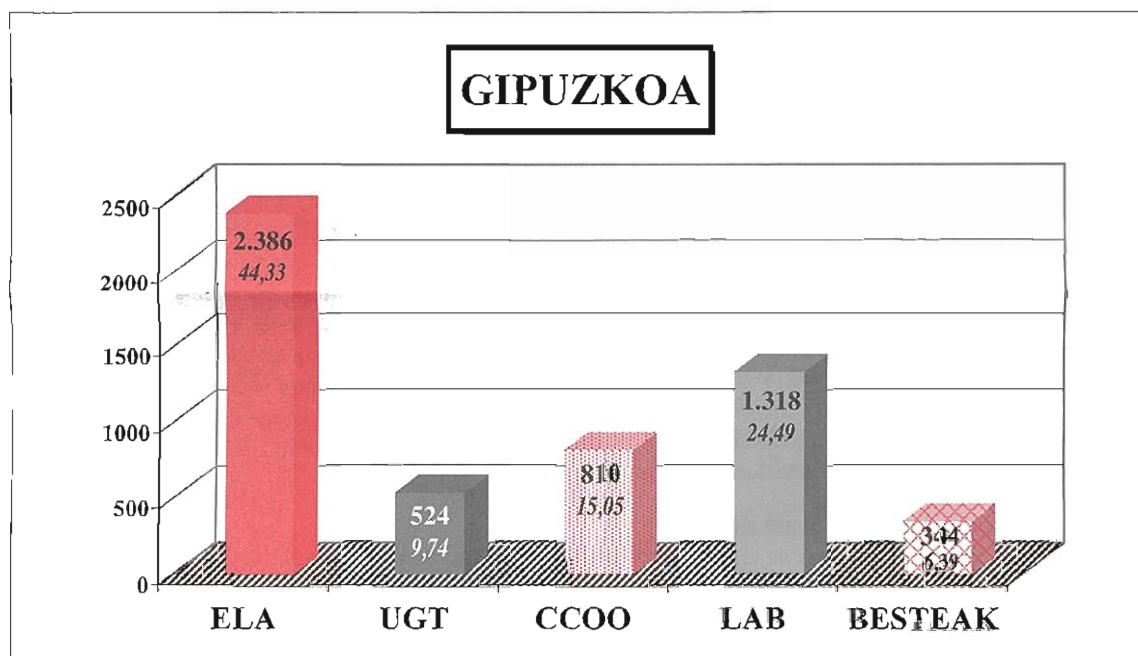
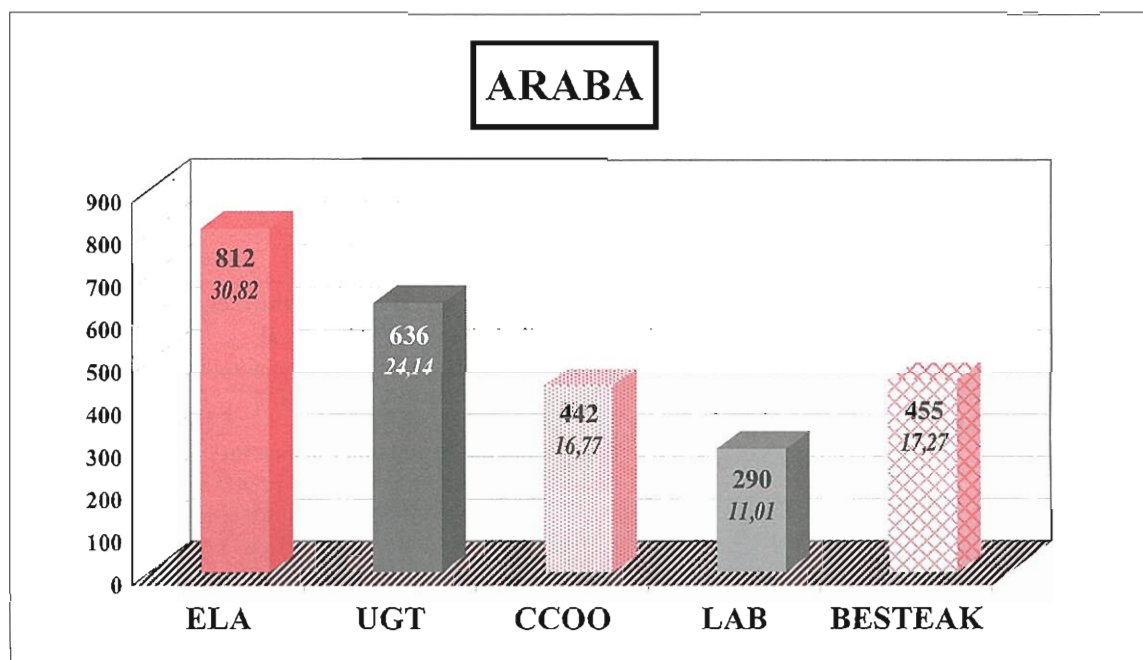
10. UGT, con el 15,91%, marca su mínimo histórico, con un máximo del 21,53% obtenido en 1982.

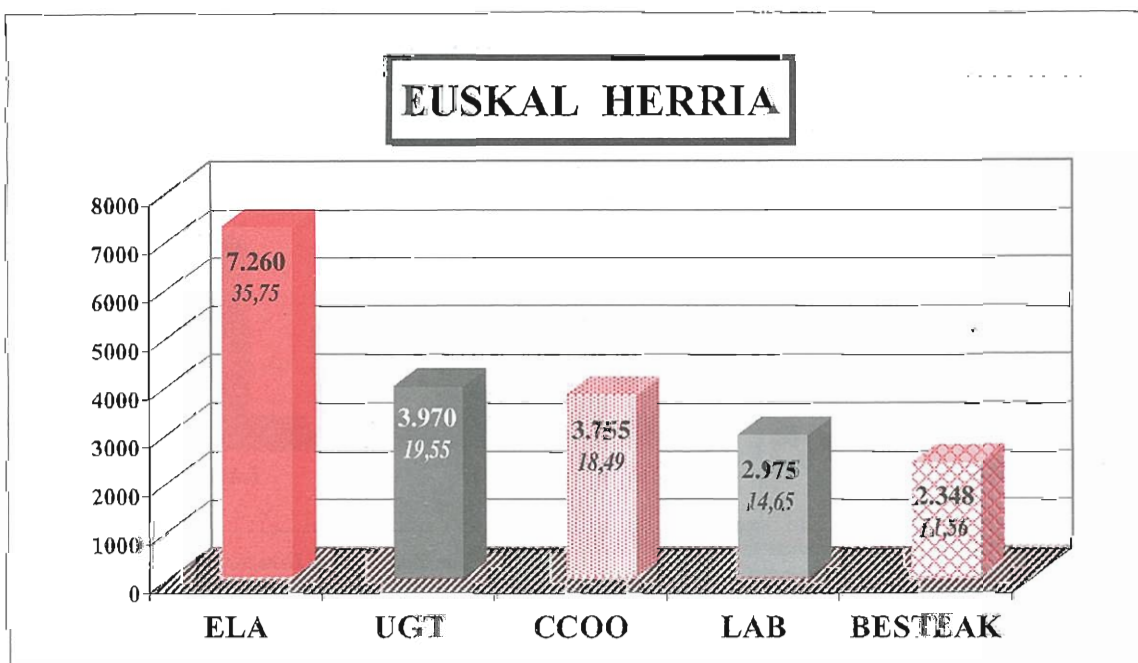
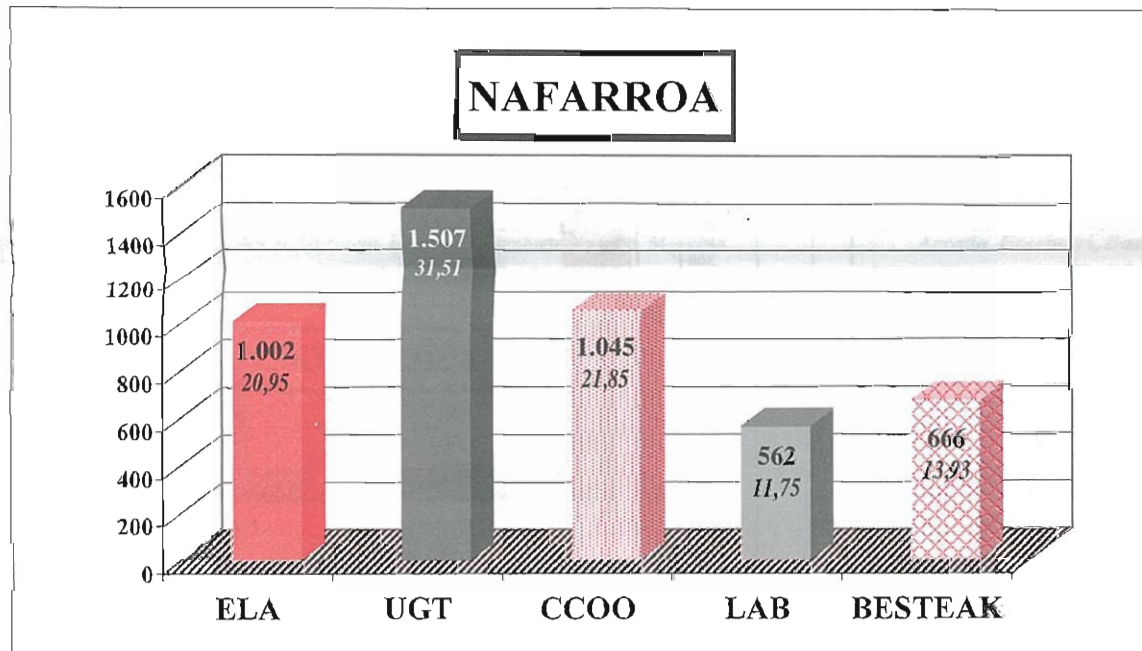
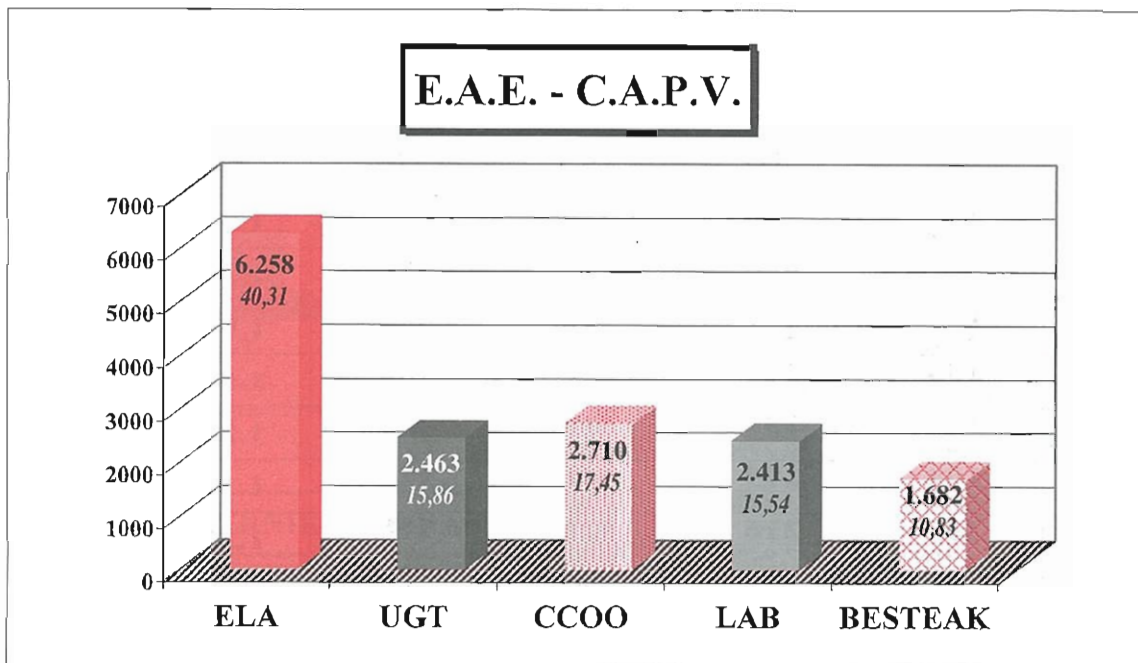
Si bien en Araba ha tenido buenos resultados —donde es el segundo sindicato—, en Gipuzkoa va camino de llegar a ser una fuerza testimonial, ya que no es capaz de llegar al 10%. Por otra parte, en la Margen Izquierda, uno de sus feudos históricos, ha sufrido una importante caída (del 23 al 20%), hasta el punto de quedar en tercer lugar.

*Nota: dentro del cómputo permanente, los resultados de la CAPV recogen el momento que cierra un periodo muy concentrado de renovación —el cuarto trimestre de 1998—, mientras que para Navarra sólo representan un avance, al quedar pendiente de renovación más del 50% de representantes sindicales, a lo largo del primer semestre de este año, por lo que habrá que esperar para hacer una evaluación de los resultados.*



# Elecciones sindicales





# Elecciones sindicales

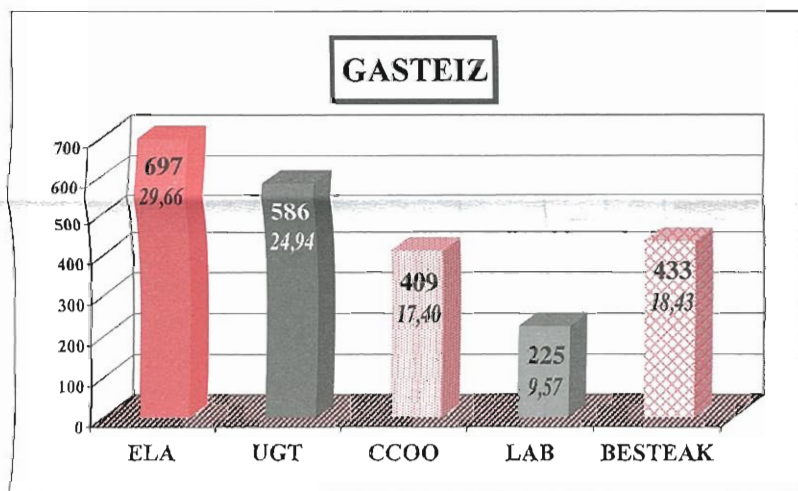
E.A.E.

## HAUTESKUNDE SINDIKALAK

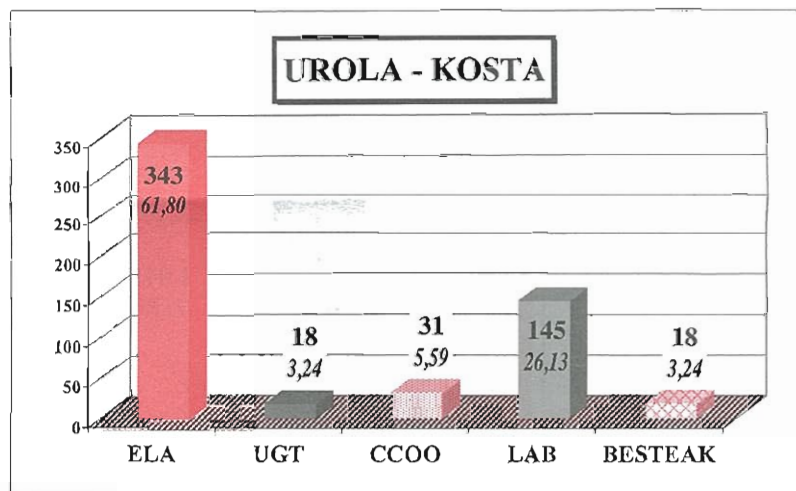
ESKUALDEAK	ELA	UGT	CCOO	LAB	BESTEAK	GUZTIRA
GASTEIZ	697 29,66%	586 24,94%	409 17,40%	225 9,57%	433 18,43%	2.350
UROLA-KOSTA	343 61,80%	18 3,24%	31 5,59%	145 26,13%	18 3,24%	555
DEBA	427 39,68%	128 11,90%	165 15,33%	310 28,81%	46 4,28%	1.076
ORIA/GOIERRI	596 44,81%	72 5,41%	213 16,02%	401 30,15%	48 3,61%	1.330
OARSO/BIDASOA	455 45,45%	125 12,49%	137 13,69%	228 22,78%	56 5,59%	1.001
DONOSTIA	642 41,13%	188 12,04%	266 17,04%	279 17,87%	186 11,92%	1.561
GERNIKA/DURANGO	461 38,16%	144 11,92%	233 19,29%	317 26,24%	53 4,39%	1.208
IBAIZABAL/NERBIOI	512 44,18%	204 17,60%	179 15,44%	146 12,60%	118 10,18%	1.159
ESKUMALDEA	549 45,60%	200 16,61%	216 17,94%	121 10,05%	118 9,80%	1.204
EZKERRALDEA/KADAGUA	564 43,93%	258 20,09%	276 21,50%	64 4,98%	122 9,50%	1.284
BILBO	1.089 37,05%	547 18,61%	587 19,97%	222 7,55%	494 16,81%	2.939

C.A.P.V.

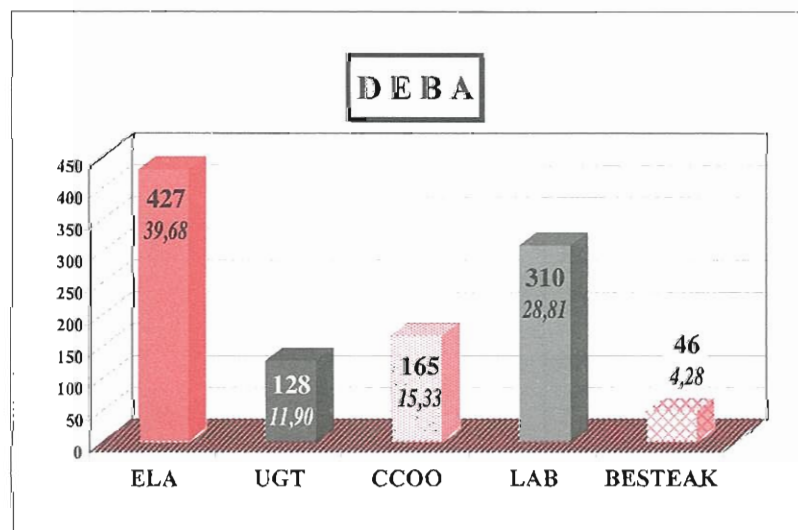
## ELECCIONES SINDICALES



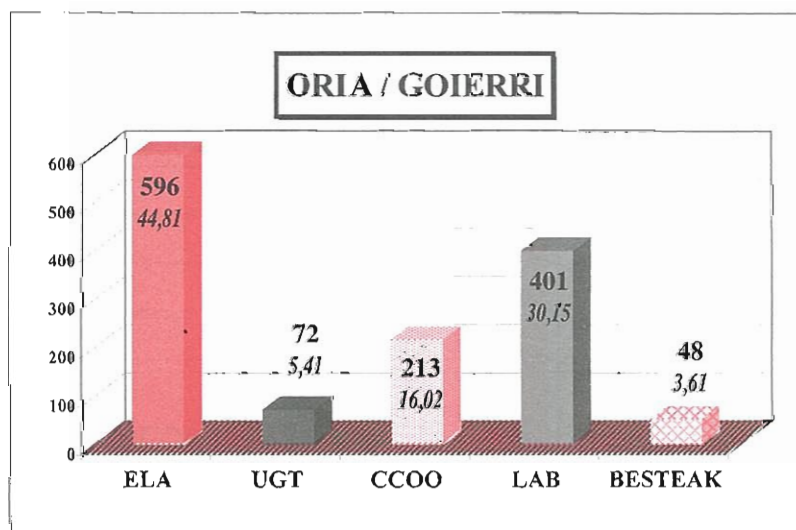
Araba osoa, Aiala izan ezik. / Alava, excepto Aiala.



Zarautz, Getaria, Zumaia, Azpeitia, Azkoitia, Zestoa...



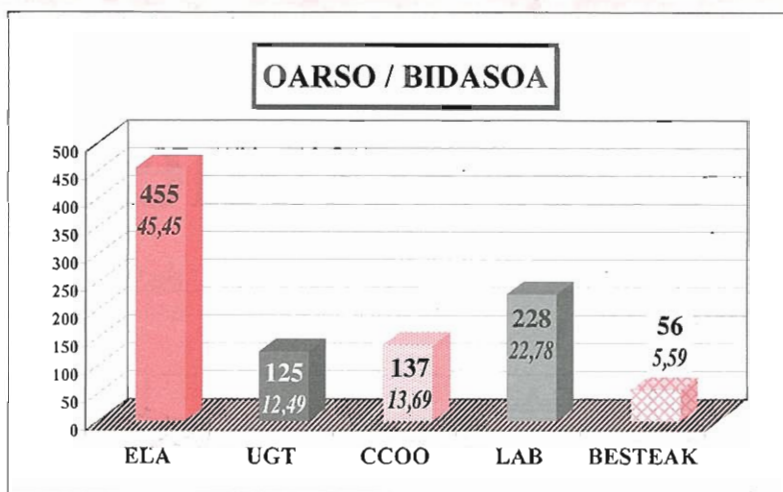
Deba Garaia eta Deba Behea / Alto y Bajo Deba



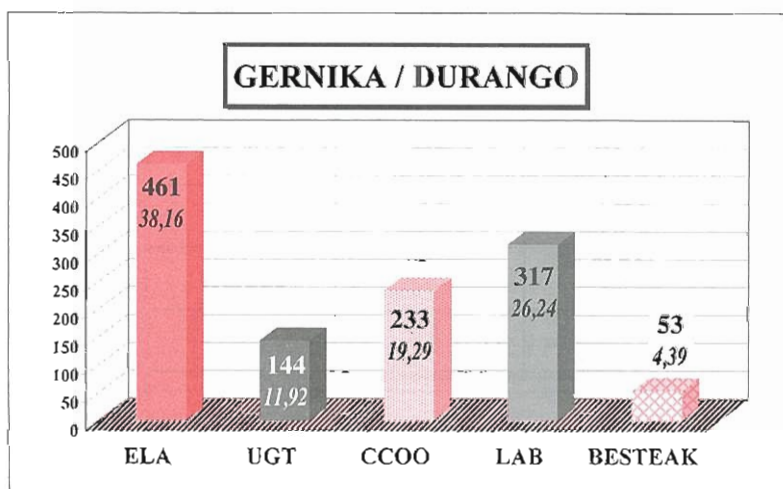
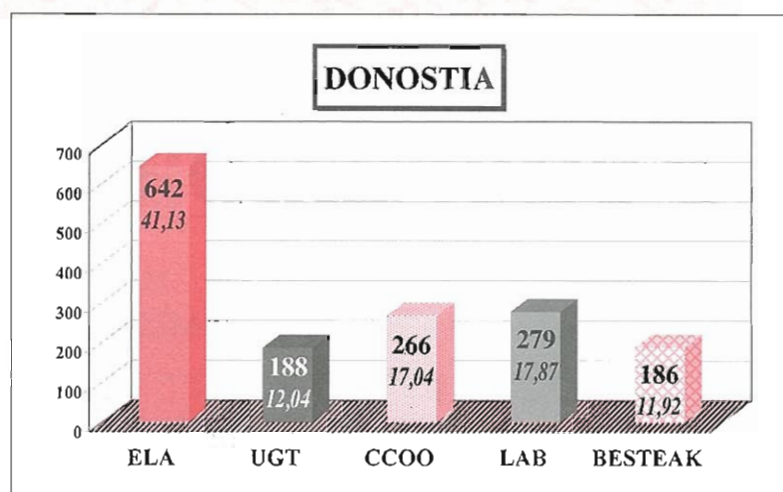
Legazpia, Zumarraga, Urretxu, Beasain, Ordizia, Tolosa, Andoain, Hernani, Lasarte, Usurbil...



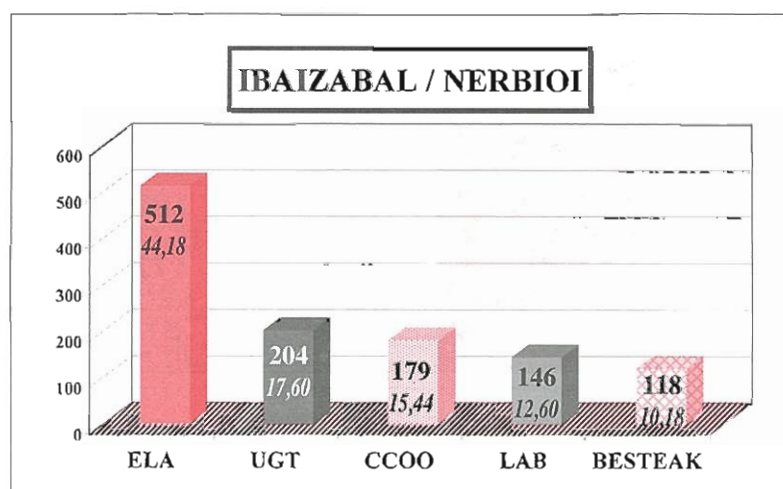
# Hauteskunde sindikalak



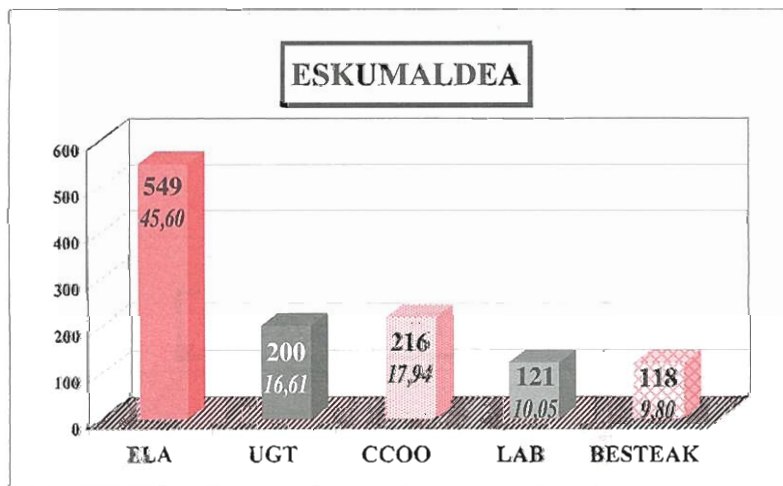
Lezo, Pasaia, Oiartzun, Errenteria, Hondarribia, Irun, Bera, Baztan...



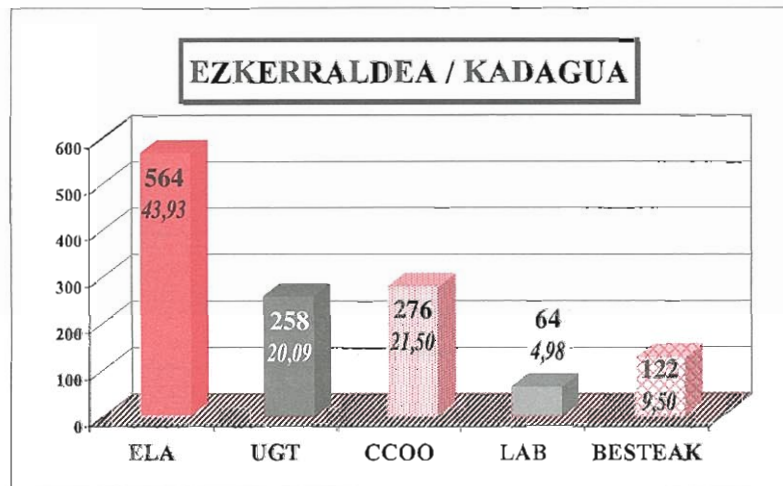
Bermeo, Gernika, Lekeitio, Ondarru, Durango, Elorrio, Amorebieta, Ermua, Markina...



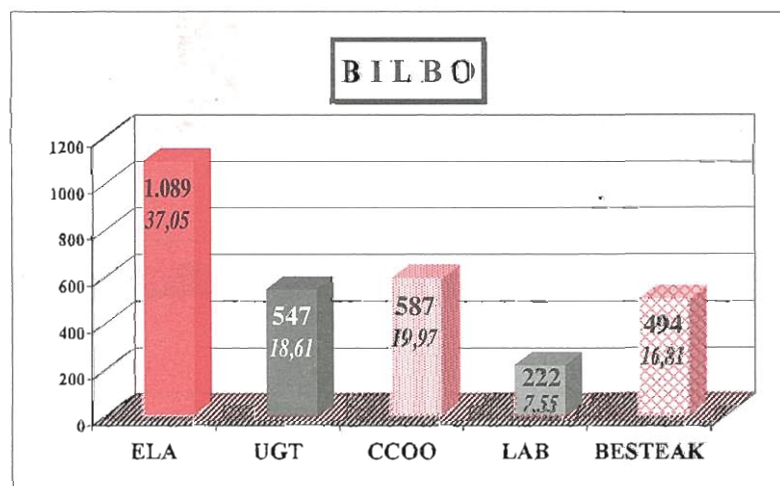
Arratia, Etxebarri, Basauri, Galdakao, Laudio, Amurrio, Orduña...



Getxo, Erandio, Leioa, Txorierra, Mungia...



Ezkerraldea eta Enkarterriak / Margen Izquierda y Encartaciones...



## Federazioak / Federaciones

### HAUTESKUNDE SINDIKALAK

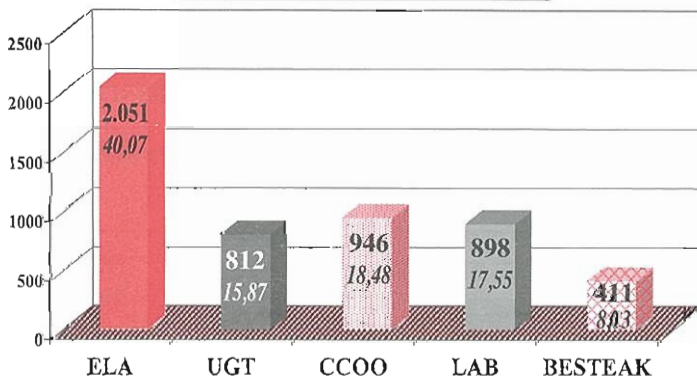
Federazioak : E.A.E. - C.A.P.V.

	ELA	UGT	CCOO	LAB	BESTEAK	GUZTIRA
(1) METALA	2.051 40,07%	812 15,87%	946 18,48%	898 17,55%	411 8,03%	5.118
(2) E.T.E.F.- E.E.T.A	1.360 36,03%	714 18,91%	672 17,80%	477 12,64%	552 14,62%	3.775
(3) IKEGAF	688 39,22%	305 17,39%	300 17,10%	272 15,51%	189 10,78%	1.754
(4) E. Eta Z. / C. y M.	598 47,88%	249 19,94%	212 16,97%	150 12,01%	40 3,20%	1.249
(5) GARRAIOA	330 34,52%	180 18,83%	204 21,34%	161 16,84%	81 8,47%	956
(6) ZERBITZU PUBLIKOAK	831 43,06%	172 8,91%	316 16,37%	319 16,53%	292 15,13%	1.930
(7) IRAKASKUNTZA	400 53,76%	31 4,17%	60 8,06%	136 18,28%	117 15,73%	744

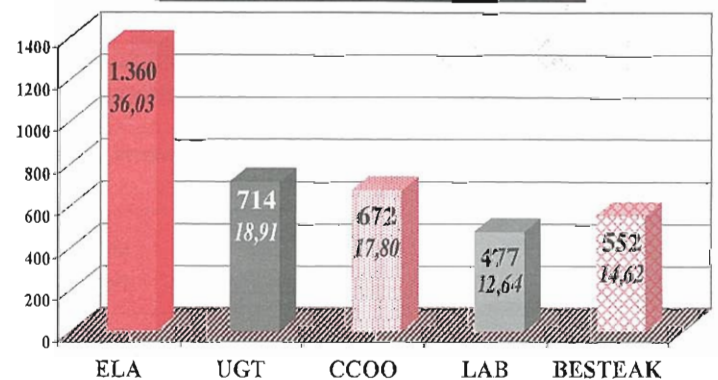
1.- METAL  
2.- EMPLEADOS, TECNICOS Y ALIMENTACION  
3.- INDUSTRIA QUIMICA, ENERGIA, PAPEL, ARTES GRAFICAS y COMUNICACION  
4.- CONSTRUCCION Y MADERA  
5.- TRANSPORTE  
6.- SERVICIOS PUBLICOS  
7.- ENSEÑANZA

### ELECCIONES SINDICALES

METALA - E.A.E. / C.A.P.V.

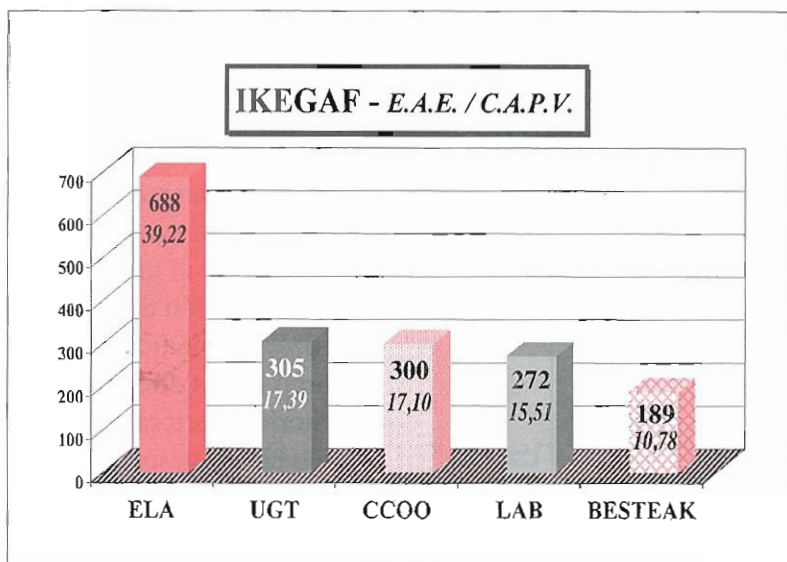


E.T.E.F. / FETA - E.A.E. / C.A.P.V.

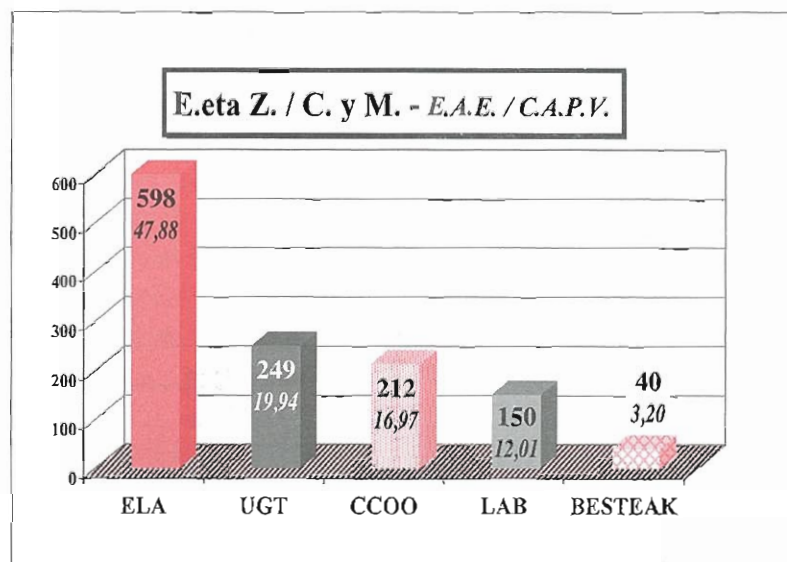


Enplegatu, Teknikari eta Elikadura Federazioa /  
Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación

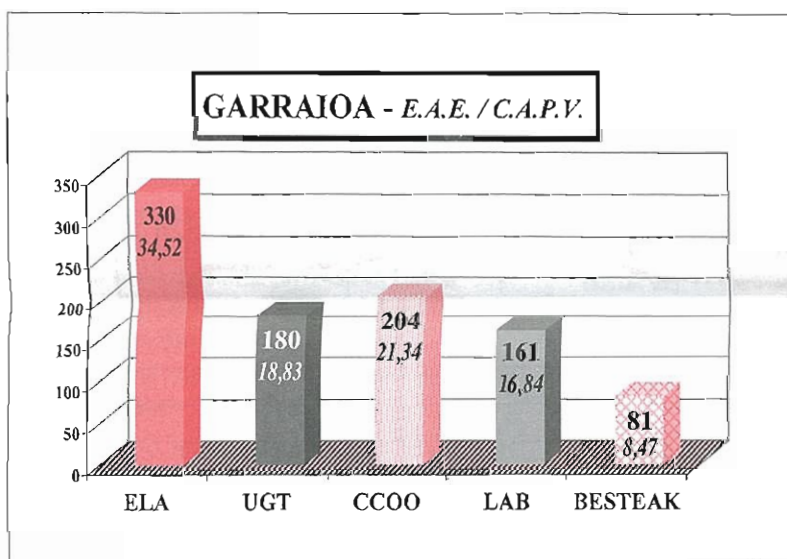
# Hauteskunde sindikalak



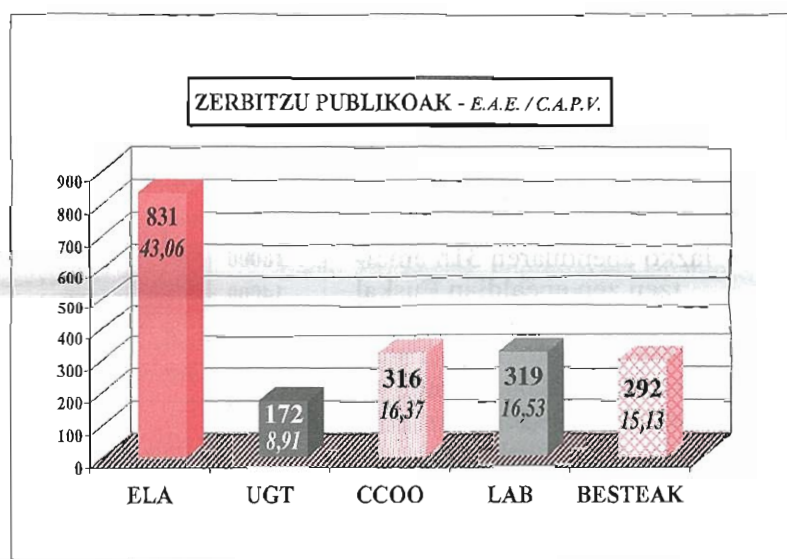
Informazio, Kimika, Energia eta Arte Grafikoetako Federazioa /  
Federación de Información, Química, Energía y Artes Gráficas



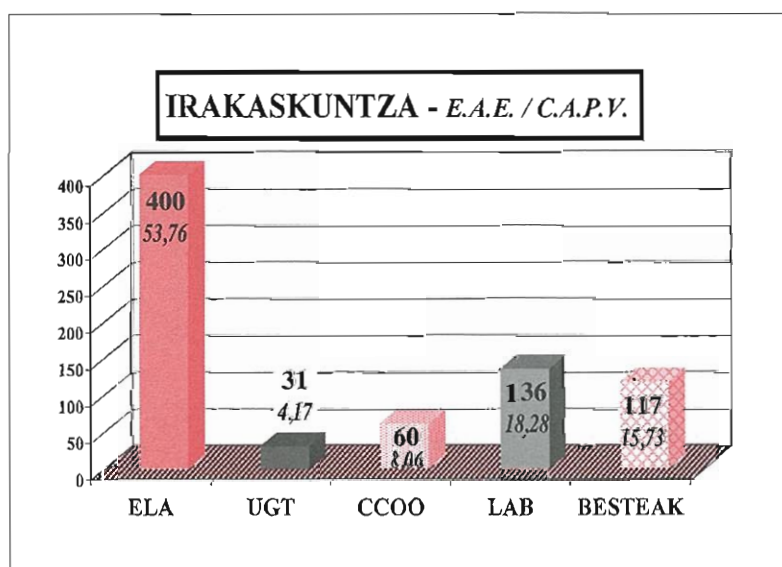
Eraikuntza eta Zurgintza Federazioa /  
Federación de Construcción y Madera



Federación del Transporte



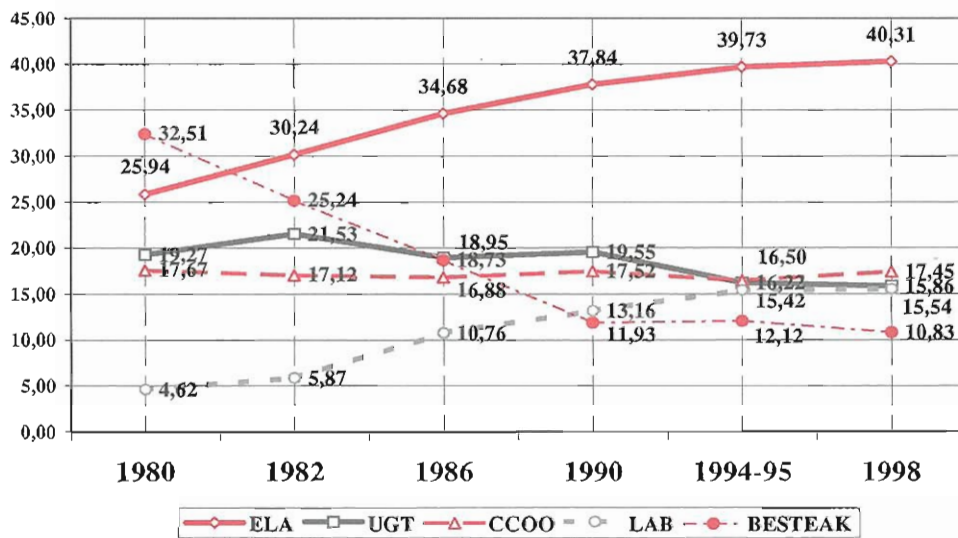
Federación de Servicios Públicos



Federación de Enseñanza

# Elecciones sindicales

**E.A.E. / C.A.P.V.**



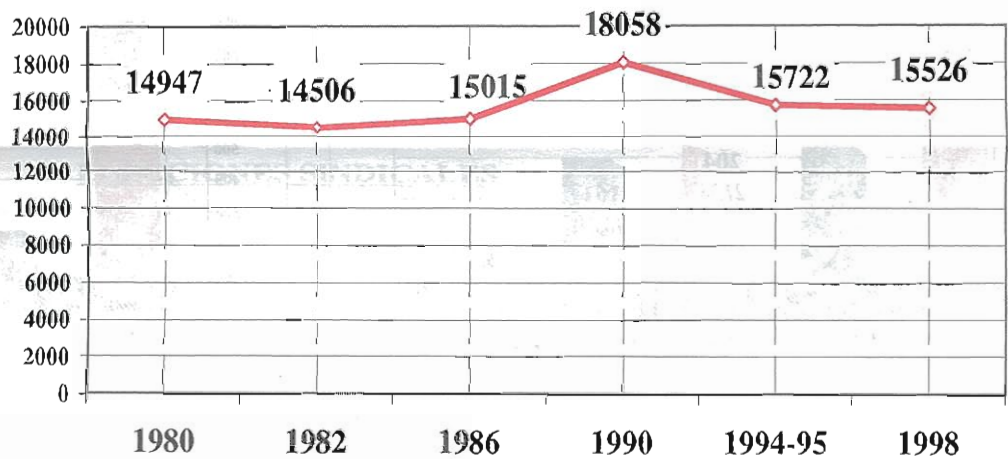
## Evolución histórica

Este cuadro ayuda a situar con cierta perspectiva la evolución que ha sufrido el nivel de representación de cada organización sindical a lo largo de las diferentes convocatorias electorales. A largo plazo, destacan el ascenso de ELA y LAB, la casi idéntica posición de CCOO (ver años 1980, 1990 y 1998) y la caída de UGT.

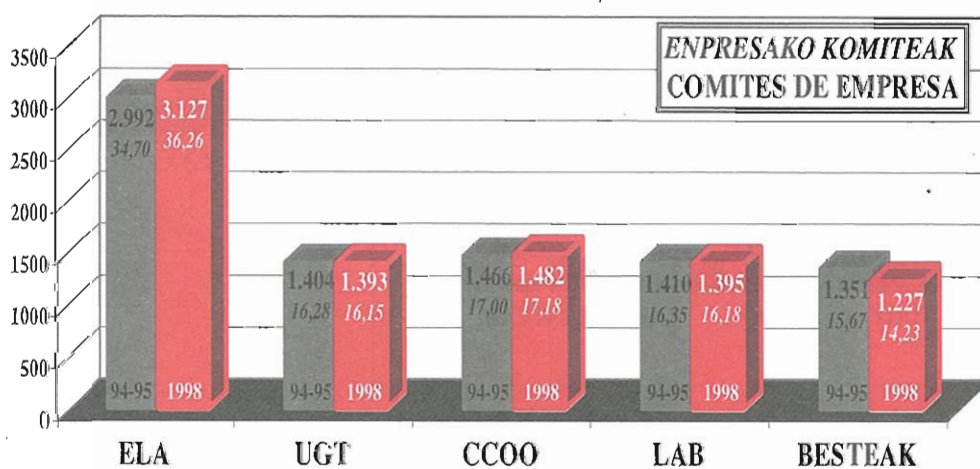
## Ordezkarikopurua

Iazko abenduaren 31n amaitzen zen epealdian Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa eta lantokietan hautatu den ordezkarikopurua 1995 amaierakoaren oso antzekoa izan da. Duela lau urte 15.722 izan ziren, eta iazkoan, berriz, 15.526. 1990an izan ezik (18.058), hogei urteotan lortu den ordezkarikopurua haundienetakoa izan da hau.

**E.A.E. / C.A.P.V.**



**E.A.E. - C.A.P.V.**



## Importante subida en comités de empresa

ELA también ostenta una importante mayoría en las empresas medianas y grandes (más de 50 trabajadores/as), donde se elige comité. A pesar de que en las presentes elecciones se ha producido una encarnizada competencia por cada representante sindical, con centros en los que había hasta siete y más candidaturas, el sindicato mayoritario ha obtenido un 1,5% más de representación, mientras que los demás prácticamente se han estabilizado.

**E**LAK eta LABek beste zenbait erakunde sindikalekin batera iazko urtean enpleguaren alde kalean kanpaina handi bat egin zuten, eta aldarrikapenekin batera, Lan Harremanen Kontseilura proposamen zehatzak eraman zituzten joan den *uztailean*. Hortik etorri da hemen jasotzen dugun ituna, ordezteko kontratuari, aparteko orduei eta ABLE zein zerbitzu-enpresen kontrolari buruz aurrerapauso garrantzitsuak dakartzana.

Lan Harremanen Kontseilua (1999ko urtarrilaren 15ean)

## ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA

### Sarrera

Sindikatuak eta ugazaben erakundea Lan Harremanen Kontseiluko enpleguaren mahaian garatzen ari garen elkarrizketa eta eztabaida prozesuak bidea eman digu, Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren egoerari buruzko diagnostikoari dagokionez, zenbait oinarriko adostasunetara heltzeko.

Argi ikusi dugu azken hamarkada bietan zehar langabezia maila oso altua izan dela eta orain ere halaxe dela. Ondasunak eta zerbitzuak ekoizteko prozesuetan eraberritze sakonak gertatu dira eta, aldi berean, lan merkatuan talde berriak

sartu dira; honen guztiaren emaitzatzat, alderdi biek oso kezagarritzat jotzen duten errealitate hau dugu.

Egia da, ekonomia jardueraren hedatze faseek enpleguaren egoeraren hobekuntza erlatiboa ekarri dutela, baina onartu behar da, hobekuntza hori ez dela nahikoa izan gure gizarteak jasaten duen langabeen kopurua irensteko, ezta ekonomiaren hazkunde handiko egoeretan ere.

Beste alde batetik, langabeziaren egituraren azterketak, langabeziak gure erkidegoko zenbait talde (emakumeak, gazteak...) eta eskualde edo inguru jakin gogorkiago jotzen dituela adierazten digu.

Akordio hau sinatzen duten sindikatuen eta enpresari erakundearen ustez, langabeziak oso eragin txarra dauka gure gizartearen ongizatean eta garapen orekaturan, areago langabezia tasa orain jasaten ari garena bezain handia baldin bada. Horregatik, enpresen eta lanaren esparruko ordezkaritza duten erakundeak diren aldetik dagokien erantzukizuna beretzat hartuz, enplegua hazi eta hobetzeko eta helburu honetarako bidean dauden ekimenak beretzat hartu, sustatu eta bultzatzeko konpromisoa hartzeko prest daudela adierazten dute.

Alderdi biak bat datoz, konpromiso hauen garapenak helburu bikoitza kontuan hartu beharko duelakoan. Hots:



*Lan Harremanen Kontseiluko kideak ituna sinatzeko unean.*

# ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA

✓ Gure langabeziaren maila nabarmenki jaisteko moduan enplegua sortzea.

✓ Oraingo eta geroko euskal enpresak lehiakorrak izateko baldintzei arreta jartzea, lehiakortasun hau enplegua mantendu eta sortzeko ezin besteko baldintzat jotzen dutelarik.

Hain zuzen ere, helburu bi hauen arteko oreka onargarriko puntuak alderdi biek batera ezartzea, negoziazio prozesu honetako zeregin nagusia da.

Alderdi bien ustez, enplegua sortzea ez da izan behar bakarrik aurretiaz dauden enpresen multzoaren zeregina, langabeziaren kontrako borrokan jarduera berriak sustatzeak eta enpresa berriak sortzeak beren eragina dutelarik. Euskal administrazioek hau guztia kontuan hartu beharko lukete, enpresa berrien sustapena erraztu eta arintzerakoan eta jarduera berriak bultzatzeko berriazko aurrekontu programak sortzeko orduan.

Alderdi biak bat datoz, sortzen diren lanpostuek eska daitekeen kalitate maila eduki behar dutelakoan. Era berean, EAEn azken urteotan egiten ari diren kontratazioen zati handi batek dituen egonkortasunik eza eta gainerako baldintzak ere gogoetarako gai izan dira; eta alderdiak bat etorri dira, lan egonkortasunik eza eta behin-behinekotasuna ez direla desiragarriak langileentzat, baina ezta enpresentzat eurentzat ere, plantillaren egonkortasunik ezak eragin txarra baitauka enpresen kaliterako eta lehiakortasunerako baldintzetan.

Alderdiek badakite, sarri askotan, aztertzen diren arazoak eta proposatzen diren konponbideak lan harremanen eremu estutik kanpora geratzen direla. Horregatik, alderdiek lortu dituzten konpromisoetako batzuk burutu ahal izateko, administrazio publikoen konpromisoa behar da, konpromiso horretan gizarte osoak enpleguarekin duen konpromisoa islatuko delarik.

Lan Harremanen Kontseiluaren barruan garatzen izan den enpleguari buruzko eztabaida prozesu honen ondorioz, sindikatuak eta ugazaben erakundeak ondoren zehazten diren akordioak sinatzeko egoeran daude. Akordioa sinatzeak ez ditu aipatutako elkarrizketa prozesuaren edukiak agortzen eta sindikatuak eta ugazaben erakundeak prozesu hori aurrera ere garatzeko konpromisoa hartzen dute.



## Lehen akordioa LANALDIA

**L**an Harremanen Kontseiluaren barruan hasitako elkarrizketa prozesuaren ondorioz, argi geratu da gaur egun enpresari erakundeak eta sindikatuak lanaldia laburtzeari buruz dauzkaten jarrerak elkarrengandik urrun daudela. Enpresari ordezkaritzak, bere aldetik, lanaldia laburtzea eta lan denbora antolatzea bezalako beste gai batzuk ezin banan daitezkeela planteatzen du.

Arlo honetan eragiten duten faktoreen konplexutasunak eta harekin batera orain arte eta batez ere lanaldia laburtzeari dagokionez begi bistan geratu diren diferentziak gainditzeko borondateak, alderdiak Lan Harremanen Kontseiluan hasitako elkarrizketa eta negoziazio prozesua areagotzera eraman ditu.

Horretarako, Confebask ugazaben erakundeak, batetik, eta ELA, Langile Komisioak, UGT eta LAB sindikatuak, bestetik

### ERABAKI DUTE:

- 1) Lan Harremanen Kontseiluaren barruan eraturitako enpleguaren aldeko mahaiari jarraipena ematea, enplegua sortzeko elementutzat lan denboraren gaia aztertzei ekiteko.
- 2) Enpleguaren mahaiaren hurrengo bilerarako deia datorren 1999ko otsailaren 3rako egitea.

## Bigarren akordioa

### APARTEKO ORDUAK KENTZEA

**S**inatzen duten sindikatu konfederazioek eta enpresari konfederazioak egiaztatu dutenez, enpresa eta lantoki askotan sarri, eta baita ohizkotasunez ere, kasu bakoitzean ezarritako lanaldi arrunta baino lanaldi luzeagoak egitera jotzen da. Jokaera hau ezin eman liteke luzaroago normaltzat, hainbeste pertsonak enplegurik ez daukaten herri batean. Beste alde batetik, badirudi argi dagoela, ekoizpen sistemak lanaldia luzatze hutsa baino eraginkorragoak diren antolamendu moduak bilatu behar dituela.

Ondorioz, sindikatuak eta ugazaben erakundeak beharrezkotzat jotzen dute, egoera honi amaiera ematen dion eta aldi berean lanpostuak sortzen lagun dezakeen konfederazio arteko akordio bat burutzea.

Era berean, Akordioak enpresa eta sektoreen eremuetan eragina izan dezan, Akordioak berak betebeharrak eta beharrezko prozedurak ezartzen ditu.

Azkenik, sindikatu konfederazioek eta enpresari konfederazioak honetarako beharrezkotzat jotzen dute administrazio publikoaren esku hartzea, batez ere lan araudia betetzen dela zaintzeko bere funtzioari ekinez. Administrazioak, era berean, prestakuntza politika sustatu beharko du, prestakuntza arautuari zein lanerako prestakuntzari dagokienez, ego-kiro prestaturiko langilerik ezaz, enplegurako aukera garbiak gal ez daitezten.

Honegatik guztiagatik, alde batetik ELAk, Langile Komisioak, UGTk eta LABek, eta bestetik Confebaskek, ondorengo konfederazio arteko akordioa burutu dute:

### KONFEDERAZIO ARTEKO AKORDIOA:

- 1) Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, Akordio honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.
- 2) Ondorengo kasuetakoren bat gertatzen denean, salbuespentzat, lanaldi arrunta luzatu ahal izango da:  
Hots:

# ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA

**Lehena.** Ezinbesteko kasuak, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurrikusi edo konpondu behar direnean.

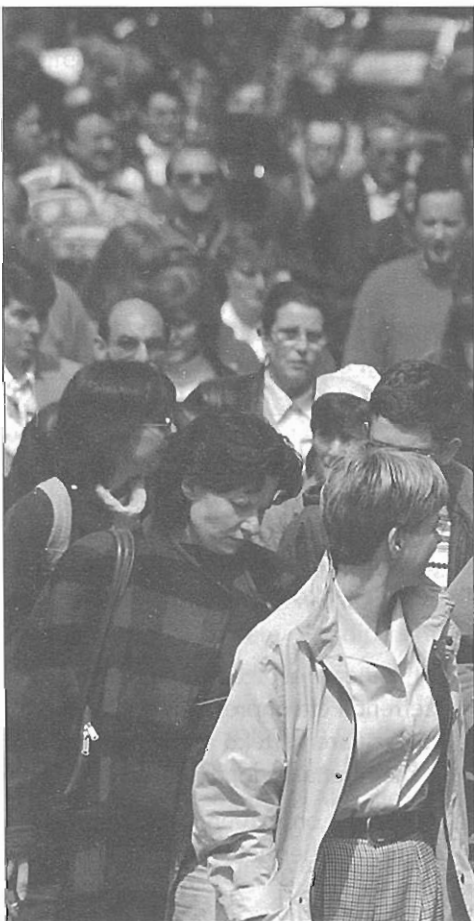
**Bigarrena.** Behar bezain goizago aurrikusi ezin izan diren arrazoiengatik, enpresak bere jarduera normala izan dezan, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Edozertara ere, egiaztatu beharko da soberako lana ondoren adierazten diren arrazoietako batengatik ezin egin daitekeela langile berriak erabiliz. Hots:

a) Lan denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Behar den denboran kontratazio berririk egitea guztiz ezinezkoa delako.

c) Enplegu zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, zerbitzu hauek ez diotelako pertsonala eskatzen zuen enpresari, dagoen lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik eman.

3) 2. puntuaren aurrikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atsedeen denboraz konpentsatuko dira. Konpentsatzeko atsedeen iraupena, dagoen aparteko lan deboraren iraupena baino luzeagoa izango da.



Diruz konpentsatzea bakarrik erabaki ahal izango da ezinbesteko kasuetan eta, 2 c) puntuaren aurrikusten den kasua gertatzen delako, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean.

4) Akordio hau dagokion eremuan aplikatzeko, sektoreko edota enpresako akordioaren bidez zehaztu beharko da. Ondoren aipatzen diren gaiak sektoreko edota enpresako akordio horietan berariaz arautu behar dira. Hots:

a) Aparteko ordu haiek kentzeak ekar litzakeen enplegu aurrikuspen eta konpromisoak, baita aparteko orduak kentzearen ondorioz beharrezkoak izan litezkeen antolamenduaren egokitzapenak ere.

b) Akordioaren 2. atala aplikatuz lanaldia luzatzeko bidea ematen duten salbuespenezko egoerak noiz gertatzen diren zehaztea.

c) Konpentsatzeko modua eta, zehazkiago, lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedeen denboraren iraupena.

5) Aurreko atalak aipatzen dituen akordioak negoziatzeko ekimena, dagokion eremuko enpresarien zein sindikatuen ordezkaritzak hartu ahalko du eta beste alderdiak negoziatzera jazarri beharko du. Alderdietako batak negoziazioa hasteari ezetz egingo balio edo negoziazioan zehar akordioa galarazten duen desadostasunik sortuko balitz, alderdi bietako edozeinek GEPen aurrikusten diren gatazkak erabakitzekeko prozedurara jotzeko ahalmena izango luke.

6) Konfederazio arteko Akordio hau sinatzen duten erakundeek administrazio publikoari, Akordio honetan ezarritakoa betetzen dela zaintzeko behar diren planak eta bitartekoak ezar ditzan eskatzen diote.

## Hirugarren akordioa ORDEZTEARI ETA PLANTILLAK BERRIZTATZEARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA

Ugazaben erakunde eta sindikatuen ustez gure gizarteak jasaten duen langa-

bezia maila handia biguntzeko lagungarri izan daitezkeen neurrien artean, Ordezteari eta Plantillak Berriztatzeari buruzko Lanbide arteko Akordio hau proposatzen da. Akordio hau praktikan jartzeko akordio konplexua behar da eta haren bidez:

\* Langile bat araututa dagoen adinera heldu baino lehen lan egiteari uzten dio.

\* Langile horrek lanari uzten dion enpresak, geratu den hutsune hori beteiko duen langile berri bat kontratatzen du jarraian.

\* Lanari uzteko adina aurreratu duen pertsonari aurreratze horrek ekar diezaiokien diru galera konpentsatzeko beharrezkoak diren aurrikuspenak ezartzen dira.

Akordio honen lehen helburua langabeziaren kontrako borroka da eta, kontratazio berrietarako adin irizpiderik ezartzen ez duen arren, onurarik handiena aterako duen taldea gazteena izango dela aurrikusi daiteke, batez ere gauden abagunean, demografia arrazoiak direla eta, talde honek lan eskarian egiten duen presioa bereziki handia baita.

Zentzu honetan, Akordioa praktikan jartzeko enpresen giza kapitala berriztatzeko lagungarria izango da eta belaunaldi berria enpresetan sartzeko mesedegarria izango da; belaunaldi hau, daukan prestakuntzagatik, enpresen mundura heltzen ari diren mota guztietako berrikuntzei erantzuteko hobeto prestatuak dago.

Azkenik, Akordioa, ordeztutako pertsonen lan egiteari garaia baino lehenago uztea dakarrenez gero, gehienetan oso adin goiztiar lanean hasi ziren eta, beraz, lan eta kotizazio ziklo luzea bete dutenen belaunaldi bateko kideentzat mesedegarria da.

Akordioa aplikatzeak, administrazio publikoek gehigarriko ekarpenak egitea eskatuko du, lan egiteari uzten dion langilearen sarrera maila, lanari uzteko unea aurreratzeagatik, nabarmenki jaitsi ez dadin laguntzeko; ekarpen publiko hau, Akordioak daukan enpleguaren aldeko konpromiso kolektibo izaeraren adierazgarria baino ez da. Horretarako, alderdiek, eskumena daukaten administrazioekin, Akordioa eraginkorra izateko beharrezkoak diren akordioak eta konpromisoak adostuko dituzte.

Azkenik, alderdiek, ordenamenduak ezar litzakeen formula berriak kontuan hartu eta, hala badagokie, bereganatzeko prest daudela adierazten dute, baldin

eta formula hauek Akordio honen helburuen eta irizpide nagusien barruan sartzen badira

## ORDEZTEARI ETA PLANTILLAK BERRIZTATZEARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA:

### Eremua

Akordio honek EAeko enpresak eta langile gutzietei eragiten die.

### Objektua

Lanbide arteko Akordio honek, erretirorako adinetik hurbil dagoen pertsonalak lan egiteari utzi eta pertsonal berriaren kontratuak eginez ordezteari buruzko akordioak egin beharko diren baldintzen markoa ezartzen du.

*Langile ordeztutzat* honako hau hartuko da: adina izan ezik (eta adina gehienez, eskatutakoa baino bost urte beheragokoa izango da) erretiro pentsiorako baldintzak betetzen dituen eta, Akordio hau aplikaturik, enpresan lan egiteari uzten dion pertsona.

*Langile ordeztetzat* honako hau hartuko da: Akordioa aplikaturik, langabezia dagoen edo aldi baterako kontratua daukan eta enpresan mugagabeko kontratuaz sartzen den pertsona.

### Langile ordeztuari aplikagarria zaion erregimena

Langile ordeztuak enpresarekin lanaldi osoko eta iraupen mugagabeko kontratua egingo du. Enpresan bere kategoria profesionalerako ezarritako baldintzak aplikatu beharko zaizkio.

Dagoeneko enpresan bertan aldi baterako kontratua duen pertsona bat mugagabeko kontratuz lanean hartzen baldin bada, enpresak, lehengoaren aldi baterako kontratua amaitzeko falta den bezain-beste denbora luzerako gutxienez, beste pertsona bat kontratatu beharko du.

### Langile ordeztuari aplikagarria zaion erregimena

#### A) Langabezia egoera

Behin enpresan lan egiteari utzita, langile ordeztua langabezia egoerara igaroko da, eskubidea daukan gehienezko kontribuzio aldirako, igaro ere.

Langabezia egoerak dirauen bitartean,

langile ordeztuak osagarri bat jasoko du; langile ordeztuak, osagarri hau eta kontribuzio prestazioa gehituta, gutxienez lanari utzi dion momentuan jasotzea legegokieen soldata garbiaren %85 eta gehienez %100 jasoko du guztirako errenta garbitzat.

Aurreko paragrafoan bermatzen den guztirako errenta garbia urtero gaurkotuko da, urtarilaren 1eko ondoreak dituelarik, aurreko urteko Kontsumorako Prezioen Indizearen arabera.

**B)** Behin langabeziako kontribuzio prestazioko aldia agortuta, langile ordeztua, ordeztuko akordioan itundutakoaren arabera,

a) Gizarte Segurantzarekiko hitzarmen bereziko egoerara igaroko da, harik eta erretiro adinera heltzen den arte.

b) Erretiro aurreratura igaroko da.

a) Lehen kasuan langile ordeztuak Gizarte Segurantzarekin hitzarmen berezia sinatuko du eta hitzarmen horren bidez kotizazio maila bere hartan utziko, zaio, harik eta araututako erretiro adinera heltzen den arte. Kotizazio oinarriak urtero baimendutako portzentaien arabera gehituko dira.

Langile ordeztua legezko erretiro egoerara igarotzen den arte, langabezia egoerarako aurrikusi den guztirako errenta garbiaren besteko errenta bermatuko zaio, errenta hori dagoen moduan gaurkotuko delarik. Ondore hauetarako langabezia sorospenaren zenbatekoa kontatuko zaio, hala dagokionean.

Gizarte Segurantzarekiko hitzarmen bereziaren kostua ez da izango inoiz ere hitzarmen hori sinatzen duen langilearen konturakoa.

b) Erretiro aurreratua gertatzen denean, langile ordeztuari bizi den artean diru-osagarria jasoko duela bermatuko zaio; diru-osagarri hori eta pentsioa gehituta gertatzen den zenbatekoak, araututako adina izan balu legegokieen erretiroko prestazioaren baliokidea izan beharko du.

**C)** Aurreko B) puntuko a) eta b) ataletan aipatzen diren hitzarmen bereziaren eta osagarrien kostua, gizarte aurrikuspen sistemetan espezialdutako erakunde batekin kontratua eginez bermatuko da; erakunde hau behar bezain ezaguna izango da eta kaudimen aitortua edukiko du.

### Lanbide arteko Akordioa enpresetan aplikatzea

Enpresaren eta langileen ordezkartzaren arteko akordio bidez, Lanbide arteko Akordioak enpresan izango duen aplikazioa zehaztu eta garatu ahalko da; kontuan hartu behar da akordioa ezin izango dela inolaz ere gauzatu, ordeztutako pertsonak espreski bere adostasuna adierazi gabe. Enpresako akordio hori negoziatzeko ekimena alderdi bietako edozeini dagokio.

Akordio kolektiborik ez bada, ordezte prozesua enpresaren eta eragindako pertsonaren akordio bidez burutu ahalko da, beti ere, indarrean dagoen araudiak eta Lanbide arteko Akordioak berak langileen ordezkarietara aitortzen dizkieten informazio, jarraipen eta balorazio eskumenak errespetatu beharko direlarik.

### Langileen ordezkartzaren informazioa

Edozertara ere, enpresak planteatutako duen ordeztuko edozein proposamenen informazioa langileen legezko ordezkarietara eman beharko dio. Informazioak, gutxienez, ondorengo edukiak izan beharko ditu:

- \* Proposamenak zeintzuk langileri eragiten dien
- \* Lanari uzteko eskaintzaren baldintzak
- \* Ordeztuko kontratazio plana

### Ordeztuko akordioak onartzea

Ordeztuko akordio proposamenak, Akordio honetan arautzen den Hiru Kideko Batzordeari emango zaizkio, onartu edo ez onartu.

### Enpresek Hiruko Batzordeari aurkeztu dituzten eskabideek honako hauek eduki beharko dituzte:

- Langileen legezko ordezkartzarekiko akordioa edota, hau falta bada, enpresak eta eragindako pertsonak egindako akordioari buruzko langileen legezko ordezkartzaren txostena.
- Planean jasotzen diren pertsonen zerrenda eta enpresaren eta langile ordeztuaren arteko akordioa dakarren banan-banako dokumentua.
- Langile ordeztuen jasokizunei eta ezarritako bermei buruzko xehetasunak.



# ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA

- d) Aurrikusten diren ordezteko kontratazioak.
- e) Enpresak bost urteko epean plantilla finkoa ez murrizteko hartzen duen konpromisoa.
- f) Lan arloko, zerga arloko, Gizarte Segurantzako eta dirulaguntza publikoari buruzko betebeharraren egunean egotearen egiaztagiria.

## Hiruko Batzordea

Hiruko batzorde bat eratuko da. Batzorde hori administrazio publikoaren, eta Lanbide arteko Akordio hau sinatzen duten ugazaben erakunde eta sindikatuen ordezkariak osatuko dute.

Hiruko Batzordearen zeregina, batez ere, ordezteko akordioak onartzea izango da.

Batzordearen erabakiak talde bakoitzaren gehiengoz hartuko dira. Sindikatuen taldearen barruan, erakunde bakoitzaren botoa, Akordioaren eremuan egiaztatutik daukan ordezkariaren arabera ponderatua izango da.

Ezeko erabakiak motibatuak izango dira eta oinarrian dauzkaten arrazoiak laburki aipatuko dira.

Ordezteko akordioa aplikatu ondoren, enpresak X ataleko e) puntuan adierazten den konpromisoa betetzea ezinezkoa zaiola esaten duenean, egoera hori Hiruko Batzordeak aztertuko du eta kideen gehiengoz erabakiko du. Batzordearen ustez plantilla murrizteko arrazoirik ez balego, ordezteko akordioaren finantzaketa publikoaren zenbatekotik dagokion zatia itzultzeko agindu ahalko du.

## Denbora eremua

Akordio hau bost urtetan egongo da indarrean. Indarraldia 199 ko .....ren ..... an hasi eta 200.....ko ren .....an amaituko da.

## Batzorde Parekidea

Batzorde Parekidea eratuko da. Batzordea, Akordio hau sinatzen duten sindikatuen 4 ordezkariak eta Akordioa sinatzen duen enpresariaren erakundearen 4 ordezkariak osatuko dute. Batzordearen erabakiak talde bakoitzaren gehiengoz hartuko dira. Sindikatuen taldean, erakunde bakoitzaren botoa, Akordioaren eremuan egiaztatutik daukan ordezkariaren arabera ponderatua izango da.



Lanbide arteko Akordio hau interpretatzea, aplikatzea eta haren jarraipena egitea Batzorde Parekidearen zeregina da. Bereziki, Batzorde Parekideari ordenamenduak ezar litzakeen formula berriak Akordioan sartzeko baimena ematen zaio, beti ere Akordio honen irizpide eta helburu nagusiekin bat etorritik.

## Finantzaketa eta lankidetzak publikoak

Akordio hau bideragarria izan dadin, beharrezkoa da euskal administrazio publikoek diruz hornitzea. Akordioa sinatzen duten erakundeek, EAeko Jaurlaritzari itundutakoaren berri emango diote, tresna juridiko egokien bidez Akordio hau betearazteko behar diren hornidurak presta daitezkeen.

Era berean, Akordioa sinatzen duten erakundeek administrazio publikoari, behar diren prestakuntzako ikastaroak antola daitezkeen eskatuko diote, langile ordeztua izateko aukera bat ere behar diren eskakizunak betetzen dituzten langileen faltaz ezer ezean gera ez dadin.

## Laugarren akordioa ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESEN ETA ZERBITZU ENPRESEN GAIARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA

**L**an Harremanen Kontseiluko enpleguari buruzko mahaian Confebask erakunde eta ELA, Langile Komizioak, UGT eta LAB sindikatuen konfederazioak garatzen ari garen elkarrizketa eta eztabaida prozesuan aztertu diren gaietako bat enpleguaren egonkortasuna izan da.

Enpleguaren egonkortasunari buruzko eztabaida honen markoan, arreta berezia eman izan zaie aldi baterako laneko enpresen eta zerbitzu enpresa direlako jarduerari; eta argi geratu da ugazaben erakundearen eta sindikatuen artean gai honi buruzko diferentzia handiak daudela.

Hala ere, enpresa hauen praktikaz egiten diren balorazio desberdinak alde batera utzita, argi utzi behar da, halaber, azken urteotan EAeko hiru lurraldeetako hitzarmen kolektiboetan akordioaren konpuru handia lortu dela eta akordio hauen bidez aldi baterako enpresetako langileen lan baldintzak hobetu direla.

Confebask enpresariaren erakundeak eta ELA, Langile Komizioak, UGT eta LAB sindikatuek bide honetan sakonago lan egitea eta bidalita dauden langile guztiei lan baldintza hobek aplikatuko zaizkiela Akordio honen bidez bermatzea erabaki dute. Era berean, aurrerantzean ere prozesu honetan aurrera egiteko konpromisoa, eta zehazkiago, geroan enpresa erabiltzailean dauden lan baldintza berberak aplikatzeko aukera aztertzeke konpromisoa hartzen dute.

Zerbitzu enpresek garatzen duten jarduerari dagokionez, Confebask ugazaben erakundearen eta ELA, Langile Komizioak, UGT eta LAB konfederazioen ustez, jarduera mota honen azpian legez kanpora pertsonala uzteko egoerak izkutatzea galarazteko bitarteko egokiak ipini behar dira.

Honegatik guztiagatik, ondorengo erabaki da:

## Aldi baterako laneko enpresak

1. EAeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituz-

# ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA

tenean, bermatuko dute beren esanetara jarri diren langileek enpresa erabiltzailea dagoen eremu funtzionaleko sektoreko hitzarmeneko ordainketa baldintzak, lanaldiaren arabera kalkulaturik, izango dituztela eta beren izaeragatik aldi baterako laneko enpresako pertsonalari aplikagarri izan dakizkioken aipatutako hitzarmeneko beste baldintzak ere izango dituztela. Betebehar hau espreski agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.

2) Indarrean dagoen araudiak ezarritakoaren kalterik gabe, enpresa erabiltzaileak, esanetara jartzeko kontratu bakoitza sinatu baino lehen, langileen ordezkariari kontratuari eta erabiltzeko arrazoiari buruzko informazioa emango dio. Era berean, aldi baterako laneko enpresak lehen paragrafoan ezarri den betebeharrari buruz hartu duen konpromisoa egiaztatzen duen dokumentua ere emango die.

3) Halaber, bidalitako pertsonalari legez dagokion ordezkariaren kalterik gabe, enpresa erabiltzailearen langileen ordezkariak, enpresa erabiltzailearen aurrean, Akordio honetatik sortzen diren esku-bide eta betebeharrei dagokienez, bidalitako pertsonalaren ordezkariak bere gain hartu ahalko du.

## Zerbitzu enpresak

1) Administrazioari, dagozkion eskumenak beteaz, pertsonala legez kanpora uzten den egoerak galarazteko neurriak eta jarduketak buru ditzan eskatzea erabakida.

2) Jarduera honen bilakaeraren jarraipena egitea erabakida da, Batzorde Parekidearen barruan, hala dagokionean, kome-nigarritzat jotzen diren neurriak harteko.

3) Enpresa kontratatzaileko pertsonalaren legezko ordezkariak, kontratazio edo azpikontratazio aurrikuspeni buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango

du. Informazio horren barruan, honako hauek ere sartuko dira: kontratazio edo azpikontratazioaren helburua, kontratadun edo azpikontratadun enpresak zeintzuk diren, eta haien pertsonalaren lan eta gizarte segurantzako baldintzei buruzko araudi aplikagarria.

Bilbon, mila bederatzihun eta larogeita hemeretzi urtarilaren hamabostean.

CONFEBASK

ELA, LAB, CCOO, UGT



**E**LA y LAB, junto con varias organizaciones sindicales más, llevaron a cabo una gran campaña por el empleo a lo largo de 1998. Posteriormente, ambas organizaciones plantearon en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) de la CAPV propuestas concretas en torno al empleo, que han dado paso con el acuerdo sobre el empleo firmado el pasado 15 de enero con la patronal Confebask. Reproducimos aquí el texto íntegro del acuerdo.

Consejo de Relaciones Laborales. 15 de enero de 1999

## Acuerdo sobre el empleo

### Introducción

El proceso de diálogo y debate que organizaciones sindicales y patronal venimos desarrollando en la mesa del empleo del Consejo de Relaciones Laborales nos ha permitido establecer algunas coincidencias básicas en el diagnóstico de la situación del empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Hemos constatado que a lo largo de las dos últimas décadas el desempleo se ha mantenido en niveles muy altos. Las profundas transformaciones experimentadas por los procesos de producción de bienes y servicios, junto con la incorporación al mercado de trabajo de nuevos colectivos, han dado como resultado

esta realidad que ambas partes consideran muy preocupante.

Es cierto que las fases expansivas de la actividad económica han propiciado una mejoría relativa de la situación del empleo, pero es preciso reconocer que esta mejoría, incluso en coyunturas de fuerte crecimiento económico, se ha revelado insuficiente para absorber los niveles de desempleo que padece nuestra sociedad.

El análisis de la estructura del desempleo nos indica, por otra parte, que el paro castiga con mayor intensidad a determinados colectivos (mujeres, jóvenes...) y a determinadas zonas o comarcas de nuestra comunidad.

Las organizaciones sindicales y la organización patronal firmantes del presente

Acuerdo entienden que el desempleo, más aún si se mantiene en tasas como las que estamos padeciendo, afecta de forma muy negativa al bienestar y al desarrollo equilibrado de nuestra sociedad. Por ello y en la responsabilidad que en su condición de organizaciones representativas del mundo de las empresas y el trabajo les corresponde, manifiestan su disposición de comprometerse con el crecimiento y la mejora del empleo y asumir, promover y favorecer iniciativas que tiendan a dicho objetivo.

Coinciden ambas partes en que el desarrollo de estos compromisos deberá tener en cuenta un doble objetivo:

- ✓ La generación de más empleo, de suerte que nuestro nivel de paro se reduzca sustancialmente.



Imagen de una reunión celebrada en el Consejo de Relaciones Laborales.

✓ La atención a las condiciones de competitividad de las empresas vascas actuales y futuras, que consideren condición necesaria para el mantenimiento y la creación de empleo.

El establecimiento por las partes de puntos de equilibrio aceptables entre ambos objetivos es precisamente la tarea fundamental del presente proceso de negociación.

Ambas partes consideran que la generación de empleo no debe recaer exclusivamente en el tejido empresarial preexistente y que la promoción de nuevas actividades y la creación de nuevas empresas tiene un papel que jugar en la lucha contra el desempleo. Es algo que las administraciones vascas debieran tener en cuenta a la hora de simplificar y agilizar la promoción de nuevas empresas y crear programas presupuestarios específicos destinados a impulsar nuevas actividades.

Ambas partes coinciden en la necesidad de que los empleos que se creen alcancen los niveles de calidad exigibles. La inestabilidad y demás condiciones en que se está produciendo buena parte de las contrataciones de los últimos años en la CAPV han sido también objeto de reflexión, habiéndose coincidido en que la expansión de la inestabilidad y la precariedad laboral no son deseables para los trabajadores y trabajadoras, pero tampoco para las propias empresas, cuyas condiciones de calidad y competitividad se ven negativamente influidas por la inestabilidad de sus plantillas.

Las partes son conscientes de que los problemas que se abordan y las vías de solución que se plantean exceden en muchos casos el ámbito estricto de las relaciones laborales. Es por ello que algunos de los acuerdos a que las partes han llegado van a requerir para su perfección el compromiso de las administraciones públicas, que debe ser expresión del compromiso del conjunto de la sociedad con el empleo.

Como resultado de este proceso de debate sobre el empleo que se ha venido desarrollando en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, las organizaciones sindicales y la organización patronal se encuentran en condiciones de suscribir los acuerdos que se concretan a continuación. La firma de tales acuerdos no agota los contenidos del mencionado proceso de diálogo, que organizaciones sindicales y organización patronal se comprometen a seguir desarrollando.

## Primer acuerdo JORNADA LABORAL

El proceso de diálogo iniciado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales ha permitido constatar que actualmente las posiciones de la organización empresarial y las organizaciones sindicales en materia de reducción de jornada laboral se encuentran distantes. La representación empresarial plantea, por su parte, que la negociación sobre la reducción de jornada no puede abstraerse de elementos como la ordenación del tiempo de trabajo.

La complejidad de los factores intervinientes en este campo, junto con la voluntad de superar las diferencias evidenciadas hasta el presente, en especial en materia de reducción de la jornada de trabajo, induce a las partes a intensificar el proceso de diálogo y negociación iniciado en el Consejo de Relaciones Laborales.

A tal fin la organización patronal Confebask y las confederaciones sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB

### ACUERDAN:

- 1) Mantener la mesa por el empleo constituida en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, con el objeto de abordar el tiempo de trabajo como elemento de creación de empleo.
- 2) Convocar la siguiente reunión de la mesa por el empleo para el 3 de febrero de 1999.

## Segundo acuerdo SUPRESIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Las confederaciones sindicales y la confederación empresarial firmantes constatan que en muchas empresas y centros de trabajo se viene recurriendo con frecuencia y hasta con habitualidad a la realización de jornadas laborales superiores a la jornada establecida en cada caso con carácter ordinario. Se trata de una práctica que no puede mantenerse como normal en un país en el que tantas

personas se encuentran sin empleo. Parece claro, por otra parte, que el sistema productivo debe encontrar formas de organización más eficientes que la simple prolongación de la jornada de trabajo.

En consecuencia, las organizaciones sindicales y la organización patronal ven necesario concluir un acuerdo interconfederal que, al tiempo que ponga fin a esta situación, pueda contribuir a la creación de puestos de trabajo.

El Acuerdo establece, asimismo, las obligaciones y los procedimientos necesarios para que dicho acuerdo despliegue su eficacia en ámbitos de sector y empresa.

Por último, las confederaciones sindicales y la confederación empresarial consideran necesaria a estos efectos la implicación de la administración pública, fundamentalmente en el ejercicio de sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. La Administración deberá, asimismo, fomentar la política formativa, tanto reglada como ocupacional, para evitar que la carencia de mano de obra adecuadamente preparada dificulte oportunidades ciertas de empleo.

Por todo ello, ELA, CC.OO., UGT y LAB, por una parte y Confebask, por otra, concluyen el siguiente

### ACUERDO INTERCONFEDERAL:

1º) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2\_ de este Acuerdo.

2º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

**Primero.-** Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

**Segundo.-** Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3ª). Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2\_ c).

4ª) La aplicación del presente Acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante acuerdos sectoriales y/o de empresa. Corresponde en particular a tales acuerdos sectoriales y/o de empresa la regulación de las siguientes materias:

a) Previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinación de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º del Acuerdo, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

5ª) La iniciativa de negociación de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior podrá ser tomada por la representación empresarial o sindical del ámbito correspondiente, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la negociación discrepancias que impidieran el acuerdo, cualquiera de las partes está facultada para instar los procedi-

mientos de resolución de conflictos previstos en el Preco.

6ª) Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interconfederal encarecen a la administración pública a que establezca los planes y los medios necesarios para la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Acuerdo.

## Tercer acuerdo ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SUSTITUCIÓN Y RENOVACIÓN DE PLANTILLAS

Dentro de las medidas que patronal y sindicatos entienden que pueden contribuir a paliar los altos niveles de desempleo que padece nuestra sociedad, se propone el presente Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y Renovación de Plantillas. Su puesta en práctica requiere un acuerdo complejo mediante el cual:

- \* Un trabajador o trabajadora se retira antes de haber alcanzado la edad reglamentaria.
- \* La empresa en la que dicho trabajador o trabajadora causa baja procede a contratar a un nuevo trabajador o trabajadora que cubra la baja causada.
- \* Se establecen las previsiones necesarias para que se compense la pérdida económica que la anticipación de la edad de retiro pueda suponer para la persona afectada.

El presente Acuerdo se propone como primer objetivo la lucha contra el desempleo y, aunque no establezca criterios de edad para las nuevas contrataciones, puede preverse que sea el colectivo juvenil su principal beneficiario, máxime en una coyuntura en la que, por razones demográficas, la presión de este colectivo sobre la demanda de trabajo es especialmente fuerte.

En este sentido, la puesta en práctica del acuerdo contribuirá a la renovación del capital humano de las empresas y favorecerá la incorporación a éstas de una nueva generación que por su formación se encuentra mejor preparada para responder a las innovaciones de todo orden

que está incorporando el mundo de las empresas.

Finalmente, el Acuerdo, en cuanto conlleva el adelanto del retiro para las personas sustituidas, beneficia a los miembros de una generación que en su mayoría empezó a trabajar desde edad muy temprana y ha cumplido por ello un largo ciclo de trabajo y cotización.

La aplicación del acuerdo va a requerir de las administraciones públicas aportaciones adicionales que contribuyan a que el adelanto del cese en el trabajo no suponga una disminución sustancial de los niveles de ingresos del trabajador o trabajadora que se retire, una aportación pública que no es sino expresión del carácter de compromiso colectivo con el empleo que reviste este Acuerdo. A tal efecto, las partes concertarán con las administraciones competentes los acuerdos y compromisos necesarios para la eficacia del Acuerdo.

Las partes manifiestan, por último, su disposición a considerar y en su caso incorporar nuevas fórmulas que el ordenamiento pudiera establecer, siempre dentro de los objetivos y criterios generales de este Acuerdo.

## ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SUSTITUCIÓN Y RENOVACIÓN DE PLANTILLAS

### Ambito

El presente acuerdo afecta a la totalidad de las empresas y trabajadores/as de la CAPV.

### Objeto

El presente Acuerdo Interprofesional establece el marco de condiciones en el que habrán de realizarse los acuerdos sobre retiro de personal en edad próxima a la jubilación y su sustitución por personal de nueva contratación.

Se entiende por trabajador/a sustituido/a la persona que, reuniendo las condiciones generales para la pensión de jubilación, excepto la edad, que deberá ser inferior a la exigida en no más de cinco años, se retire de la empresa en aplicación del Acuerdo.

Se entiende por trabajador/a sustituto/a la persona en paro o con contrato temporal que se incorpore a la empresa con carácter indefinido en aplicación del Acuerdo.

# ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

## **Régimen aplicable al trabajador/a sustituto/a**

El/la trabajador/a sustituto/a establecerá con la empresa un contrato de duración indefinida y a tiempo completo. Le serán de aplicación las condiciones establecidas en la empresa para su categoría profesional.

En caso de que se trate de la incorporación con carácter indefinido de una persona con contrato temporal en la propia empresa, ésta deberá contratar a otra persona por un tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal de aquélla.

## **Régimen aplicable al trabajador/a sustituido/a**

### **A) Situación de desempleo**

Una vez causada baja en la empresa, el trabajador/a sustituido/a pasa a la situación de desempleo por el período contributivo máximo a que tuviera derecho

Durante la situación de desempleo el trabajador/a sustituido/a percibirá el complemento necesario para que, sumado a la prestación contributiva, alcance una renta total neta que no sea inferior al 85% ni superior al 100% del salario neto que le correspondiera en el momento de la baja.

La renta total neta garantizada en el párrafo anterior se actualizará anualmente con efectos al 1 de enero de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo del año precedente.

**B) Una vez agotado el período de prestación contributiva por desempleo, el trabajador/a sustituido/a, en función de lo que se haya pactado en el acuerdo de sustitución:**

a) Pasará a la situación de convenio especial con la Seguridad Social hasta alcanzar la edad reglamentaria de jubilación.

b) Pasará a la jubilación anticipada.

a) En el primer supuesto, el trabajador/a sustituido/a suscribirá con la Seguridad Social un convenio especial por el que mantenga sus niveles de cotización hasta llegar a la edad reglamentaria de jubilación. Las bases de cotización se incrementarán anualmente en los porcentajes autorizados.

Mientras el trabajador/a sustituido/a no pase a la situación legal de jubilación, se le garantizará una renta total

netamente equivalente a la que se ha previsto para el período de desempleo, con sus correspondientes actualizaciones. A estos efectos se computará, en su caso, el importe del subsidio de desempleo.

El coste del convenio especial con la Seguridad Social en ningún caso recaerá sobre el trabajador/a que lo suscriba.

b) En el supuesto de jubilación anticipada se garantizará al trabajador/a sustituido/a la percepción vitalicia del complemento económico necesario para que, sumado a la pensión, equivalga a la prestación por jubilación que le hubiera correspondido de haber tenido la edad reglamentaria.

**C) El coste del convenio especial y los complementos a que se refieren los apartados a y b del punto B) se garantizarán mediante el correspondiente contrato con una entidad especializada en sistemas de previsión social, acreditada y de reconocida solvencia.**

## **Aplicación del Acuerdo Interprofesional en las empresas**

Mediante acuerdo entre la empresa y la representación del personal se podrá concretar y desarrollar la aplicación del Acuerdo Interprofesional en la empresa, teniendo en cuenta que en ningún caso podrá materializarse aquél sin acuerdo expreso con la persona sustituida. Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa de la negociación de dicho acuerdo de empresa.

A falta de acuerdo colectivo, el proceso de sustitución podrá llevarse a cabo por acuerdo entre la persona afectada y la empresa, debiendo en cualquier caso respetar las competencias de información, seguimiento y valoración que la normativa vigente y el propio Acuerdo Interprofesional reconocen a la representación legal del personal.

## **Información de la representación del personal**

En cualquier caso, la empresa deberá informar a la representación legal del personal de cualquier propuesta de sustitución que vaya a plantear. La información deberá contener, como mínimo, los siguientes extremos:

\* Trabajadores/as afectados/as por la propuesta.

\* Condiciones de la oferta de retiro.

\* Plan de contratación sustitutiva.

\* Aprobación de los acuerdos de sustitución.

Las propuestas de acuerdos de sustitución se trasladarán para su aprobación a la comisión tripartita regulada en este Acuerdo.

## **La solicitudes que las empresas presenten a la Comisión Tripartita deberán incluir:**

a) Acuerdo con la representación legal del personal o, en su defecto, informe de dicha representación sobre el acuerdo individual alcanzado entre la empresa y la persona afectada

b) Relación de las personas acogidas al plan, y documento individual del acuerdo entre la empresa y el trabajador/a sustituido/a;

c) Detalle de las percepciones de cada trabajador/a sustituido/a y garantías instrumentadas.

d) Contrataciones sustitutorias que se prevean.

e) Compromiso de la empresa de no proceder a la reducción de plantilla fija durante cinco años

f) Certificado de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, laborales, de Seguridad Social y de las relativas a subvenciones públicas.

## **Comisión Tripartita**

Se constituirá una comisión tripartita integrada por representantes de la Administración pública, patronal y sindicatos firmantes del presente Acuerdo Interprofesional.

Corresponderá a la Comisión Tripartita, fundamentalmente, la aprobación de los acuerdos de sustitución.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada grupo. Dentro del grupo sindical el voto de cada organización será ponderado en función de la representatividad acreditada en el ámbito del Acuerdo.

Los acuerdos denegatorios serán motivados, con sucinta referencia de las razones en que se fundan.

Las situaciones en que, una vez aplicado el acuerdo de sustitución, se alegue por la empresa la imposibilidad de cumplir el compromiso indicado en el punto e) del apartado anterior, serán examinadas por la Comisión Tripartita y resueltas

# ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

por mayoría de sus miembros. Si la Comisión estimara que no concurren razones que justifiquen la reducción de plantilla, podrá exigir la devolución de la parte correspondiente del importe de la financiación pública del acuerdo de sustitución.

## Ambito temporal

El presente Acuerdo tendrá una vigencia temporal de cinco años, entrando en vigor el ..... de ..... de 199... y finalizando el ..... de ..... de 200.....

## Comisión Paritaria

Se constituirá una comisión paritaria compuesta por 4 representantes de las organizaciones sindicales firmantes y por 4 representantes de la organización empresarial firmante de este Acuerdo. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada grupo; en el grupo sindical el voto de cada organización será ponderado en función de la representatividad acreditada en el ámbito del Acuerdo.

Corresponde a la Comisión Paritaria la interpretación, aplicación y seguimiento del presente Acuerdo Interprofesional. En particular se autoriza a la Comisión Paritaria para la incorporación al Acuerdo de nuevas fórmulas que el ordenamiento pudiera establecer, siempre dentro de los objetivos y criterios generales de este Acuerdo.

## Financiación y colaboración pública

Para hacer viable el presente Acuerdo, resulta precisa la cobertura económica de las administraciones públicas vascas. Las organizaciones firmantes darán traslado al Gobierno de la CAPV de lo acordado, a fin de que mediante los instrumentos jurídicos pertinentes se habiliten las coberturas precisas para la ejecución del Acuerdo.

Las organizaciones firmantes trasladarán igualmente a las administraciones públicas la petición de que se organicen los cursos de formación necesarios para que ninguna candidatura a la condición de trabajador/a sustituido/a quede frustrada por falta de personas con el perfil necesario.

## Cuarto acuerdo ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS DE SERVICIOS

La estabilidad del empleo ha sido uno de los aspectos que han sido tratados en el proceso de diálogo y debate que la organización Confebask y las confederaciones sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB venimos desarrollando en la mesa del empleo del Consejo de Relaciones Laborales.

En el marco de este debate sobre la estabilidad del empleo, ha sido motivo de especial atención la actividad que desarrollan las empresas de trabajo temporal y las llamadas empresas de servicio, habiéndose constatado que existen importantes diferencias sobre esta materia entre la patronal y las organizaciones sindicales.

No obstante esta distinta valoración sobre la práctica de estas empresas, también es preciso constatar que en los últimos años se han producido acuerdos en un número importante de convenios colectivos de los tres territorios de la CAPV que han mejorado las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas de trabajo temporal.

La organización empresarial Confebask y los sindicatos ELA, CC.OO., UGT y LAB han decidido profundizar en esta línea de trabajo garantizando mediante este acuerdo a todos los trabajadores y trabajadoras en misión la aplicación de mejores condiciones de trabajo. Asimismo, se comprometen a continuar avanzando en este proceso y, en concreto, a estudiar la aplicación en el futuro de las mismas condiciones de trabajo existentes en la empresa usuaria.

Respecto a la actividad que desarrollan las empresas de servicios la organización patronal Confebask y las confederaciones ELA, CC.OO., UGT y LAB consideran que han de ponerse los medios adecuados para evitar que bajo esta forma de actividad se encubran situaciones de cesión ilegal de personal.

### **POR TODO ELLO SE ACUERDA:**

#### **■ Empresas de trabajo temporal**

1º) Las empresas de la CAPV, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que

los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aquellas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

2º) Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero.

3º) Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivados del presente Acuerdo.

#### **■ Empresas de servicios**

1º) Solicitar a la Administración que, en el cumplimiento de las competencias que tiene atribuidas, adopte las medidas y actuaciones necesarias para evitar situaciones de cesión ilegal de personal.

2º) Realizar un seguimiento de la evolución de esta actividad para en el seno de la Comisión Paritaria adoptar, en su caso, las medidas que se consideren convenientes.

3º) La representación legal del personal de la empresa contratante tendrá derecho a recibir información de las previsiones de contratación o subcontratación, incluyendo el objeto de las mismas, la identidad de las empresas contratistas o subcontratistas y la normativa de aplicación con relación a las condiciones laborales y de seguridad social de su personal.

*Bilbao, a quince de enero de  
mil novecientos noventa y nueve*

**CONFEBASK**

**ELA, LAB, CCOO, UGT**

# Sindikalgintza

LAN HARREMANEN KONTSEILUAN IZENPETUTAKO ENPRESA ETA SEKTOREETARA ERAMATEKO KONPROMUZUA HARTU DUTE SINDIKATU ETA ENPRESARIEK

## “Orain ELAren helburua 35 ordutako lan astea dugu”

**A**zkenik badugu enpleguari buruzko akordioa. ELA eta LABek uda haseran Lan Harremanen Kontseiluan aurkeztutako proposamena izan da hitzarmen honen abiapuntua. Hilabete askotxoren ondoren eta hamaika ezadostasun baztertu eta gero iritsi dira horretara sindikatu eta enpresariak. Aldaketak aldaketa, bi sindikatuok plazaratutako proposamenean agertzen ziren lau atalak jasotzen ditu akordio honek: lan ordutegiaren murrizketa, ordezkapen kontratua, aparteko orduen kontrola eta enpleguaren egonkortasuna. **Negoziaketa prozesu honen ardura zuzena Josemi Unanue eta Juan Migel Mendozak izan dute, erakunde honetan ELAk dituen ordezkariek.**

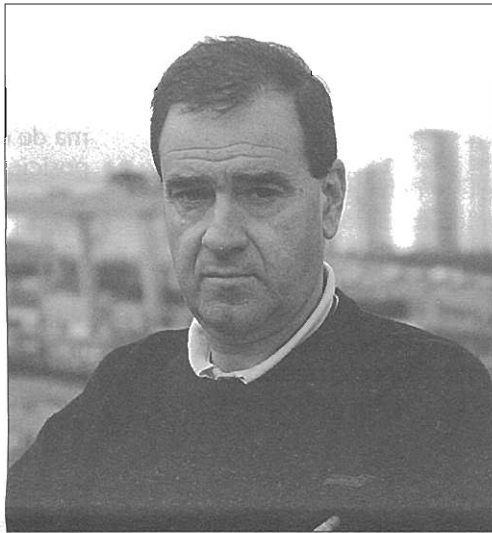
–Akordio honek zer suposatzen du?

–Ezinezkoa litzateke atal batera mugatzea. Uste dugu alde bat baino gehiago duela akordio honek. Negoziazio prozesua bera aztertzen baldin badugu, aipagarria da gehiengo sindikalararen protagonismoa eta proposamenak egiteko ausardia. Ez da posible izan 35 orduko lan astea akordio honetan jasotzea, baina beste gaietan aurrerapausu garrantzizkoak eman dira.

–Dena den, izenpetu den guztia gauzatzea ez da erraza izango.

–Hor dago akordio honen gakoak. Konpromezu argi eta zehatzak jasotzen dira, baina akordio honen dituen abantailak ikusteko sektore eta enpresetara jo beharko da. Gure esku dago hori horrela izatea eta ahalegin guztia egin beharko dugu Lan Harremanen Kontseiluan izenpetutako akordioa sektore eta enpresa guztietan gara dadin.

–Joan gaitzen akordio honetako gaiak banan-banan aztertzen. Zeintzu dira aparteko orduak desagertarazteko konpromezuak?



Josemi Unanue eta Juan Migel Mendoza

–Enpresa mundua ezagutzen duen edonork badaki gai korapilotsua dela hau. Zaila izango da aparteko orduak bapatean desagertzea, baina epe labur batean espero dugu horrela izatea. Lan Harremanen Kontseiluko akordioak konpromezu zehatzak jasotzen ditu alde horretatik. Hala ere, enpresa eta sektore bakoitzean konpromezu eraginkorrak izenpetzea ezinbestekoa da.

Urtetako lana izango da, eta kontutan hartu beharko dira zenbait sektore eta enpresetan soldatek duten egitura, baita aparteko orduak ere diru-sarreretan suposatzen dutena. Era berean, lanerako metodologia eta kontrol eta jarraipenerako neurriak ezarri beharko dira.

### ETORKIZUNARI BEGIRA

–Ordezkapen kontratua Europar aintzindari dugu.

–Bai, halaxe da. Hitz gutxitan esanda, ordezkapen kontratuak

posible egiten du 60 urte baino gehiagoko langileen erretiroa eta hauen ordez gazteak, beti ere kontratu egonkor batekin, kontratatu ahal izatea. Uste dugu oso interesgarria izan daitekeela kontratu mota hau etorkizunean, baina horretarako administratuzaren partaidetza derrigorrezkoa da. Gauzak horrela, datozen asteotan administrazioekin negoziatu beharko ditugu laguntzak.

Sindikatuak dagokie ordezkapen kontratuaren erabilera zuzena ziurtatzea. Horretarako batzorde berezi bat osatuko da sindikatu, enpresari eta administrazioaren artean, baina argi dago enpresa bakoitzean kontrolak zorrotza izan beharko duela diskriminaziorik gerta ez dadin.

–Azkenik, behin-behineko enpresetako lan-baldintzak hobetzeko neurriak ditugu.

–Bai, aldi baterako enpresei eta zerbitzu enpresei dagokienez,

hain zuzen. Akordioak era honetako enpresetan diharduten langileei sektoreko hitzarmenean jasotzen diren soldata eta lan-baldintzak bermatuko dizkie, eta betebeharrak hain espreski agertuko da lan kontratuetan.

–Akordio honen bitartez oinarri sendoak jarri dira. **Hemendik aurrera zein izango da ELAren zeregina?**

–Jakina da ELAk ez dituela goi mailako hitzarmenak izenpetzen. Oraingo honetan ere ez dugu era horretako akordiorik sinatu, arazo zehatzei lotutakoa baita akordio berri hau. Hemendik aurrera sindikatu eta enpresariak adostutakoa sektore eta enpresetara eramatea izango da gure zeregina eta, dudarik gabe, ez da erraza izango, baina mehezko du. Adostu dugun guztia gauzatzea izango da gure hurrengo erronka.

Honekin batera 35 orduko lan astearen aldeko ekintzak prestatu beharko ditugu. Lan Harremanen Kontseiluan eztabaida zabalduko da, baina hori ez da nahikoa izango, eta kanpaina berri bati ekiteko prest egon beharko dugu.

J.A. KORTA

”

*Ezinezkoa izango da egunetik gauera aparteko orduak desagertzea*

ELKARRIZKETA

Franqueo concertado  
08/64