

lan munduko notiziak

ECOS DEL MUNDO DEL TRABAJO

Número 7 Zenbakia
AZAROA / NOVIEMBRE '96



PARADOS O PUTEADOS

Es como se encuentra la inmensa mayoría de la juventud de Euskal Herria. Sólo un 7% tiene un empleo fijo sobre el que poder ir proyectando un futuro de vida. El resto son PP, es decir, parados o puteados en base a algún contrato basura.

La **Alternativa para el empleo** que está planteando ELA quiere ayudar a invertir esta situación y se compone de cuatro campos de actuación:

✓ **REDUCIR LAS HORAS DE TRABAJO.** Es la mejor medida de creación de empleo, ya que cada hora menos de trabajo por semana supone en Euskal Herria un excedente teórico de 17.500 empleos. Este tiene que ser un **objetivo de primer orden** en los convenios de 1997.

✓ **COMPENSACION DE LAS HORAS EXTRAS POR DESCANSOS.** Las nuevas contrataciones que esta medida haría necesarias superan los 15.000 puestos de trabajo.

✓ **PROGRAMA DE JUBILACION PARCIAL O TOTAL DE TRABAJADORES ENTRE 60 Y 65 AÑOS Y COBERTURA DE SUS PUESTOS POR NUEVOS TRABAJADORES.** El coste

de las medidas de compensación económica a los trabajadores que se jubilen es socialmente asumible, además del efecto positivo de la medida en la renovación de las empresas. La aplicación de esta medida en los próximos 5 años a la mitad tan sólo de los trabajadores entre 60 y 65 años supondría la creación de alrededor de 26.500 nuevos empleos.

✓ **OPCIONES POR PASAR A TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL, CON**

OBLIGACION DE CONTRATACIONES SUSTITUTORIAS. Es una opción voluntaria y reversible que debe favorecerse y que puede ser un instrumento útil de distribución de empleo.

Los trabajadores y trabajadoras tenemos que luchar por estos objetivos para obligar a las empresas y a los gobiernos a comprometerse de verdad con el empleo.

IRITZIA

■ ODOL ZURRUPATZAILAK

ETTen negozioia hazten ari da. ELAk salatu berri du aurtan dagoeneko kontratu guztien %16 (seititik bat) euren eskutatik pasa dela; iaz %10 izan zen. Enpresa horien mende dauden kalterako, hauei soldatatik kentzen zaien zatiari esker osatzen baita ETTen irabazia.

Gainera, era honetako horrenbeste kontratu egiteko arrazoirik ez dago arrazoirik, hitzarmen kolektiboak saihesteko ez bada: lantegi batzutan enpresa berak baino ETT bidez kontratatutako langile gehiago dago. "ETT-ek odola zurru-patzen dizute" pegatinarekin ELAk egoera hau salatu nahi du. Kontuz lepoekin!



El acuerdo sobre pensiones firmado el pasado mes de octubre entre el gobierno central y los sindicatos UGT y CCOO ha sido vendido ante la opinión pública como un gran logro social y sindical. Los datos, sin embargo, demuestran que este acuerdo es una mera operación de marketing de los firmantes y que perjudica seriamente los intereses de los futuros pensionistas, tal y como se explica a continuación.

TODOS PERDEMOS, PERO ALGUNOS MAS

EL EMPLEO Y LOS FUTUROS JUBILADOS, VICTIMAS DEL ACUERDO DE PENSIONES

1. ATAQUE AL GASTO SOCIAL

El acuerdo ataca en primer lugar el **estado del bienestar**: Plantea congelar el gasto social —pensiones y sanidad pública—, y sólo mejorar su participación en el PIB “si la evolución económica lo permite”.

Esta congelación supone dos graves problemas:

✓ La población está envejeciendo, y el porcentaje de gasto aumenta proporcionalmente. Si el gasto en pensiones y sanidad se congela, toca menos para cada uno. El recorte es automático.

✓ Ello supone también que se va a mantener la distancia que separa la protección social en el Estado de la de la Unión Europea, que es de más del 4% del PIB, o 2 billones de pesetas.

2. PERJUICIO PARA EL EMPLEO



El acuerdo sobre pensiones perjudica al **empleo**, dificultando la salida de las personas mayores:

⇒ **Mayor castigo de las jubilaciones anticipadas.**

El Gobierno, UGT y CC OO asumen el compromiso de “desincentivar las

jubilaciones anticipadas de carácter voluntario”. El acuerdo permitirá castigar aún más las jubilaciones anticipadas, que no son ningún chollo, aumentando la penalización por cada año de adelanto. En el caso de las prejubilaciones forzadas, se mantiene la

penalización actual del 8%. En el caso de las jubilaciones anticipadas voluntarias es previsible que la penalización suba al 10%.

⇒ **Retraso de la jubilación obligatoria.**

La misma filosofía contraria al empleo lleva a otra aberración: Los firmantes del acuerdo quieren asegurar ingresos por cotizaciones, pero en lugar de facilitar la entrada de jóvenes en el mercado de trabajo y controlar la abusiva precariedad existente, prefieren que las personas mayores continúen trabajando el máximo tiempo posible, “facilitando la prolongación voluntaria de la vida activa”.

3. RECORTE DE LAS PENSIONES FUTURAS

El acuerdo firmado por Gutiérrez y Méndez permite recortar las

“UGT eta CC OOek pentsioei buruzko itun antisozial eta enpleguaren aurkakoa sinatu dute

“Erretiroa kalkulatzeko epealdia zortzi urtetik hamabostera luzatuko da

pensiones futuras y no garantiza el poder adquisitivo ni de las actuales pensiones ni de las futuras.

Algunos recortes serán efectivos desde ya, pero además, se abre la posibilidad de que las reducciones sean mayores: lo esencial va a ser el "equilibrio financiero del sistema", sin ninguna otra consideración social o de solidaridad.

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

Todas aquellas personas que hayan cotizado entre 15 y 25 años al sistema verán recortados sus ingresos, en un 11% de media. **Esta decisión perjudicará los ingresos de uno de cada cuatro nuevos pensionistas.**

■ **La pensión se calculará sobre los 15 últimos años de cotización.**

Aumenta progresivamente —de 8 a 15— el número de años que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora.

El resultado es que la mayor parte de las pensiones serán más bajas con el nuevo sistema de cálculo. **De media supondrá una pérdida de unas 3.000 pesetas al mes.**

■ **Pérdida de poder adquisitivo de la pensión mínima.**

Uno de los puntos más regresivos del acuerdo es el compromiso de que la cuantía de la pensión

” ”
**Ez da ziurtatzen
pentsioek prezioen
hazkundeari
eutsiko diotenik**

mínima se revalorizará sólo en función del IPC previsto —en numerosas ocasiones inferior al real—, por lo que, de hecho se reduce el poder adquisitivo de todas las personas que cobren esa pensión mínima.

4. LA CAPACIDAD DE COMPRA, AFECTADA

Una de las grandes mentiras del acuerdo es que garantiza el poder adquisitivo de las pensiones. En realidad, la revalorización se plantea en función del aumento de IPC previsto.

El Gobierno puede efectuar una revisión si los precios aumentan

” ”
**Itunak pentsioen
eros ahalmena
murrizteko bidea
zabaltzen du**

más que el IPC previsto, que es algo habitual. Sin embargo, esta posible revisión no queda garantizada por ley. El acuerdo da margen para entender cualquier cosa (hasta cabe la aplicación de un IPC específico para pensiones).

Por si esto fuera poco, en el acuerdo se establece otra cautela más: en un *"máximo de cuatro años se adoptarán, si procede, aquellas medidas legales que sean convenientes para asegurar el mantenimiento del equilibrio del sistema..."*

O sea, reiteran la posibilidad de que las pensiones no suban según el IPC real. Por tanto, se abre la posibilidad a

que todas las pensiones (las actuales y las futuras) pierdan poder adquisitivo.

5. A LA VISTA DE TODO LO ANTERIOR... ¿A QUIEN BENEFICIA EL ACUERDO DE PENSIONES

Los únicos beneficiados por el acuerdo de pensiones son los firmantes, y, fundamentalmente, el gobierno, que ha logrado el aval de UGT y CCOO a su política sobre pensiones, cuya credibilidad era uno de sus puntos más débiles. Se trata de un gol por toda la escuadra del gobierno a los sindicatos.

A UGT y CCOO no les quedaba más remedio que dar cobertura a esta decisión de recortar las pensiones. Carecen de capacidad reivindicativa porque están hipotecados por deudas multimillonarias.

MALDAN BEHERA

Gobernu zentralak eta interes mamitsuek mugitzen dituzten ikerlariak (askotan banketxe eta aseguru konpainiek ordaindutakoak) lehenik mezua hedatu zuten: "Erretiroa gero eta jende gehiagok hartzen duenez, pentsioen sistema kolokan dago".

Zein izan da hurrengo pausoa? Enpleguaren egoera hobetu eta kotizatzen dutenen kopurua haunditzen saiatu ordez (kontratuak kontrolatu eta prekarietatea murriztuz adibidez), guraizeak hartuta eskubideak mozteari ekin diete. Gobernu eskubitar batek eta sekulako negozioa usaitu dutenek hori babestea ez da harritzekoa.

Baina okerreina da estatuko bi sindikatu nagusiek, UGT eta CC OOek alegia, Aznarren gobernuarekin pentsioak murrizteko hitzarmena sinatu dutela. "Okerragoa izan zitekeen" esanez aurkeztu dute euren 'arrakasta', baina ez dute esan horrelako zerbait egiteko zein egoera ahulean egon behar den.

Aski larriak dira agiriko murrizketak, baina okerragoa da beherrazko maldari amairik ipini ez izana. Elkartasuna edo babes sozialaren ordez finantza oreka izango da pentsio sistemaren irizpide nagusia. Datozen urteotan nabariko dugu akordio tamalgarri honen eragin luzea.

Lan Munduko Notiziak

○ Mobilizazioak igoera errealean eta lanaldiaren murrizketaren alde

Jakina da 1997rako hitzarmen kolektiboaren negoziazioa ez datorrela bat ere gozoa. ELAk duela aste batzuk plazaratu ditu aurtengo errebindikazioak: lanaldiaren murrizketa, enplegu gehiago eta lan baldintza hobekak lortzeko urratsak. Era honetan, ezinbestekoa dugu soldaten igoera erreala izatea, hots, iazko KPI (%4,3) baino haundiagoak.

Langileok ez dugu inolako lotsik izan behar errebindikazio honi eusteko. Aipagarria da 1995ean jornalak produktibitatea baino hiru puntu gutxiago hazi zirela. Gainera, bur-



tsan kotizatzen duten enpresen irabaziak aurtengo lehen hiru hilabeteetan %12 hazi direla gogoratu behar dugu.

Bestalde, argi dago lanaldiaren murrizketa enplegua sortzeko modu oso egokia dela. Datu bat: Euskal Herriko enpresetan asteko lanaldia ordubete moz-

tuz gero, 17.500 lanpostu berri adinako enplegua sortuko litza-teke.

ELAk errebindikazio hauen alde mobilizazioak bultzatu ditu. Lehenik eskualdetan eta gero lau lurraldeetako hiriburuetan manifestazioak burutu ditu.

■ EL CONVENIO DE MADERA SE QUEDA EN NAVARRA

Han sido necesarios diez días de huelga en el sector de la Madera de Navarra para que los empresarios accedan a firmar el convenio de este sector.

Los trabajadores de este sector, en el que ELA y LAB cuentan con el 57% de la representación, han apostado con fuerza por el mantenimiento de su marco de negociación, en contra de la posición patronal, que sabe por experiencia que es más fácil y más barato negociar en Madrid.

Una vez más la caja de resistencia de ELA ha permitido afrontar con optimismo un conflicto que podía haber sido aún más largo.



■ ENFERMAR PUEDE SALIR CARO

El Gobierno Vasco quiere que en el futuro los usuarios de la sanidad pública vasca paguemos servicios que ahora son gratuitos. Osakidetza pretende, asimismo, que los enfermos pasen menos tiempo en los hospitales y que las

consultas sean más rápidas. El objetivo, reducir costos. La calidad asistencial, lo de menos.

Estas son algunas de las interesantes medidas recogidas en el proyecto de ley de Ordenación Sanitaria, aprobado recientemente por el ejecutivo autónomo, y que dentro de unos pocos meses se debatirá en el Parlamento Vasco. Ya lo saben, enfermar puede salirnos bien caro.

■ MAS ESTABILIDAD LABORAL EN PRYCA

En el hipermercado Pryca de Sestao, la presión sindical ha obtenido una importante victoria sobre la precariedad al lograr que el 50% de los trabajadores y trabajadoras pasen a ser fijos. Acuerdos como el alcanzado en Pryca nos demuestran que es posible luchar contra el desempleo y la precariedad a través de la negociación colectiva.

POR DERECHO...

ILEGALIDAD DE LA DOBLE ESCALA SALARIAL

El Tribunal Supremo se ha pronunciado en contra de que el convenio de una empresa incluya dos escalas salariales, una para los trabajadores antiguos, y otra, inferior, para los nuevos contratados. Dice que la fecha de contratación de un empleado no puede ser la causa para establecer una diferencia salarial; es decir, que la doble escala constituye una discriminación no justificada. Es una buena noticia, dado que la fórmula de la doble escala salarial, o "escala B", está en boga (Guardian, Iberdrola, TRW...).



CALENDARIOS LABORALES

Se han publicado los calendarios laborales para la CAPV (Boletín Oficial del PV del 2 de octubre) y para Navarra (BON del 11 de octubre). Son festivos comunes en ambos casos los días 1 y 6 de enero; 27, 28 y 31 de marzo; 1 de mayo; 15 de agosto; 1 de noviembre; y 6, 8 y 25 de diciembre.

Son festivos únicamente para Navarra los días 19 de marzo y 3 de diciembre; y para la CA del País Vasco el día 25 de julio, más la fiesta correspondiente a cada territorio histórico.

A lo anterior hay que añadir en todos los casos un día más correspondiente a la fiesta de cada localidad.



EL RIESGO DE DESPIDO POR RAZON DE EMBARAZO

Ultimamente, con ocasión del despido disciplinario por ausencias injustificadas del puesto de trabajo, el Tribunal Constitucional, en sentencia 136/1996, de 23 de julio, ha considerado que la prohibición de despido de la mujer embarazada, por motivos relacionados con su estado, "comprende la hipótesis de las ausencias al trabajo debidas a una enfermedad o trastorno fisiológico causados por el embarazo y que impidan desarrollar la prestación laboral convenida, las cuales, por tanto, no pueden justificar un despido".



Lan Munduko Notiziak

Barrainkua 13. Bilbao.

Tel: 4243300 - Fax: 4243654