



ELA, autonomia eta erantzukizuna

Diktadurapeko garai klandestinoak igaro bezain pronto, ELAk ezein erakunde politikorekiko autonomia aldarrikatu zuen eta hori betetzeko neurriak ere hartu.

Egun, egoera politikoak aldakuntza nabarmenak izan ditu: Lizarrako Adierazpena, ETaren epemugarik gabeko su-etena, EAeko hauteskunde osteko giroa, bake-prozesu egonkor bati ekiteko ahaleginak... ELAk egoera politiko berri hau posible egiterakoan zerikusirik izan du, eta piztu diren esperantzak berrestea nahi du, gizartearen itzaropena zapuztu ez dadin.

Baten batek egoera honetan pents lezake ELAren autonomia hura zalantzan dagoela, sindikatuak adierazpenak sinatu, alderdi politikoe-kiko adostasuna agertu eta zenbait ekimen edo mobilizazioekin bat egiten duelako. Jose Antonio Cestona idazkari nagusi ordezkooak argitu digu gai honen inguruko zenbait xehetasun.

(7. orr.)

Agilera
Añoeta
Mendizorrotza
El Sadar
San Mames
konpromisoan elkarturik

26an
17:30etan

www.jalgi.com/baieuskarari



“UNIDOS POR EL COMPROMISO” El 26-XII, cita con el euskara

Como final de la primera fase de la campaña “El acuerdo del siglo XXI: Bai Euskarari”, organizada por Kontseilua, el próximo 26 de diciembre, los cinco principales estadios de Euskal Herria (Aguilera, Añoeta, Mendizorrotza, Sadar y San Mamés) serán simultáneamente escenario de un gran acto festivo. Veinte años después de la primera campaña Bai Euskarari, los ciudadanos y ciu-

dadanas de Euskal Herria nos volveremos a reunir por nuestra lengua, bajo el lema “unidos por el compromiso”. A principios del año próximo, se cerrarán dos grandes acuerdos –social y político, y el compromiso del mundo del trabajo se expresará con la aportación de una hora de salario por parte de trabajadores y trabajadoras, a lo que las empresas añadirán otro tanto de lo recaudado.

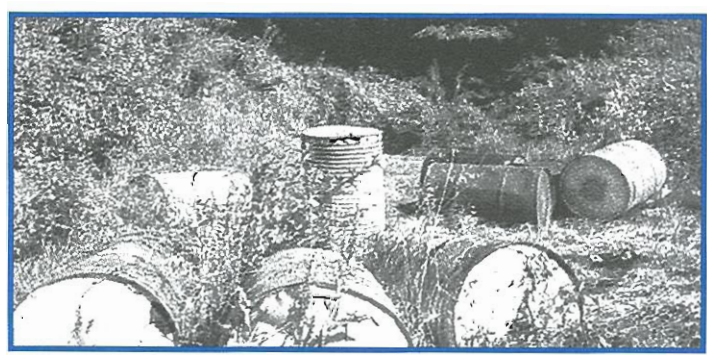
ELA Sindikalginza
 HAZKURRIAREN HAZKURRIAN / REVISTA DEL OBRERU
 Diciembre 1998ko abendua
 N.º 411. Zuzen.



ELA, autonomia eta erantzukizuna



"UNIDOS POR EL COMPROMISO"
El 26-XII, cita con el euskara
 C...
 ...



6

MEDIO AMBIENTE

Negociación colectiva y medio ambiente

3 HILEKO FIRMA:

Eustakio Uranga

4 GAZTEAK / JOVENES:

Mercado de trabajo de segunda

5 EMAKUMEA / MUJER

Decálogo para los derechos humanos

6 INGURUGIROA / MEDIO AMBIENTE

7 ENTREVISTA

José Antonio Cestona

8-9 TEMAS PARA LA REFLEXION

10 Hauteskunde sindikalak

11-13 HILEKO GAIA

Autogobernuaren eta lan harremanen esparruaren alde

14-15 INTERNACIONAL

"La OCDE, peligro fundamentalista"

"¿Sindicalismo en el santuario del capital?"

16 GARAPENA

17 ANALISIS

"Acerca de la amortización"

18-19 GUIA LABORAL

20 ELKARRIZKETA:

Jon Ander Llabori

11-13

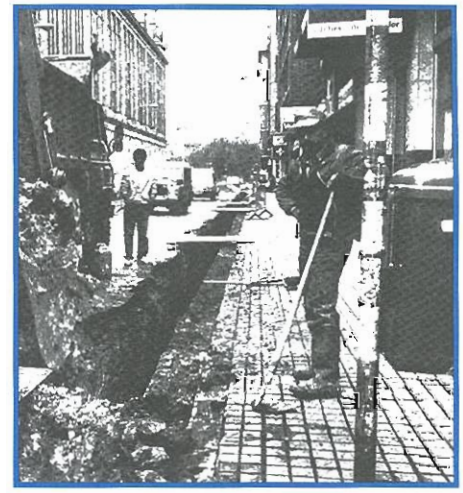


HILEKO GAIA

Autogobernuaren eta lan harremanen esparruaren alde

INTERNACIONAL:
"La OCDE, peligro fundamentalista"

14



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

La cuestión de las áreas de igualdad y jóvenes

La difícil situación que los colectivos de jóvenes y mujeres están atravesando en el mercado de trabajo (tasas de paro escandalosas, precariedad, explotación, discriminación, negación del elemental derecho a poder definir el propio proyecto de vida...) está en la agenda de trabajo de los/as sindicalistas de ELA. La campaña por el empleo que hemos desarrollado en 1998 tendrá continuación el próximo año en el que, con más fuerza, si cabe, reivindicaremos la reducción de jornada, la potenciación de los nuevos yacimientos de empleo, la erradicación de la precariedad, el respeto del principio *a igual trabajo, igual salario*, la igualdad de oportunidades y el salario social. Estos objetivos los recogemos también en las plataformas que defendemos en la negociación colectiva.

Decididamente hemos declarado la guerra a un "nuevo" mercado de trabajo que niega el derecho a un trabajo digno y estable a mucha gente. Sabemos, además, que la consolidación de ese mercado de trabajo nos divide y debilita y, por ello, entendemos como reto estratégico el confrontar con eficacia a ese mercado, lo cual no será posible si no contamos con los colectivos que en mayor medida lo padecen.

Ya han pasado algunos años desde que en ELA tomamos la decisión de poner en marcha dos áreas confederales: el área de igualdad de oportunidades y el área de jóvenes. En principio estas dos áreas deben complementar el difícil e importante trabajo que nuestra organización tiene con estos dos colectivos y que tenemos que abordar desde distintos campos:



- ✓ Integrarlo en nuestra acción sindical: negociación colectiva, movilizaciones sectoriales, comarcales y confederales; exigencias a los poderes públicos...
- ✓ Incorporar militantes desde la base hasta la dirección confederal.
- ✓ Crear un mayor grado de sensibilidad, utilizando para ello la formación, prensa y publicaciones, y una política de prensa adecuada.

Pero en demasiadas ocasiones cometemos un error fatal: unos instrumentos que no puede ser sino complementarios, las

áreas, se convierten en instancias sobre las que recae toda la responsabilidad. Nos desentendemos de cualquier responsabilidad, dejándola en manos de supuestos/as "especialistas" que solos/as poco pueden hacer.

Las organizaciones, órganos, áreas y personas que componemos ELA debemos tener diagnósticos propios en nuestro campo de responsabilidad, tenemos que fijar nuestros objetivos y diseñar nuestra estrategia; sólo a partir de ahí, y dentro de esa estrategia, podemos apoyarnos en el instrumento específico que son las áreas.

Los problemas que afectan a jóvenes y mujeres tienen que estar presentes cuando diseñamos y desarrollamos nuestra acción sindical, cuando trabajamos nuestros retos organizativos, cuando planificamos la formación, etc. Lo contrario no es sino condenar a las

áreas a navegar sin rumbo ni destino y, lo que es peor, sacando de sus cauces naturales las responsabilidades fracasar cuando y donde no nos podemos permitir.

Las áreas no pueden ser una coartada para no hacer lo que debemos hacer.



EUSTAKIO URANGA

*Responsable confederal
de las áreas
de igualdad y de jóvenes*

Mercado de trabajo de segunda para jóvenes y mujeres

A estas alturas nadie duda de la situación de explotación y precariedad que existe en la actualidad a todos los niveles. Podemos nombrar de una pasada a las ETTs, las subcontratas, las dobles escalas salariales, la denigrante eventualidad, los falsos autónomos, la economía sumergida, etc. Algunos incluso lo justifican o, al menos, lo maquillan diciendo que "bueno, es mejor que estar en el paro" y que "es una situación transitoria hasta que se te haga un contrato fijo, entonces cambiarán las cosas..." Pero, ¿qué es lo que están creando, un mercado de trabajo para jóvenes y mujeres que tendremos que sufrir sólo durante algún tiempo hasta que nuestra situación se asiente, o por el contrario están creando un nuevo mercado de trabajo en el que paulatinamente vaya entrando toda la clase trabajadora?

La juventud de hoy en día no lo hemos conocido, pero, hace ya bastantes años, la situación en Euskal Herria era de pleno empleo.

Tras esta situación comenzó a abrirse paso el fenómeno del paro, con el cual nos hemos criado, bien conociéndolo en casa, por algún familiar cercano, o por los medios de comunicación, ya que se ha ido haciendo el protagonista del panorama laboral desde entonces hasta nuestros días.

Pero, junto con el paro, algunos comenzaron a ver el chollo del siglo: con un ejército de parados y paradas incrementándose día a día tenían muy claro (y cada día lo tienen más), que para cualquier trabajo, con cualquier salario, con o sin calendario, con cualquier contrato o sin contrato siquiera, van a tener a un montón



de personas obedientes, preparadas y trabajadoras dispuestas a hacer lo que sea por un salario, cualquiera que sea.

¿PARA JÓVENES Y MUJERES?

Con estas premisas comenzó a gestarse una nueva forma de trabajo, peor remunerada, sin garantías de estabilidad, y con una serie de condiciones que no son ni la sombra de las anteriores. Un mercado de trabajo en el que es imposible reivindicar; "si no te gusta, déjalo, tengo a 200.000 parados deseando trabajar", nos dicen. Un mercado que nos impide, sobre todo a jóvenes y mujeres, poder lograr una independen-

cia, y por lo tanto poder desarrollar un proyecto de vida independiente, fuera del colchón familiar en unos casos, o fuera de la dependencia marital en otros.

Las cifras hablan por sí mismas: El 83% de los jóvenes están en este mercado de trabajo de 2ª, así como el 35% de las mujeres, pero ¿es exclusivo de jóvenes y mujeres?, y, ya que la juventud no es eterna, ¿se va mejorando esta situación con el paso del tiempo en el caso de los jóvenes?

Rotundamente, no. Y el que lo crea así se está engañando.

Está más que demostrado que ambos colectivos -jóvenes y mu-

eres- somos con diferencia los más atacados por este "Mercado de Trabajo de 2ª", pero lo somos solamente como los grupos más vulnerables a la hora de aceptar este tipo de trabajos.

Realmente no somos más que una excusa, una puerta abierta de par en par para implantar paulatinamente este modo de relaciones laborales en todo el panorama laboral.

TRABAJO EVENTUAL, FLEXIBILIDAD TOTAL

Actualmente, la práctica totalidad de las nuevas empresas y los nuevos yacimientos de empleo están generando este tipo de trabajo eventual, rotativo, con fuertes ritmos de trabajo, con flexibilidad total, con salarios de miseria, etc. Pero no sólo lo hacen las nuevas empresas. Las empresas "de toda la vida" quieren sumarse al "chollo" mediante otras fórmulas, como las dobles escalas salariales, camufladas normalmente en categorías propias (más bajas) para los nuevos contratados, o la diferencia de todo tipo de condiciones de estos nuevos contratados con respecto a los antiguos.

El movimiento sindical debemos tener los ojos bien abiertos para buscar nuevas fórmulas para poder paliar una situación que nos esta mermando nuestros derechos, nos está dividiendo como clase trabajadora y, por tanto, nos está debilitando nuestra capacidad de reivindicación.

Luis FERNANDEZ



*Emakume eta gazteokin hasi diren arren,
lan merkatuko baldintzak hondatzeko
helburua ez da gurekin amaituko*

SE CUMPLEN 50 AÑOS DE LA PROCLAMACION DE LA CARTA DE DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS NACIONES UNIDAS

Un decálogo para los derechos humanos

Estamos viviendo en un mundo en crisis. La pobreza y el desempleo han aumentado vertiginosamente; la protección social, donde existe, ha sido recortada. El poder y la riqueza están concentrados en las manos de unos pocos. Las disparidades económicas y sociales se acrecientan. Quienes son más vulnerables y están en mayor desventaja en nuestro mundo hoy son las mujeres y los/as niños/as.

No tiene que ser, sin embargo, de esta manera; podemos construir una alternativa con nuevas posibilidades. En el sindicato estamos luchando no sólo por lo que es posible, sino por lo que es justo. Trabajamos para hacer realidad una sociedad igualitaria donde el poder, la riqueza y los recursos sean distribuidos equitativamente entre todos/as.

Nuestra visión es de un mundo sin prejuicios ni estereotipos, donde las diferencias de sexo enriquezcan y no discriminen; donde las mujeres y los hombres disfruten de los mismos derechos en sus hogares, en la educación, en el trabajo y en la sociedad. Por ello,

REIVINDICAMOS:

- ✓ Un mundo donde el trabajo de la mujer sea valorado igual que el del hombre, donde las mujeres no sean segregadas a trabajos de bajos salarios o automáticamente discriminadas; un mundo donde haya un acceso equitativo a los empleos de buena calidad; donde las condiciones de trabajo dignas sean la norma y no la excepción.
- ✓ Un mundo donde el derecho de la mujer a trabajar no sea cuestionado, y donde el trabajo asalariado y no asalariado esté organizado de tal manera que permita a las mujeres y a los



hombres tener una vida profesional y asumir las responsabilidades familiares.

- ✓ Un mundo donde se enfatice que los valores, las responsabilidades y el poder deben compartirse. Las mujeres no sólo exigimos nuestra parte de poder, exigimos un cambio en la forma en que éste es distribuido. Queremos un nuevo tipo de organización de sociedad, una redefinición de la división del trabajo por la cual, después de una jornada de trabajo asalariado, las mujeres no sean la únicas que deben hacer frente a la carga de los trabajos domésticos y velar por las necesidades de las personas dependientes.
- ✓ Un mundo en el cual las mujeres no estén condenadas a la pobreza y a un sentimiento de irrelevancia social. La integración de la economía global, ha hecho imposible que muchas mujeres tengan un trabajo sostenible y digno. A menudo,

quienes encuentran trabajo quedan atascadas en empleos que subestiman su labor y sus posibilidades. Reivindicamos un mundo donde las políticas gubernamentales promuevan el crecimiento, el desarrollo, la creación de empleo de calidad, el derecho de igualdad real y la distribución equitativa de la riqueza.

- ✓ Un mundo en donde no se explote a los/as más vulnerables: la mano de obra invisible de las trabajadoras a domicilio, del sector informal... que se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo insostenibles sin ninguna protección legal.
- ✓ Un mundo en el cual las mujeres participen plenamente y en condiciones de igualdad en el desarrollo de instituciones políticas y sociales.
- ✓ Un mundo en donde la mujer pueda ejercer su libertad y su dignidad como persona, des-

provisto de amenazas de violencia, degradación y hostigamiento sexual.

✓ Un mundo en donde la democracia sea una realidad para todos y todas y donde las mujeres gocen de todos los derechos de ciudadanía. Una sociedad en la cual las mujeres puedan existir libremente como mujeres y como individuos y contribuir a su realización. Luchamos por una sociedad en donde las mujeres participen en igualdad en todos los niveles de toma de decisión, porque una democracia sin mujeres, no es democracia.

✓ Un mundo en donde se garanticen los derechos sindicales. Las mujeres deben participar en pie de igualdad en la formulación de políticas sindicales. Queremos un movimiento sindical que haga de la igualdad entre hombres y mujeres una prioridad; donde no haya barreras para que las mujeres trabajen al mismo nivel con sus compañeros a la hora de formular y planificar las políticas y programas sindicales.

✓ Un mundo que no esté dividido y oprimido por el sexismo.

DESARROLLADOS

Nuestra visión requiere revisar y exigir a nuestras instituciones económicas, sociales y políticas. Exige trabajar juntas/os para crear una sociedad en donde, de forma real, las mujeres tengan desarrollados sus derechos. Exige la unidad con aquellas y aquellos que compartan nuestros objetivos. Y, finalmente, nuestra visión exige un compromiso firme de todos nosotros —mujeres y hombres— para crear una sociedad renovada en donde la solidaridad económica y social prevalezca sobre la degradación humana, la explotación y la represión.

Begoña DIEZ DE ULZURRUN

Mirando a nuestro alrededor sin anteojeras podemos observar de forma clara cómo los ecosistemas comienzan a derrumbarse a consecuencia de un modelo de producción insostenible. Nuestro sistema económico ha funcionado con la premisa de "eficacia y rapidez al coste monetario mas bajo posible", y para ello, en muchos casos, no le ha importado sacrificar la salud de las personas o la supervivencia de ecosistemas enteros.



Negociación colectiva y medio ambiente

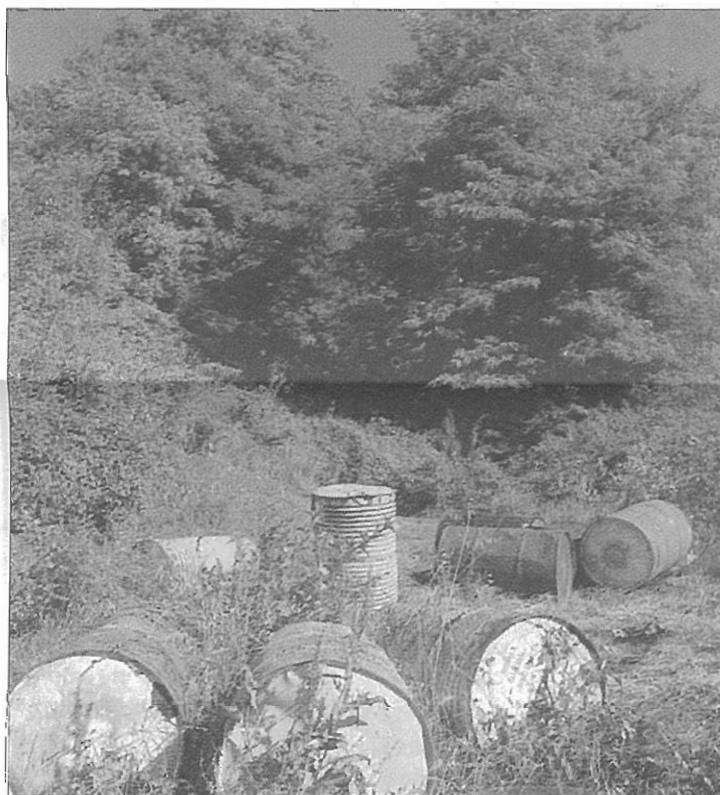
Cuando alguien ha levantado la voz para llamar la atención sobre las consecuencias de este modelo productivo ha sido tildado poco menos que de cavernícola. Los sindicatos han visto durante mucho tiempo el medio ambiente como un elemento destructor de empleo. De esta forma, en algunos países europeos, en la primera mitad de los setenta, algunos sindicatos realizaban manifestaciones defendiendo la energía nuclear.

En la actualidad han cambiado estas consideraciones. El respeto al medio ambiente es una garantía para la viabilidad de las empresas y para el mantenimiento a largo plazo del empleo. La presión que se pueda realizar para que las empresas eviten la degradación ambiental es interesante que esté presente en la práctica sindical y, particularmente, en la negociación colectiva.

Desde diversos estamentos internacionales se vienen impulsando iniciativas en defensa del Medio Ambiente y, en concreto, uno de los aspectos en que se viene haciendo especial hincapié es la necesidad de acuerdos voluntarios entre las distintas partes implicadas para la mejora de nuestro entorno, particularmente en el V Programa Europeo. En este sentido, merece la pena mencionar la experiencia de Dinamarca, donde, partiendo de una considerable cultura ambiental, una parte importante de los programas ambientales se desarrollan sobre la base de un acuerdo entre todas partes (empresas, sindicatos, organizaciones ecologistas...).

LOS SINDICATOS, PARTE DE LA SOLUCIÓN AMBIENTAL

¿Los sindicatos pueden ayudar en la mejora del Medio Ambiente?



¿Se han desarrollado avances en este sentido? ¿Se puede hacer algo desde la negociación colectiva?

Los sindicatos son una parte de la solución a los problemas ambientales, y así lo reconoce el antes mencionado V Programa Europeo del medio Ambiente. Algunos sindicatos europeos, como los de Alemania, Italia, Suecia, Dinamarca, vienen desarrollando programas especiales de educación ambiental y de participación sindical en la mejora de los sistemas de gestión ambiental en las empresas.

AVANCES

El caso que nos ocupa de Euskal Herria y, particularmente, en la Comunidad Autónoma Vasca, se están dando los primeros avances en la mejora ambiental, dirigida

especialmente a la empresa, pero la participación sindical es reducida. Todavía se está en fase educación ambiental, más que de participación en los diferentes sistemas de gestión ambiental.

Hoy asistimos a diversos campos de acción en los que los sindicatos pueden tomar parte en las tomas de decisión, tanto del conjunto de la Comunidad, por sectores industriales o en cada empresa.

Por un lado, asistimos al desarrollo de temas de conjunto, como la planificación del territorio, la formación, etc. en los que es posible incorporar temas ambientales. Por supuesto desde la presencia en la Comisión de Medio Ambiente que se debe poner en marcha en los próximos días es posible incorpo-

rar el punto de vista sindical sobre aspectos ambientales.

En el campo estricto de la negociación colectiva sectorial las experiencias son escasas. A lo largo de los últimos años ha habido algunas negociaciones de convenios colectivos en los que se ha incorporado en alguna plataforma temas ambientales como la realización de ecoauditorías con participación sindical. Pero en la práctica han sido escasas las ocasiones que hayan prosperado.

CONVENIOS DE EMPRESA

Por último, los convenios de empresa vienen dando bastante juego a las iniciativas de mejoras ambientales. Son cientos las iniciativas de sustitución de productos que se vienen desarrollando en la industria vasca. Por mejoras en la salud de los y las trabajadoras se han sustituido determinadas taladrinas, se han adoptado medidas de control sobre el ruido, se han sustituido unos disolventes y cuando menos se ha mejorado su uso, en otros productos como el amianto se camina hacia su prohibición, etc. Estos cambios realizados para la mejora de la salud de los trabajadores han contribuido claramente en la mejora del sistema productivo con respecto al medio ambiente.

Estos son algunos avances que se han realizado, pero queda mucho por investigar y avanzar.

H.K.

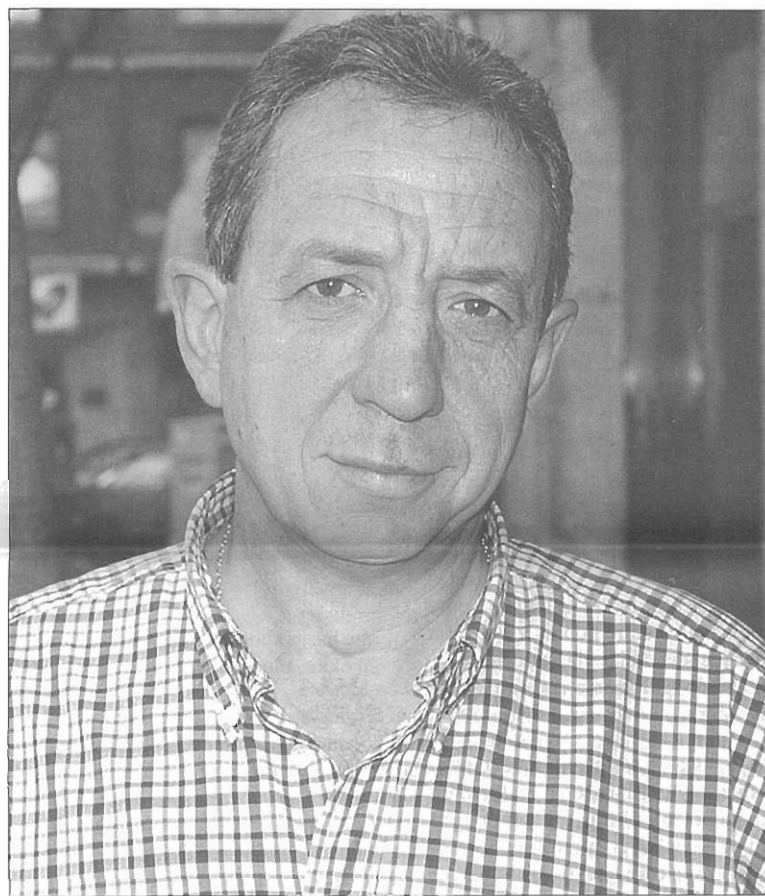
Esta página de medio ambiente se publica en colaboración con el departamento de Ordenación Territorial, Vivienda y Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

JOSE ANTONIO CESTONA, SECRETARIO GENERAL ADJUNTO DE ELA

“La autonomía política define a ELA”

En Euskal Herria estamos viviendo una situación política sometida a importantes procesos de cambio la declaración de Lizarrta, la tregua indefinida de ETA, la situación post-electoral de la CAPV, los esfuerzos para alumbrar un proceso de paz estable... ELA, que ha contribuido en alguna medida a que esta nueva situación política se diera, está comprometida en el empeño de que las expectativas se confirmen y la esperanza que se percibe en la sociedad vasca no se frustre.

Pronunciamientos conjuntos, coincidencias con este u otro partido en esta u otra materia, apelaciones a la participación del sindicato en plataformas, iniciativas, movilizaciones... configuran una situación compleja en la que alguien pudiera creer que lo que ha sido tradicionalmente una de las señas de identidad de ELA, la autonomía sindical, se debilita o, incluso, se cuestiona. De ello hablamos con José Antonio Cestona, secretario general adjunto del sindicato.



Jose Antonio Cestona.

—¿Qué significa la autonomía política de ELA?

—Quienes desde la militancia en la clandestinidad impulsamos el proceso de renovación de ELA que dio origen al III Congreso, habíamos incorporado la idea de independencia del sindicato como algo nuclear. Veíamos claramente que la mejor forma de defender los derechos e intereses de la clase trabajadora era la total independencia de nuestro proyecto.

Y esa independencia tenía dos aspectos principales: Por un lado, nos parecía imprescindible ser financieramente autosuficientes, no depender de instancias exteriores ni de subvenciones que pudiesen condicionar nuestra estrategia. Por eso fijamos una cuota que pudiera garantizar la supervivencia de la estructura y los servicios del sindicato, sobre la base fundamental de las aportaciones de las personas afiliadas.

—¿Y en lo político?

—Este era el segundo aspecto de la independencia que buscábamos. ELA se plantea un modelo que no tiene nada que ver con el esquema clásico de sindicato como correa de transmisión de un partido político. Pero no nos conformamos con eso, y tampoco aceptamos el modelo en el que el sindicato es funcionalmente autónomo, es decir, gestiona autónomamente “lo laboral”, pero siempre dentro de las directrices generales de un proyecto global del que el sindicato forma parte; la autonomía del sindicato se reduce, por tanto, a lo sectorial, mientras que el análisis y la estrategia globales son competencia de la organización rectora de la familia política a la que el sindicato se adscribe o, en su caso, del conjunto del movimiento del que el sindicato forma parte.

Nuestra alternativa era la de una organización sindical que asumía, con todas sus consecuencias, la responsabilidad de analizar la realidad desde los intereses de los trabajadores y trabajadoras, de defender esos intereses, y formular las propuestas y alternativas que correspondían a las necesidades de esa clase trabajadora a la que representamos. Frente al carácter interclassista y la responsabilidad de atender a los intereses del conjunto de la sociedad que, de una u otra forma, asumen los partidos políticos, nuestro proyecto es parcial, se centra en la representación y defensa de los intereses de un sector de la sociedad. Esto nos convierte en contrapeso, en contrapoder de quien ejerza las responsabilidades de gobierno, sea quien sea. Y eso sólo es posible desde la total independencia respecto de los partidos políticos.

VISION PROPIA

—¿Significa esto que el sindicato es políticamente neutral?

—En absoluto. Formamos parte de esta sociedad y tenemos nuestra propia visión de lo que debe hacerse. Defendemos que Euskal Herria tiene derecho a decidir lo que quiere ser y qué relaciones debe tener con su entorno, y luchamos por un proyecto social que no se limita a los que son estrictamente

relaciones laborales, ya que consideramos que la sociedad debe responder a los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Por eso denunciamos el fraude fiscal, planteamos políticas de empleo, de protección social, de igualdad de oportunidades, de solidaridad... y exigimos también soluciones democráticas para el conflicto político, porque lo vemos como algo absolutamente necesario para nuestra sociedad. Por tanto, independientes de los partidos políticos, sí; neutrales, no.

—¿Qué va a pasar en esta nueva fase?

—A partir de estos momentos, en que echa a andar una dinámica política y social nueva, seguiremos con nuestra línea de siempre: No secundaremos movimientos ajenos a los intereses de nuestra base social, la clase trabajadora, pero desde esta independencia vamos a seguir asumiendo nuestras responsabilidades en las empresas y en la sociedad.

Gabriel ZEBERIO

La victoria del capitalismo ya no produce alegría. El predominio del mercado viene acompañado de crisis: desempleo de masas y nueva pobreza en las naciones industriales, caos financiero y económico en los países emergentes. Las teorías neoliberales y la política de oferta parecen haber perdido su encanto, mientras que las teorías de Keynes y la estimulación de la demanda vuelven a estar en boga. Los gobiernos europeos de izquierdas buscan una tercera vía.

El mercado, en crisis (*)

El vencedor odioso

¿Acabará teniendo razón Karl Marx? A pesar del derrumbamiento del sistema económico socialista en el Este y del triunfo del capitalismo occidental, hace apenas un decenio, no se pueden obviar las similitudes existentes entre las tesis de Marx y la actual situación económica.

Y es que el fundador del socialismo científico lo predijo todo: la concentración de la economía; el acortamiento progresivo de los ciclos de producción e innovación, provocado por la competencia; la separación de la propiedad y el control de las empresas; el exceso de capital, acompañado de un número creciente de personas desempleadas –los “ejércitos de reserva industriales”, que son utilizados entre sí en la lucha por el trabajo y el salario. Y el abismo cada vez más profundo existente en muchos países entre pobres y ricos. La decadencia de las clases medias coincide igualmente con el análisis de Marx.

A la vista de estas consecuencias –que, según Marx, eran realmente inevitables–, el filósofo y propagandista de la lucha internacional de clases estaba convencido del hundimiento del capitalismo. Pero no sólo él. También uno de los economistas más señeros entre los partidarios liberales de la economía de mercado, Joseph Schumpeter, auguró que el capitalismo fracasaría y sería sustituido por el socialismo. Schumpeter, cuyas citas del “empresario dinámico” y de la “destrucción creadora” nunca fallan en ningún debate económico, concedía al sistema económico capitalista todavía una vida de 50 años.

No obstante, Marx y Schumpeter erraban con estos pronósticos: el capitalismo está lejos de librarse de las crisis, pero hoy no tiene alternativa. Tras su fracaso en el Este, el socialismo está más lejos que nunca. Y sin embargo, casi todos los países capitalistas, de economía de mercado, se ven afectados por problemas muy serios, cuando no existenciales. La globalización –victoriosa expansión mundial de la economía de mercado– ha puesto en evidencia crudamente las debilidades de economías



La crisis financiera ha provocado escenas como ésta, captada en un banco de Indonesia.

que hasta ahora se consideraban, por su éxito, modélicas.

En lugar de aumentar el bienestar de los pueblos, a menudo se ha llegado a la situación contraria. “El capitalismo global está desestabilizando la economía de países pobres y produciendo grandes pérdidas a los inversores de los países ricos”, escribía Robert Samuelson en la revista estadounidense *Newsweek*. La publicación titulaba “Capitalismo global, ¿RIP?”. ¿Descanse en paz el capitalismo? Más bien lo contrario: no hay paz ni tranquilidad. Las dificultades son en muchas ocasiones no una simple consecuencia de las últimas turbulencias en los mercados de divisas y finanzas:

- ✓ Japón cuelga desde hace ya ocho años “como una rueda de molino al cuello de la economía mundial” (*International Herald Tribune*), desde que reventara la gigantesca burbuja especulativa en los mercados inmobiliarios y de valores. La segunda potencia económica se balancea desde hace años al borde de la deflación y la recesión. El desempleo, que se mantuvo durante decenios en niveles ejemplarmente bajos, aumenta constantemente.
- ✓ En el sureste asiático, la última crisis financiera está teniendo consecuencias devastadoras para la pobla-

ción. En el *crony capitalism*, tal como lo denominan los americanos –una especie de economía de mercado del compadreo–, tenían más importancia, para utilización del capital bombeado desde el exterior, los enchufes que la rentabilidad.

Ahora el desempleo crece rápidamente, la incipiente protección social, que justamente se estaba empezando a articular en países como Corea del Sur o Tailandia, desaparece. En Indonesia hay ya 80 millones de personas –alrededor del 40% de la población– viviendo por debajo del umbral de la pobreza.

✓ Sin dinero extranjero, América Latina ve desvanecerse toda esperanza de desarrollo económico. Tras los fracasos en Extremo Oriente, los inversores que actúan a nivel mundial –fondos de pensiones, bancos y compañías de seguros– han vuelto a evaluar sus riesgos y han retirado capital a lo grande también de países sudamericanos emergentes, en especial de Brasil.

✓ En Rusia, antigua patria del socialismo real, posiblemente haya pasado ya el tiempo de la economía de mercado, antes de que ni siquiera haya empezado realmente. El caos económico y el capitalismo desbocado han hecho que el salario medio real haya caído un 40% desde 1989,

al tiempo que ha surgido una casta de personas multimillonarias.

✓ Tampoco la economía de mercado de Europa occidental es un oasis de felicidad, aunque aquí a la gente le vaya mucho mejor que a los habitantes de las regiones del Este en crisis o del Tercer Mundo. Desde hace más de dos decenios el número de personas desempleadas aumenta entre ciclo y ciclo económico. Sólo pocos países de entre los miembros de la UE han conseguido dar un vuelco a la situación. En 1997 había en la UE casi 18 millones de personas sin trabajo.

✓ ¿Qué pasa en EE UU, país de origen del capitalismo? Con todo, los americanos han creado en los pasados 15 años más de 25 millones de empleos, y no sólo baratos. Pero la mayoría de los estadounidenses disponen de menos dinero que antes.

En una estadística sobre la pobreza, publicada por expertos de las Naciones Unidas el mes pasado, EE UU ocupa el último lugar entre los 17 países industriales estudiados. Hace ya cuatro años la revista británica *Economist* comentaba la creciente distancia entre pobres y ricos: “Aun cuando no se ha cumplido hasta hoy la predicción de Marx de que el proletariado sería arrastrado a una miseria lastimosa, el cada vez mayor

Globalizazioak –garaile atera den merkatu-ekonomiaren hedapenak– modu gordinean utzi ditu agerian orain arte eredu omen ziren ekonomien ahuleziak

abismo entre quienes poseen y quienes nada tienen podría hacer que alguno diera la razón a Marx en este punto”.

Las causas de las crisis globales son diversas. Pero estos resultados negativos dan alas a los críticos del capitalismo global. Por ejemplo, el sociólogo francés Pierre Bourdieu echa pestes contra “la evolución hacia un mundo darwinista en que se da una lucha de todos contra todos”. Su colega americano Richard Sennett teme que el mundo se encuentre ante un “nuevo sistema de clases”.

Cuanto peores son los resultados de la actividad de la economía de mercado, más aceptación pierde el orden capitalista entre los afectados. Cuando en Yakarta o Seúl la población se echa a la calle para protestar contra el Fondo Monetario Internacional (FMI), o cuando los rusos protestan contra su gobierno, en el fondo se tiene en mente el sistema capitalista, del cual se sienten víctimas.

Este proceso de creciente escepticismo ante el sistema económico es observable no sólo en países lejanos, sino también aquí. Cuanto mayor es el nivel de desempleo, más duro es el juicio. Así, más de tres cuartos de los alemanes orientales daban en una encuesta de primavera de 1990 una opinión favorable del sistema económico de la República Federal. Seis años más tarde, ni un cuarto de los ciudadanos de la antigua DDR estaba satisfecho con la economía social de mercado. Los alemanes occidentales y orientales comparten el mismo temor ante el capitalismo global. “Para la población alemana –constataba el Instituto de la Economía Alemana, cercana a la industria, tras una encuesta realizada en primavera de este año– la interdependencia económica global es más bien una pesadilla”.

Cambio de chip incluso en los ultracapitalistas Estados Unidos

Pero ¿cómo continuar con el desarrollo del capitalismo para que el mercado vuelva a aportar de nuevo riqueza para todos –o, al menos, para casi todos? En la reanimación del modelo contrario sólo cree algún tipo raro como el jefe de estado cubano Fidel Castro, que en la cumbre de los estados latinoamericanos mostraba abiertamente su satisfacción por los problemas ajenos (la preocupación de sus colegas ante la crisis). El socialismo está muerto, en principio. Y la economía de mercado ha probado su flexibilidad y capacidad de adaptación una y otra vez.

Está claro que el derrumbe de las bolsas de este otoño sólo ha sido un síntoma. Por eso, la vuelta

Neoliberalismoari aurre eginez pentsamolde ekonomiko desberdina dator berriro indarrean: dena ez du merkatuaren mende utzi nahi, eta ‘turbokapitalismoa’ otzantzea du helburu

a la tranquilidad de los mercados financieros y la subida de las cotizaciones bursátiles no elimina verdaderamente los focos de crisis en las distintas zonas del mundo. Sólo el análisis de las causas profundas de las crisis podría ayudar a encontrar las soluciones para el futuro.

Pero ya en el análisis de las causas los políticos y economistas se dividen en dos bandos: en el grupo de quienes constatan un fracaso del mercado y exigen una mayor intervención del estado, y en el conjunto de las personas que acusan al estado de entrometerse demasiado en la economía, y que por ello no ha dado el margen de actuación suficiente a las fuerzas del mercado.

Hasta hace poco, era el segundo grupo quien dominaba la discusión a nivel nacional e internacional, desde que el presidente americano Ronald Reagan y la primera ministra británica Margaret Thatcher adoptaron como criterio básico para su política las teorías del monetarista neoliberal Milton Friedman y sus *Chicago boys*. El estado sólo se tenía que ocupar del crecimiento adecuado de la masa monetaria y mantenerse, por lo demás, al margen de la economía.

Según el credo de los neoliberales y políticos partidarios de la oferta, que ni siquiera aceptan el atributo de *social* para la economía de mercado, sólo la liberalización de los mercados puede volver a traer bienestar, crecimiento y empleo. El economista americano Rüdiger Dornbusch, que considera a los propios estados como “una idea



Protesta sindical en Seúl.

Estatuek ere kasino itxura hartu duen kapitalismoari esparru berri bat ezarri behar diote, etorkizunean krisiak ekidin edo behinik behin beren eragina mugatzeko

del pasado” y quiere suprimir de todas maneras el estado del bienestar, indica la dirección: “Permitir e impulsar que las personas se preocupen de sí mismas, ofreciendo oportunidades y reforzando la responsabilidad individual”.

Pero entre tanto vuelve a ganar influencia el otro bando, que no quiere dejar todo a merced del libre juego de las fuerzas del mercado y se propone domesticar al *turbocapitalismo*. Este concepto fue elaborado por el americano Jeremy Rifkin y ha encontrado ya eco en el debate político de Alemania. “Las enormes deficiencias de los últimos años prueban fehacientemente el fracaso del neoliberalismo”; esta es la base de la que parte el profesor de economía Rudolf Hickel al reivindicar de un cambio de rumbo.

Parte del movimiento en contra es el keynesianismo, al que durante largo tiempo se ha creído muerto, que apuesta por reforzar la demanda mediante la política fiscal y monetaria, para lograr así un mayor crecimiento económico y aumentar los empleos.

También desde el estado hay que imponer al capitalismo de casino global (especulativo) un nuevo marco de ordenamiento, para evitar en el futuro crisis monetarias o, al menos, reducir el riesgo de contagio más allá de las fronteras. Incluso alguno que hasta hace poco consideraba como un dirigismo diabólico los controles sobre los movimientos de capital, ha recapacitado tras la experiencia de la crisis en los mercados financieros. Por ejemplo, también Robert Rubin, ministro de Finanzas americano, cree que tiene sentido una “nueva arquitectura” del sistema monetario mundial.

De todas maneras, en EE UU cada vez hay más dudas acerca de si capitalismo anglosajón, totalmente desregulado y liberalizado, es un proyecto válido para todo el mundo, independientemente del nivel de desarrollo y de las tradiciones culturales de los países respectivos.

Así, en la última sesión de la International Joseph Schumpeter Society, el científico japonés Hiroyuki Orgagiri expresaba su seguridad de que su país nunca renunciaría totalmente a los elementos corporativos del sistema económico, a pesar de todas las reformas precisas hacia la economía de mercado. Y lo que vale para el corporativismo japonés es aplicable también a las características de otros estados en el resto del mundo. La economía de mercado capitalista no puede tener un modelo uniforme.

Wilfried HERZ

(*) Artículo publicado en el semanario alemán *Die Zeit* (12-11-98)

ELECCIONES SINDICALES

Continuamos con la valoración de las elecciones por federaciones, con el análisis realizado por Luis Mari

Arana, secretario general de Construcción y Madera, y Patxi Agirrezabala, secretario general de Servicios Públicos.

CONSTRUCCION Y MADERA

Para cuando este número de *Sindikalgintza* llegue a su destino, el grueso de las elecciones sindicales, salvo en Navarra, estarán realizadas en la FCM-EZF, quedarán pendientes las que habrá que realizar en diciembre y las que se retrasen a enero de 1999.

Estamos, pues, en la recta final, la meta ya se ve, y tenemos que realizar un buen *sprint* que dé como resultado a lo ya realizado una consolidación de la representación que en Euskal Herria tenía ya nuestra federación.

Partíamos de una representación elevada, ya que de cada 10 delegados elegidos, más de cuatro son de ELA (el 43,32%). Y nuestro objetivo será consolidarla.

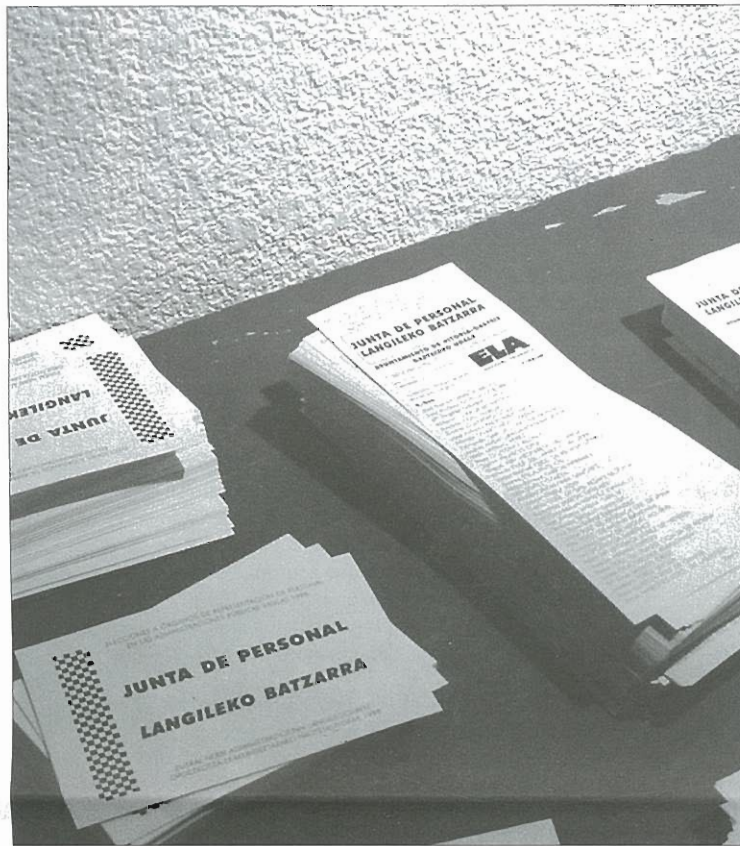
Partíamos de una situación con diferentes niveles de representación según los territorios: Desde el 58,32% de Gipuzkoa y el 50,18% de Bizkaia, al 29,82% de Araba y el 26,45% en Navarra.

Los incrementos que vamos a obtener en Araba y Navarra, fundamentalmente, donde vamos a aproximarnos mucho a UGT, van a compensar las pérdidas de Gipuzkoa y algo de Bizkaia, donde nuestra representación era muy alta.

Así pues, el objetivo trazado del 43,22% es alcanzable; lo demuestran los datos a día de hoy. Vamos a obtener un buen resultado, que debe servir para seguir desarrollando aquí la negociación colectiva, en una federación donde todos los sectores que la componen tienen convenios estatales o se están negociando en algún caso.

Indirectamente, ese buen resultado debe servirnos también para que mejore la representación global de la Confederación.

Luis Mari Arana



SERVICIOS PUBLICOS

Patxi Agirrezabala

A falta de una valoración definitiva al cierre del ejercicio de 1998, podemos atrevernos a efectuar un balance global del grueso de las elecciones sindicales en la federación del sector público, en la CAPV (en Navarra, el grueso de las elecciones tendrá lugar a partir de marzo de 1999).

En cuanto a número de delegados y delegadas, se hace evidente la importancia de la

administración local y foral, con núcleos muy dispersos y otros de gran concentración. En este sector hemos obtenido resultados muy positivos, mejorando nuestras posiciones anteriores en cada territorio.

Destacan en este ámbito los resultados electorales de los ayuntamientos de Vitoria-Gasteiz y Donostia, así como la Diputación foral de Gipuzkoa, centro en que hemos obtenido la mayoría

absoluta. Igualmente positivos son el número de delegados logrados en el Instituto Foral de Bienestar Social (IFBS) de Araba, con el 48%, ayuntamiento de Eibar (50%), etc.

En el momento de escribir estas líneas se celebran las elecciones en la Ertzaintza, y próximamente, en la Diputación de Bizkaia.

Hay que destacar asimismo los resultados de las juntas de personal de la administración autonómica, donde, tras haber repetido prácticamente resultados, mantenemos un porcentaje de representación en torno al 46%.

En el conjunto de la administración del Estado subimos también de manera importante, con una gran incidencia en Araba, y pudiendo empatar o superar, por primera vez, a CC OO en Gipuzkoa.

La sanidad privada es un sector al alza, donde estamos mejorando los resultados y penetrando en empresas nuevas.

Por último, queremos reseñar que las elecciones de Osakidetza se celebran el 15 de diciembre, habiéndose abierto el número de unidades electorales, por lo que aumentará el número de delegadas y delegados. El trabajo realizado por la militancia nos hace albergar grandes esperanzas.

El cuadro de elecciones por territorios nos da el siguiente dibujo (a 19 de noviembre):

Resultados de elecciones sindicales (Servicios Públicos, CAPV)

	ELA	UGT	CCOO	LAB	Besteak	Guztira
Araba	135	34	51	34	47	301
Gipuzkoa	264	33	82	157	52	588
Bizkaia	324	83	131	91	87	716
EAE/CAPV	723	150	264	282	186	1.605

Autogobernuaren eta lan harremanen esparruaren alde

ELAK, 1979ko ekainean, IV Kongresuan, estatutua onartzetik, iazko Gernikako ekimenean Estatutu beraren agortzea aldarrikatzera pasa zen, eta duela hilabete gutxi Lizarrako itunera beste erakunde askorekin sinatzera; gauza asko gertatu da Euskal Herrian eta ELAn baitan. Orri hauetan prozesu horren hari nagusiak izan nahi ditugu idazgai, baina batez ere hausnargai. Nork bere iraganari so egitea, etorkizunari begira nazioagintzarekiko eratzunkizunetan murgiltzeko behar den arnas garbia hartzeko modurik onenetarikoa izan bailiteke.

Estatutuaren ibilaldi neketsuaren hasiera

Estatutuaren alde egin zuen apustua ELAK 1979ko IV Kongresuan, itunari muga nabarmenak ikusten baldin bazizkion ere. "Jabetuta gaude Estatutu honen gabeziez, bai Euskal Herriaren nazio asmoekiko zein euskal langileriarekikoak". Hor zeuden Nafarroarekiko banaketa eta lan harremanetan autonomi erkidegoko legegintza-ahalmenik eza etorkizunerako. "Estatutu hau Euskadiren autogobernurako abiapuntu baliagarria da. ELAK gero eta autogobernu maila handiagoak eskainiko dizkigun Euskal Herria eta euskal langileriak dinamizatutako prozesu autonomikoarekin bat egiten du".

Hortik aparte krisi ekonomikoaren larritasunaren aurrean, kongresuak negoziazio kolektiboan sakontzea erabakitzen du, konfederazioa sendotu, erresistentziak kutxa eratu, enpresako sindikal-gintza bultzatu, nazioarteko elkartasuna landu eta hitzarmen sozialaren politikaren aurka azaltzea. Ez ziren, beraz, asmo txikiak.

Estatutuaren onarpenarekin, mugimendu abertzale osoaren urteetako banaketa sendotuko da. Batzuzentzat, bultzatuz gero, estatutuak zilegitasun berri bat sortzen du, autonomi erkidegoaren gehiengoak hautatu duelako. Babesa eman ez ziotenentzat, berriz, marko juridiko berriak ez zeukan zilegitasunik, erkidegoan aprobata ez zen konstituzio bati bait zerion.

Edozein kasuan berehala ezagutuko genituen estatutuaren lehenengo ebakinak. Tejerazotik aparte, LOAPA (1981) deituriko legearen proiektua izan zen Madrilgo agintariak paktu politiko horrekiko zeukaten intentzioak hobekien erakutsiko zituen urte haietan. Baina, dena den, erkidegoa gartzeten joango zen 80etako hamarkadan, eta abertzaletasunaren barruan denek izango zuten aukera, estatutuaren gorespenak ala kritikak banatzeko. 80ko hamarkadan, gure erkidegoak egituraketa instituzionala eta estatutuaren garapenean ezagutuko zuen. Bestalde, ELArentzat, bere gehiengoaren indartzearen eta barne egituratzearen urteak izango ziren.

Espainiar esparrua eta birmoldaketa industrial

Langileontzat urte benetan larriak izango ziren. Hamarkada osoan zehar, birmoldaketa industrial egingo zen, faktore desberdinak elkartu zirelarik: 1979ko krisi ekonomikoaren ondoren, Europako orduko merkatu amankomunean sartzeko premia, euskal industriaren aniztasun eza (siderurgia eta untzigintza), eta Madrilgo euskal enpresak ixteko joera nabarmena estatuko beste enpresen probetxurako. Guzti honek eragin larriak izango zituen Euskadin eta, batez ere, Nerbioiko itsasadarraren bi aldeetan.

Sindikalgintzari dagokionez, estatu eta instituzio mailetan, gauzak ez ziren errazak izango. Estatua, sindikatuak eta ugazaberia espainiarrak lan harremanetarako



espainiar esparrua sendotzen hasiko ziren. Sindikal askatasunerako legea UGTren neurrian egin zen, espainiar eredu sindikal konkretu bat sendotuz. ELAren erantzuna garbia izan zen: enpresetan indartu beharko zuen bere lan sindikala, ordezkapenak benetan errealak diren tokian alegia.

1988ko greba

1988 urtean, PSOEek bere kontrako lehenengo greba orokorra ezagutuko zuen, abenduak 14an. Gertuko zergaitia "Gazteontzako enplegu plana" izan zen. Ordurako, langabezia gogor eragiten hasia zitzaizen gazteei eta beste kolektibo batzuri.

VII Kongresua

Urtebete beranduago ELAK bere zazpigarren kongresua ospatzen du. Bilkura honetan eginiko hausnarketarik sakonenetarikoa, ELAK euskal gizartearen jokatu beharreko paperaz izan zen. ELAK, orduan, "prozesu nazionalaren protagonista" legez ikusten du bere burua. Eta lan hori serio-tasun eta erantzunkizunez betetzeko asmoa zuen. Nola edo hala, hurrengo urtetan hartuko zituen erantzunkizun nazionalak aurrei-

kusten ari zen (orduan zehaztasun haundirik gabe), zegoeneko Euskal Herriko sindikatu nagusia zena.

90etako mutazioa

90etako hamarkadarekin aro berri bati ematen zaio hasiera. Ordurarte mendebaldeko gizarte oinarritu zuten paradigmak hautsi egiten dira. Demokrazia, gizarte kohesioa, ongizate estatua, garapena eta progresua bezalako baloreek ez dute gizarte ordena berria antolatuko. Aldaketa honek ekonomian dauka oinarria, baina kultura, politika eta filosofiaren aldateka sakona erakartzen du. Eta zer esanik ez, baita nazioak, estatuak, etniak, eta abarrekoak ulertzeko eta egituratzeko moduan ere. Estatuak subiranotasuna galtzen dute, goitik eta behe-tik, konfederazio eta banaketa eta autonomia prozesuetan. Politika, bere aldetik, ekonomiaren menpean gelditzen da gehienetan. Guzti honek badu, eta duda gabe izango, bere eragina Euskal Herrian.

1992ko agiria

Komite Nazionalaren 1992ko martxoaren 6ko "Aurrerapide eta askatasunezko etorkizun baten

alde" agiriak ELAren azterketaren fruitu sakonagoak ikusten dira. Bertan, non nazioetako eta langileen arazoak sakonki aztertzen diren, sindikatuen arteko kolaborazioari buruzko hausnarketa berri bati ekiten zaio, eta zehatzago, sindikatu abertzaleen arteko lanari buruzkoa. «Sindikatu abertzaleen arteko gertutasun gehiago sendotu daitezkeen ekimenen aurrean, jarrera ireki bat mantendu behar du ELAK. Prozesua batetaz ari gara. Eta prozesu hau aurrera egiteko aukerak subiranotasunaren eta demokrazia sindikalaren printzipioen onarpenari baldintzatuta daude».

ELA-LAB: elkarren arteko lanaren lehenengo urratsak

1994ean, ELA eta LABek lehenengo ekintza bateratua eta konfederala egin zuten, otsailan, lan harremanetarako euskal esparruaren alde, hain zuzen. Ordurako, argi zegoen espainolistentzat estatutuko ituna hausten hasi zirela; eta, gure onerako, LAB ekintza sindikalean sakontzen hasia zen ere. Elkarren arteko lanerako gune zabal baten atarian geunden.

1995ko Aberri Eguna

Urtebete beranduago, aurrerantzean oso garrantzitsua eta erreferentzi bat izan den (eta ez bakarrik sindikatuentzat) agiri bat atera zuten bi sindikatu abertzaleek, Aberri Egunekoa alegia. Agiri honen diskurtsoa zabala eta sakona da, luze begiratzen duen horietakoa, alegia: distentsio beharra, gatazka politikoa gainditzeko beharrezkoa den elkarriketa eta negoziazioa, indar metaketaren beharra, baita borroka armatuaren alde ezkorra. Euskal Herriko bi sindikatu abertzaleak, nazio honek merezi duen gizarteari eta gizarte ereduari begira daude, eta prest daude beraien indarrak langileontzako merezi duen nazioagintzaren alde metatzeko.

Gatazka politikoa dagokionez, gero eta bateraezinago azaltzen dira tentsionatze planteamendua (sufirimenduaren gizarteratzea, ETA-Estatua negoziazio eskema) eta, beste aldetik, indar metaketaren eta distentsio dinamikak. Montxo Doral, Javier Gomez Elo-segi eta, inoiz baino gehiago, Jose Luis Casoren hilketak eta gero, argi geldituko zen inkompatibletasun hori, mahai nazionalaren espetxeratzearen aurkako manifestapenaren bezperetan.

El documento del Aberri Eguna de 1995 habla de la necesidad de distensión, del diálogo y la negociación y de la acumulación de fuerzas

1995 eta 1997 urteen artean, ELA eta LABen arteko lana biderkatzen da: erreforma laboralen aurka, pentsioen erreformaren aurka, heziketa iraunkorraren auziaren iraunkorraren aurrean, zergatasuna dala...

IX Kongresua

1997ko ekainean ELAK bere IX kongresua burutzen du, eta aipaturiko bidearen ondorio sindikal eta politikoak agertuko du. Bai eta ondoren, urrian, Gernikara eramango duen autogobernuaren aldarrikapena. Berrirakurri besterik ez dago, Kongresuko 3. eta 4. Ebazpenak: "Lan harremanetarako euskal esparrua: lehentasun estratejikoak", eta "Gatazka konpontzeko demokrazia sakontzea". ELAK,



"salatu egin nahi du egungo marko juridiko-politikoak Euskal Herriari ez diola bere estatus politikoa erabakitze eskubidea aitortzen eta egoera hori gainditu beharra" dagoela. "Irtenbidea demokrazia da eta sakonduz eraiki behar da". "ELAK aurrerantzean ere jarrera mugigaitzak salatuko ditu, polarizazioa borrokatuz eta euskal gizartean hurbiltze, elkarriketa eta elkarlan prozesuak bultzatuaz, horiek ipin baititzakete etorkizun elkarbanatu baterako oinarriak".

Lau hilabete beranduago ELAK Gernikara eramango zuen bidea markatuta zegoen, uztaile beltz hura halakorik irudikatze ematen ez bazuen ere.

Gernika: 1997ko urriak 18a

Edukinetan, Gernikak ez zuen gauza berririk eman baina, hala ere, aukerako ekitaldia izan zen, egokia alegia. Egun batzuk lehenago, fundazio abertzale batean, Ratok "ez dela ez bizi honetan ez eta hurrengoan INEM Euskadira transferituko" bota zuen. Urriak 18 an erregea, Bilbon zegoen. Eta egun horietan, abertzaletasuna sakonetik jota zegoen, uztaileko gertakarietatik aurrera: proposamen faltan, PPrend hondamendi erre-

presiboaren ikusle izutu, marko juridikoaren muga gaindiezinetaz jabetuta, eta kriminalizazioaren akusaziopean. Estatuko estrategia argia zen: nazioagintza eta biolentzia identifikatzen den bitartean, eta ezker abertzaleak errepresioari horrenbesteko ekintzekin erantzuten duen bitartean, nazioagintzarako indar metaketa gertaezina da. Gernikak, estrategia horri astindu sakona ematen dio, abertzaletasun osoan astintze bera emanez. Ondorengo gertakariak ezagunak zaizkigu.

Gernika, erreferentzi berri bat

Ekitaldi sindikala izan zen, ELArena... baina sindikala baino zer edo zer gehiago ere bilakatu zen. Edukinez, argia: bi erreibindika-

zio, taktika bat eta subjektu bat. Lehenik, ELAK bermeak behar dituen marko juridiko politiko berri bat eskatzen du. Bigarrenik, marko horrek, tresna soziolaboral guztiak izan beharko ditu, langileok gizarte eredu desberdin baten alde egiteko aukera izan dezagun. Hirugarrenik, espainolismoaren eraso bortitzaren aurrean, bide bakarra dago: indar metaketa, ardatz paketsu eta demokratikoe-tan. Azkenik, subjektu bakar bat izan daiteke prozesu honen aintzindari: gizarte gehiago bat, subiranotasunaren nahian gizarte eredu baten alde borrokatuko dena. Eta zer esanik ez dago, bide berri hau joratzeko, "ETA soberan dago, oztopo" izateaz gain.

En Gernika, ELA reclama para el pueblo vasco un marco jurídico con garantías y con instrumentos sociolaborales

Gernika fue un impulso, una invitación y llamada para que cada cual, según su personalidad y a su ritmo, empezase a trabajar por la construcción nacional

Oihartzunak

Honaino edukinak, baina zeintzu izan ziren erreazioak, oihartzunak?

Lehenengo erreazioa, ekitaldia hasi baino minutu batzuk lehenago: ELAkook ezezik, abertzaletasunaren gizon-emakume esanguratsu asko bildu izan zituen deialdiak. Gizon-emakume banakakoak eta erakunde abertzaleen ordezkariak. Aniztasuna beraz, LOAParen kontrako manifestapen zahar harez geroztik euskal herritarrok ikusi ez duguna, hain zuzen. Ekimena haize freskoa izango zen, abertzaletasun osoarentzat, abertzaletasuna bere nortasuna askatasunez erakusteko gune bat aurkitzen zuen. Eta ELA denak, izan duen bidea medio, sinesgarritasuna ematen zion bilkurari.

Gonbidapen berria

Baina haize freskoa izateaz gain, ekimenak astindu egiten zuen abertzaletasunaren familia guztiak, hemen hiru karikaturatan desberdinduko ditugunak. Abertzaletasun "eroso eta maitagarri"aren aurrean, ELAk dio ez dagoela estatutuarekin gehiago fidatzerik. Abertzaletasun "liberalaren" aurka, ez dagoela abertzaleen diskursoarekin bat egiterik honek ez badu beste gizarte eredu solidarioago bat eskeintzen. Eta, borroka armatua onartu duen abertzaletasunaren aurrean, ez dagoela gehiengo bat egiterik indarkeriaz, langileen interesen kontra bueltatzen baita da estrategia.

Hitz batean esateko, Gernika bultzada bat izan zen, nor bere martxan hasteko gonbidapen eta deia: "nor bere erritmoan eta nor bere nortasunaren arabera".

Lizarrako bidearen seinaleak

Ez dakigu Gernikako ekitaldiaren azken zita honek profezi baten eragina izan zuen ala ez. Baina, egia da azken urte honetan Euskal Herriko eszenatoki politiko eta sozialean mugimendu azkar eta sakonak gertatu direla. Ibaetako presoen gerturatzearen aldeko plataforma eta mobilizazioak, Setien gotzainaren posizionamenduak, eta abar, Gernikarena eta hurrengo hilabete gertuenera.

Gobernu espainiarraren politika errepresiboak bortizki astindu du abertzaletasun osoa urte honetan. Inmobilismotik ondo neurturiko errepresio batera pasatu da (sakabana-tzeari eutsiz, Ardantza planari ezezkua emanaz, HBko Mahai Nazionala espetxeratuz,

Frente a la estrategia represiva de Madrid, que pretendía identificar nacionalismo y violencia, los abertzales han sabido responder de forma inteligente

Egin itxiaz). Estrategia honek eragin eta espainiarrentzat etekin positiboak izango zituena, baldin eta ENAMek ohiko erantzuna ematen bazuen. PPren (eta honetan lagun zuen PSOEren) asmoa ez zen inola ere euskal gatazka konpontzea, baizik eta euskal indarren metaketa deusezteia, naziogintza eta indarkeria nahastuz. Baina ezker abertzalearen eta abertzaletasun osoaren mugimenduak, beste erabateko erantzun politikoak posible egingo ditu.

Azpirarratzekoak

Azpirarratzekoak dira azken urteko HB eta EAJren elkarrizketa, HBk proposatutako "Akordio nazionala", EBBk mahainazional-kideen espetxeratzeari buruz egindako komunikatua, Irlandako foroa, kirol legearen inguruan egindakoa, Legebiltzarrean Konstituzioa ez onartzearena, abenduko greba eta manifestazioa konbokatzearena (hau, pikutara joango zena). Horrelako mugimendu hauek ez ziren txantxetako mugimenduak. Joko-zelai osoa aldatu nahi zuten.

Eskema berriak

Bestalde, iazko urterarte erabilitako euskal gatazka ulertzeko paradigma guztiak hautsi egiten dira: demokratikak eta biolentoak, ETA-Estatua negoziazio eskema, eta abar. IUren erantzunkizunezko jarrera ere aipatu behar, bloke ezberdineko dinamiketarik at

La declaración de Lizarra apuesta por el diálogo y la negociación, y exige que Euskal Herria tenga la palabra para solucionar sus problemas

mantentzeagatik eta oportunitate ooren kontra jokatu delako.

Azkenik, aipa ditzagun ere, PP eta PSOEen kalkulu akatsak eta huts politiko nabarmenak: ENAMi buruzko iritzi estatikoa; Ajuria Eneako mahai espainiar estrategia inposatzea; Ermuarenean behin eta berriz lelo berdinarekin bueltatzea; Ardantza planari txistu egitea; PSOEren gobernutik alde egitea, eta abar.

Zer dio Lizarrako akordioak?

Sinatu ez dutenek "abertzale frontea" deitu izan duten akordio honek, Euskal Herriko azken bi hamarkadetakoa berri esanguratsu eta pozgarrienetariko gertatu da akordio hau sinatu duten gehiengo politiko eta sozial-laborearentzat. Duela hilabete batzuk, agian askorentzat, urtetan gertatuko ez zen gauza suposatu baitu Lizarrako paktua.

Sinatu dutenek, Euskal Herriak bizi duen gatazka izaera potikorena dela diote; bakea bilatzeko konpromisua hartzen dute bere gain, elkarrizketa eta baldintzarik gabeko negoziaketaren alde apostu eginez. Gatazka gainditzeko, uste dute, sakonean diren funtsezko arazo politikoei irtenbidea bilatu behar zaie, eta horretarako indarkeriarekin bukatzea beharrezkoa ikusten dute. Bestalde, Euskal Herriak izan behar du hitza, bere etorkizunezko arazo guztiak nahi duen bezala konpontzeko.

Ikusi beharrekoak

Zer esanik ez, itun honek aliantza berriak proposatzen ditu, eta ETAren suetenarako pronto jarri sinatzaileak, mahai gainean gai inportanteenak ezarritik: lurraldetasuna, erabaki subjektua, subiranotasuna, gatazka gainditzeko metodoa...

Baina, hala eta guztiz ere, badaude Lizarrako akordioan aipatzen ez diren gauzak, eta jorratu beharreko bideak argitu edo iradoki digutenak: erakunde abertzaleen etorkizuneko estrategia; itunaren interpretazio desberdinak; sortuko diren lankidetzak itun berriak; bake eta subiranotasun prozesuari epeak eta mugak jartzeari buruzkoenak... Etorri beharrekoak esango digu.

Xabi ANZA



José Elorrieta firma la declaración de Lizarra.

La OCDE no es infalible... es un peligro fundamentalista

Los dogmas neoliberales se están viniendo al suelo uno tras otro. Hay que insistir en ello porque la pereza mental es un vicio que, si se une a intereses contables o a prestigios pseudoacadémicos, puede seguir moviéndose como una cola cortada de lagartija. Son dogmas falsos, pero destructivos.

En los años 80 se hizo sitio y en los 90 ha sobrevivido la tesis según la cual el incremento del salario mínimo legal era una de las principales causas del incremento del paro, especialmente entre los jóvenes. Era tesis y dogma. Se aducían pruebas. En EE UU el presidente Ronald Reagan había congelado el salario mínimo. En el Reino Unido, la premier Margaret Thatcher había abolido los salarios mínimos por sectores.

En los dos países citados, el paro oficial en el grupo de personas entre 15 y 25 años era casi de la mitad de un país europeo como Francia. He ahí la prueba del funesto efecto del salario mínimo sobre el empleo.

MUCHA IDEOLOGIA, POCO RIGOR

Pero comenzaron las sorpresas. En el Reino Unido (en 1998), Tony Blair —tan comprensivo él con las leyes del mercado— establece un salario mínimo perfectamente equivalente al que existe en Francia. Dos años antes, Bill Clinton ya se había atrevido a ser heterodoxo, comprometiéndose en un programa de elevación sistemática del salario mínimo: 12% de incremento en 1996, 8% en 1997. Actualmente está en discusión un aumento suplementario del 20% en dos años. El salario mínimo neto por hora en EE UU rebasa ya el poder de compra del de Francia.



La oposición al salario mínimo era pura ideología.

El presidente Clinton actuaba ya sobre datos. En EE UU el salario mínimo tiene dos componentes: el mínimo federal, que se impone en todo el territorio; sobre él se decide el mínimo diferenciado de cada uno de los estados federales. Así, en California se dio un brusco incremento del 28% en 1988, que afectó al 50% de los asalariados de menos de 20 años. Un estudio especializado sobre la relación entre salario mínimo y el empleo concluía: "A nivel de resultados empíricos, no encontramos nada que vaya en la dirección de las tesis habituales sobre la relación salario mínimo-empleo (...) ni siquiera en el pequeño comercio al detalle". Y refiriéndose concretamente a los jó-

venes, constataba que el incremento del salario mínimo "ha ido acompañado de un incremento de la tasa de empleo en 4 puntos".

En otros estados en los que el salario mínimo se había mantenido fijo, el empleo seguía estancado. Esta heterodoxa realidad se repetía también en sectores del estado de Texas, con un incremento del 26% del salario mínimo legal, en 1990 y 1991.

Estos datos, y algunos más, convencieron a especialistas europeos de la falsedad de los dogmas neoliberales al respecto: "los estudios empíricos no han probado que el costo en empleos del salario mínimo sea importante". Muy comedidos, Fitoussi y Blan-

chard, al realizar esta constatación en 1998. Podían haber sido más tajantes.

NECESIDAD DE RECTIFICACION

Hasta los oráculos neoliberales de la OCDE han tenido que cambiar de opinión. Han pontificado como un Vaticano neoliberal y han decretado dogmas. En el famoso y definitivo estudio de la OCDE sobre el empleo (1994) se afirma: "Las modificaciones del salario mínimo tienen una fuerte incidencia sobre el empleo"; para concretar, "son sobre todo los jóvenes los que pagan los costos de las disposiciones del salario mínimo".

¿Quién se atrevía a discutir esta tesis? Sobre ella se han programado muchas políticas de empleo: ¡Freno al salario mínimo! ¡Hay que eliminarlo si es posible! Y, sin embargo, la tesis era pura ideología, interesada.

Cuatro años más tarde (1998), La OCDE dice lo contrario: "Las conclusiones teóricas y empíricas en cuanto al impacto de un salario mínimo son muy variadas".

"Según los datos recogidos —confiesa más adelante la OCDE—, a nivel internacional, un salario mínimo no tendría efectos notables sobre el empleo global de los adultos". La OCDE estudia el caso de Francia y llega a la siguiente conclusión: la relación empleo-población entre las personas menores de 20 años ha bajado 18 puntos porcentuales entre 1975 y 1996, "pero el alza del salario mínimo en relación al salario medio no explica este descenso ni en medio punto del porcentaje".

Para terminar, podríamos plantearnos una cuestión. Se argumenta que el alza del salario mínimo encarece el trabajo poco cualificado y, en consecuencia, sufre el empleo (ya se ha visto que de forma marginal). Según este razonamiento —falso— se exigen reducción de cargas sociales, subvenciones... para promocionar ese empleo poco cualificado. ¿Es esto fomentar empleo o trasvasar recursos a los empresarios?

V.BENGOA

”
*Urtetan OCDEk defenditu duen tesia,
gutxieneko soldata murriztu edo
batere ez arautzeari buruzkoa,
ideologia hutsa izan da*

LA TUAC, A LA QUE ELA PERTENECE DESDE 1978, CUMPLE 50 AÑOS

¿Sindicalismo en el santuario del capital?

En junio de 1947, el Secretario de Estado norteamericano George Marshall presenta su plan de ayuda a la reconstrucción de una Europa rota por la II Guerra Mundial. En el sindicalismo internacional se abre un acalorado debate sobre si los sindicatos debían apoyar este plan.

Por primera vez, al calor de la victoria aliada, los sindicatos de todo mundo están unidos bajo una sigla: la de la Federación Sindical Mundial (FSM). Los intereses políticos que se acogían bajo esa sigla en unidad precaria hicieron saltar los vínculos sindicales: la FSM se escinde; nace la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIO-SL). La FSM queda en manos de los sindicatos del Este.

En marzo de 1948, cincuenta representantes de sindicatos europeos y americanos diseñan su ac-

tuación de apoyo al Plan Marshall: crean la Comisión Sindical Consultiva (TUAC, en siglas inglesas) para mantener un contacto permanente con la administración del Plan Marshall. Como el primer secretario general de la TUAC fue designado el sindicalista inglés Vincent Tewson. La TUAC estaba en marcha.

En junio del mismo año, la TUAC establece relación estable con la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE), creada por los estados europeos para impulsar la reconstrucción europea. Es en diciembre, hace ahora 50 años, cuando el Consejo de la OECE reconoce oficialmente a la TUAC como interlocutor sindical de los trabajadores y trabajadoras europeos.

DE LA OECE A LA OCDE

Las circunstancias para las que fue creada la OECE (la reconstrucción de Europa) fueron superadas. En diciembre de 1960, estaba preparada la transformación de la OECE en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): recuperada Europa, la OCDE mira a promover la expansión económica y el empleo y al desarrollo del comercio mundial. Los 20 países fundadores pertenecen —sigue vigente la Guerra Fría— al área del “mercado libre” y tienen cierto nivel de industrialización.

La TUAC se reestructura con el ingreso de los sindicatos de los dos países no europeos que ahora integran la OCDE: EE UU y Canadá. Así, la TUAC se amplía con la entrada de la AFL-CIO (EE UU) y el Congreso del Trabajo (Canadá).

En 1962 se configura el conjunto institucional que hoy sigue funcionando: La OCDE como estructura de estados y dos organi-

zaciones con *status* consultivo, la BIAC, por parte patronal, y la TUAC, por parte sindical.

Las profundas diferencias de criterio entre los componentes (gubernamental, patronal y sindical) no impidieron, sin embargo, un cierto nivel de relación constructiva en la década de los 60 y gran parte de los 70.

EN EL G-7

La primera reunión del G-7 tiene lugar en París (1975). La tercera reunión (Londres, 1977) invitó a la TUAC para que presentara una comunicación. A partir de ese año, la TUAC está en todas las reuniones del G-7 (luego G-8) aportando a las cuestiones debatidas el punto de vista sindical y transmitiendo luego a los sindicatos integrantes de la TUAC el informe crítico de lo tratado en las cumbres gubernamentales o en las reuniones ministeriales.

A comienzos de los 80 (finales de los 70) los gobiernos se comprometieron a seguir políticas fundadas en estrictos criterios monetaristas y en la opción por la economía de oferta. Eran políticas de reforma estructural, de privatización; desregulación y rigor presupuestario. Las consecuencias en términos de incremento del paro, de recortes en las partidas presupuestarias de signo social, de dureza antisindical, vinieron a romper criterios básicos de entendimiento. La OCDE ha atribuido obstinadamente las causas del creciente desempleo a las *rigideces* del mercado de trabajo, negándose a reconsiderar las consecuencias de sus políticas macroeconómicas restrictivas que sistemáticamente ha recomendado. El mercado de trabajo y el sindicalismo son dos blancos de sus ataques.

¿RECONSIDERACION?

La TUAC estima que ahora, precisamente con la inestabilidad económica ante los ojos y los efectos sociales y ecológicos de su implacable y fundamentalista política macroeconómica y de ajuste, llega el momento de que la OCDE reconsidere su comportamiento. De cierta ayuda servirá, en la misma dirección, el hecho de que gobiernos de más sensibilidad social se han instalado simultáneamente en un número importante de países miembros de la OCDE. La TUAC incide con fuerza en ese debate que ya se ha instalado en el seno de la OCDE.

La TUAC, en su relación con la OCDE y con el G-8, sigue trabajando por hacer progresar la causa de los trabajadores. Y la TUAC sabe que la eficacia de su actuación depende más de los sindicatos que la respaldan que de la calidad —por otra parte importante— de sus informes.

V. BENGUA

La OCDE

En 1948 se había creado la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE) con el fin de facilitar la reconstrucción de Europa mediante la ayuda norteamericana (Plan Marshall). En 1960 se transforma en la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), que actualmente cuenta con 29 miembros: estados industrializados de economía de mercado. Realiza estudios sobre los problemas económicos y sociales. Sus informes y recomendaciones a los distintos estados son esperados y atendidos con respeto. La OCDE es uno de los pilares del “pensamiento único”, junto con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM).

El G-7

El grupo de los siete países más desarrollados es el G-7. Desde mediados de los 70 reúne a los EE UU, Japón, Alemania, Francia, Reino Unido, Italia y Canadá. El presidente de la Unión Europea (UE) participa en sus cumbres. En junio de 1997, el G-7 acogió en su seno también a Rusia, convirtiéndose en G-8, salvo en cuestiones económicas y financieras, en las que el mayor estado de la Tierra no participa; su participación se reduce a las discusiones políticas.

En el anterior número realizamos una somera descripción del marco geográfico e histórico de Benin, con la finalidad de dar a conocer un poco mejor el contexto en el que se está desarrollando uno de los proyectos que Garapena, en colaboración con diferentes instituciones, viene ejecutando.

EL GOBIERNO VASCO, LA CGTB-Y GARAPENA COLABORAN EN LA CONSTRUCCION DE UN CENTRO DE EDUCACION OBRERA

Formación sindical en Benin

El proyecto de Benin, subvencionado por el Gobierno Vasco y denominado "Construcción de un centro de educación obrera", consiste en la construcción un centro en el que se realicen diversas actividades de formación tanto social como socioeconómica, con lo que se pretende elevar el nivel de análisis de la sociedad civil para que así puedan participar más eficazmente en la búsqueda de respuestas a los programas de ajuste estructural a través de la creación y realización de diversas actividades socioeconómicas.

Nuestro socio local, la CGTB de Benin (Confederation Generale des Travailleurs de Benin) es el conjunto de sindicatos y federaciones sindicales de trabajadores, que aglutinan los diferentes sectores y categorías. Esta organización nació de la necesidad de defender las libertades y derechos más básicos de todos sus miembros, así como de todo el pueblo beninés.

Durante más de quince años, los trabajadores de Benin conocieron el monolitismo sindical, con un sindicato enfeudado al poder y al partido único. Como consecuencia las libertades estaban amordazadas y desde la clandestinidad muchos trabajadores tuvieron que luchar para recuperar las libertades y derechos que les eran negados.

Tras años de lucha, actualmente la CGTB está presente en casi todos los sectores de actividad económica de Benin. Sus recursos financieros provienen esencialmente de las cotizaciones de sus más de 28.000 miembros.

Este proyecto, cuyo importe total asciende a 48.267.000 Ptas.- de las cuales el Gobierno Vasco aporta 30.000.000 ptas.-, fue concebido como apoyo a las actividades de formación que la CGTB venía ya realizando para un importante sector de la sociedad civil. Su influencia y capacidad para realizar la labor de formación pretendida, así como los desafíos a los que debe enfrentarse la clase trabajadora de Benin, hicieron que se considerara necesaria la construcción de este Centro que permitirá responder a las necesidades de formación y motivación de la sociedad. Hasta la fecha, la CGTB ha venido realizando sus actividades de formación en un local alquilado, en el que también publicaba su periódico, pero este lo-



En la foto, una visita de Garapena a Benin.

cal no satisface todas sus necesidades, por volumen, disponibilidad, precio,...

Los beneficiarios directos del proyecto serán hombres y mujeres trabajadoras, tanto del sector formal como informal, que se han visto perjudicados muy seriamente por los programas de ajuste estructural llevados a cabo en el país. Además de todos los miembros de la CGTB, unos 28.000, el Centro espera poder responder a las necesidades de un importante colectivo de la sociedad de Benin, con especial atención a las mujeres y a todo el colectivo relacionado con el área agrícola.

A través de este proyecto se espera dotar a la CGTB, y a la población de Benin en general, de infraestructuras suficientes para asegurar la información, formación y formación continua

de las clases más desfavorecidas. Se asegurará la alfabetización en las lenguas nacionales, un importante factor a la hora de permitir que las clases más desfavorecidas, sobre todo trabajadores analfabetos y del sector informal, puedan acceder a una formación básica.

A través de la alfabetización y de las diferentes capacitaciones que se otorguen, se contribuirá a la mejora de la calidad del trabajo, al aumento de la producción tanto industrial como agrícola, contribuyendo todo ello a la mejora de las condiciones de vida de las clases más desfavorecidas.

Es por ello que la CGTB ha sentido la necesidad de comenzar por la construcción de un inmueble a fin de reducir los costos de la formación, mejorar el nivel de sus miembros y contar con un centro de documentación en el que se encontrará la información social y económica necesaria para sus miembros. Todo ello permitirá, a largo plazo, constituir un vasto conjunto de personas decididas a asegurar su autonomía y autosuficiencia en el combate diario contra las graves consecuencias de la globalización y por la legítima defensa de sus condiciones de vida.

LAURA G. DE TXABARRI

Proiektu honekin bere bizi-baldintzen aldeko borrokarako gauza izango den jendea prestatuko da

Acerca de la amortización

Es éste un término que se utiliza con cierta frecuencia. Si bien se puede explicar desde puntos de vista conceptualmente distintos, en este caso vamos a tratar de aclarar qué es lo que significa la amortización en un contexto de actividad económica, teniendo en cuenta las consecuencias contables que supone para la empresa.

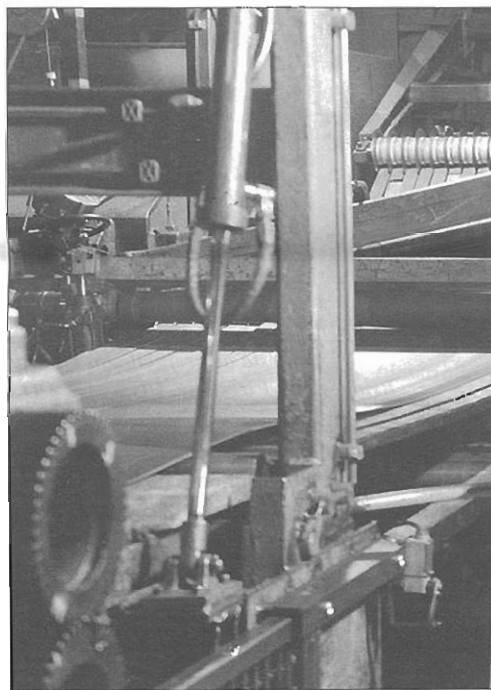
La empresa, a lo largo de su actividad productiva, va adquiriendo distintos activos. Estos activos pueden ser máquinas, vehículos, nuevos edificios... En el momento en que esos activos son adquiridos o producidos por la empresa, son valorados. Si el activo se adquirió, su valoración será el de su precio de adquisición. Si la empresa lo produjo, su valoración vendrá dada por los costes en que la empresa incurrió en su producción. Antes de continuar, hemos de asumir que esos activos rinden servicio a la empresa durante un periodo de tiempo superior al año.

Es instintivamente perceptible el hecho de que esos activos sufren un desgaste a lo largo del periodo en el que se ven sometidos a uso. Es decir, esos activos pierden valor a lo largo de su aportación al proceso productivo. La lógica impone el hecho de que la empresa ha de contemplar este desgaste como un coste más a tener en cuenta a la hora de fijar el precio de los productos o servicios que genera. De no hacerlo así, llegaría un momento en el que la empresa tendría que renovar esos activos desgastados. Al no haber previsto ese coste, no dispondría de los fondos necesarios para renovar esos activos que son necesarios para su producción.

Desde un punto de vista contable, la amortización es la valoración económica del desgaste que sufren esos activos. La legislación contable permite que la amortización sea considerada como un coste que aminora los beneficios que la empresa obtiene. ¿En qué se diferencia la amortización de otros costes en los que la empresa incurre? En que la amortización es un coste que no tiene por qué suponer una salida de fondos de la empresa. Si los demás costes, como los de materia prima, los de personal, los financieros, suponen una salida de fondos de la empresa, la amortización significa en puridad la realización de una reserva de dinero que servirá en un futuro para hacer frente a la adquisición de nuevos activos que habrán de sustituir a los que se desgasten. Lo anteriormente citado no supone que esa reserva se halle en un cajón a la espera de comprar los nuevos activos, sino que esos fondos se diluyen en los diferentes apartados de los que consta la empresa, haciendo frente a las necesidades de todo tipo que puede tener.

La realidad es sin embargo mucho más compleja que lo que una explicación simplista o de laboratorio pueda insinuar. Actualmente, la mayoría de las empresas se embarcan en procesos continuos de inversión que poco tiene que ver con el mecanismo clásico de máquina desgastada - nueva máquina que se adquiere con los fondos generados por la amortización de la desgastada.

La empresa, al destinar los fondos que genera la amortización, a las diversas partidas de su actividad, con el objeto de mejorar el rendimiento de la empresa, es cierto que produce el fenómeno de que esos fondos que han de utilizarse para renovar los activos no se hallen



en la empresa en forma de metálico. A la vez que no deja de ser cierto el hecho de que el haber utilizado esos fondos para mejorar la actividad, puede hacer que la entidad logre unos mayores beneficios que serán suficientes para hacer frente a la renovación de sus activos. Al final nos hallaremos dentro de un proceso que se autoalimenta y en el que no es posible hacer una identificación física entre los fondos que la amortización de un activo con-

creto generó y los fondos que realmente se utilizan para renovar ese activo.

¿Cuánto se debe amortizar cada año? No existe una única respuesta. Dependiendo de la naturaleza del activo concreto que se considere, la respuesta será distinta. Así, existen ciertas máquinas que se desgastan por su utilización. En cambio, hay programas informáticos que pierden valor por el mero paso del tiempo, independientemente del grado de utilización de los mismos. En la mayoría de los casos, la legislación establece periodos de amortización para la mayoría de activos. Así, fija periodos de amortización breves para bienes como los programas informáticos y otros mucho más largos para edificios o grandes instalaciones. De todas formas, la Hacienda suele admitir otros criterios que los empresarios puedan sugerir. Una vez fijados los plazos de amortización, el valor inicial del activo se divide por el número de años, y se logra la cuota de amortización anual.

Un concepto muy importante lo constituye el de la "obsolescencia". Es decir, se puede dar el caso de que un activo nuevo que apenas tenga pocos meses de producción se vuelva inservible por la aparición de otro activo que hace su misma función de forma más eficaz y eficiente. En este caso, la empresa ve que una inversión a la que pensaba hacer frente con los ingresos generados por ese activo a lo largo de varios años, se vuelve inservible, con lo que la pérdida sufrida es muy fuerte.

Otro de los conceptos que se relaciona con el de la amortización es el archiconocido término anglosajón del "Cash-flow". Su acepción más común es la de beneficios más amortización. Se traduce como "flujo de caja" por el hecho de que la empresa aparte de los fondos que genera mediante el beneficio, dispone de otros que son generados por la amortización. Si una empresa vende por valor de 100 pesetas, e incurre en unos costos de 80 pesetas, de las cuales 10 pesetas corresponden a la amortización, los beneficios serán de 20 pesetas, pero los fondos generados serán de 30 pesetas. Si los costes de la empresa fueran de 110 pesetas, y manteniendo constante la amortización y las ventas, el beneficio sería de menos 10 pesetas, pero la empresa no perdería fondos. Lo que sucedería es que le sería imposible renovar sus activos por falta de fondos.

Muchos empresarios suelen jugar con las cantidades a amortizar para lograr que su beneficio sea inferior al real (amortizando más) con la intención de pagar menos impuestos, o bien para incrementar su beneficio, amortizando menos. Esto último se da en casos en los que la empresa se halla al borde de las pérdidas.

Aitor ARRIZABALAGA

“
**Enpresari askok
 amortizazioarekin jokatzeko
 du mozkinen benetako
 kopurua ezkutatzeko**”

Firestone y los compromisos por pensiones

La ley ha impuesto a las empresas la obligación de instrumentar mediante contrato de seguro, plan de pensiones, o a través de ambos (obligación de externalizar) los compromisos por pensiones asumidos con sus trabajadores (Disp. Transitoria 14ª de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Para el cumplimiento de tal obligación se establece un plazo máximo de tres años, que concluye el 10 de mayo de 1999 (plazo que en el proyecto de Ley de Acompañamiento a la de Presupuestos para 1999 se extiende hasta el 1 de enero del año 2001, —seguramente en función del plan del Gobierno para la externalización de los compromisos laborales de las empresas públicas, valorados en 1,267 billones, en tres tramos entre este año y el 2001—).

El proceso de externalización exige de las empresas en primer lugar una valoración del coste de los compromisos, mediante cálculos actuariales y financieros, y del instrumento (seguro colectivo, EPSV, fondo de pensiones de empleo), valoración a la que los trabajadores pueden oponer la suya, en un proceso de negociación colectiva. Y en segundo lugar requiere un esfuerzo de financiación que la empresa no siempre está dispuesta a realizar, sobre todo cuando no existen fondos internos para hacer frente a los compromisos, sino sólo apuntes contables. De hecho, se detectan casos en los que lo que la empresa intenta es comprar en un solo pago los derechos a los trabajadores, a título individual, y liquidar los compromisos a la baja. Un ejemplo es Firestone.

Compromisos por pensiones

De acuerdo con la disposición adicional 1ª de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, debe entenderse que constituyen compromisos por pensiones “los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el artículo 8.6... cualquiera que sea su denominación”.

Por consiguiente, las contingencias y prestaciones son: a) jubilación o situación asimilable; b) invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez; y c) prestaciones por muerte: viudedad, orfandad o en favor de personas designadas.

La obligación de externalizar alcanza a los compromisos por pensiones que se hallen vigentes a fecha 10 de mayo de 1996 (fecha de entrada en vigor de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados), y deriven de obligaciones legales (como un convenio colectivo estatutario) o contractuales (contrato individual o pacto colectivo).



Protesta de prejubilados contra Bridgestone-Firestone, UGT y CC OO.

Estos son los compromisos que, en vez de sostenerse con cargo al patrimonio de la empresa (fondo interno), deben externalizarse en el plazo señalado

Cancelación y compra de compromisos

“El cumplimiento de esta obligación por la compañía implicaría un incremento importante del coste económico de sus actuales compromisos en materia de pensiones, con incidencia negativa directa en sus disponibilidades presupuestarias destinadas, fundamentalmente, a inversiones...” Así que la empresa Firestone logra pactar en convenio “la decisión de cancelar de manera definitiva y total el sistema de prestaciones complementarias de la Seguridad Social... Los trabajadores o sus familiares afectados por este Acuerdo de liquidación recibirán de una sola vez una cantidad a tanto alzado en concepto de compensación capitalizada de dichas prestaciones periódicas... Con efectos del 31 de diciembre de 1997... se extingue automáticamente la obligación empresarial de pago periódico de prestaciones complementarias a las de Seguridad Social, reconocidas a los trabajadores pasivos... (art. 149 del Convenio).

Regresividad y ámbito de aplicación personal del Convenio

La empresa y los firmantes se amparan en la legalidad de los términos del Convenio, en base a jurisprudencia como la de la sentencia del TS

de 11 de mayo de 1992 (A.3542), según la cual “los convenios colectivos limitan su vigencia al ámbito temporal pactado, sin que, vencido éste y sustituido el convenio por otro posterior, puedan mantener eficacia cláusulas de aquél que fueran contrarias a las contenidas en éste, incluso cuando la nueva cláusula, comparada con la precedente, pudiera ser considerada menos favorable, ya que no parece ser actualmente considerado como principio informador del Ordenamiento laboral el llamado de irreversibilidad. Consiguientemente, el valor normativo que corresponde a los convenios colectivos estatutarios, determina, ante la sucesión de convenios colectivos, la aplicación del vigente, pues esto es lo que procede conforme al principio de modernidad”. (Criterio que ha pasado a incorporarse explícitamente al art. 86.4 del ET en la reforma de 1994).

Las sentencias del TS de 14 y 24 de julio de 1995 (A. 6255 y 6326), por su parte, establecen la legitimación de los sindicatos para negociar en representación de los pensionistas la modificación de prestaciones complementarias a cargo de la empresa; la primera de ellas hace referencia a la posibilidad de los trabajadores no activos de afiliarse a los sindicatos constituidos, pero no de fundar otros que tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares (art. 3.1 LOLS), en relación a la pretensión planteada por la “asociación de empleados jubilados y pensionistas” de la empresa. Y la sentencia del TS de 20 de diciembre de 1996 (A. 9812) recapitula la anterior doctrina, e insiste en la licitud del carácter regresivo del convenio y la aplicación de éste a los pensionistas y jubilados, negándoles por otra parte el carácter de terceros perjudicados.

Derechos individuales, seguridad e irretroactividad

La defensa de los empleados jubilados y pensionistas pasa en todo caso por la fuerza y composición sindical en la empresa; en cuanto a la defensa jurídica, una cuestión es la de determinar si los derechos de los pensionistas tienen su origen en un convenio anterior o, por el contrario, han sido reconocidos en contrato individual, ya que los convenios colectivos no pueden disponer de derechos establecidos en pacto individual. Y otra cuestión es determinar hasta que punto se está ante derechos adquiridos y consolidados, o ante derechos ya causados, intangibles para el convenio posterior en virtud del principio de seguridad jurídica e irretroactividad establecido en el art. 9.3 de la Constitución.

J. B. HARRIOLA

ACCIDENTE DE TRABAJO. Concepto de accidente no laboral. Distinción con la noción de enfermedad. Consideración como accidente no laboral el fallecimiento por sobredosis. Pensión de viudedad. Inexistencia de ningún período previo de cotización si la causa de la muerte es un accidente, sea o no de trabajo.

(Sentencia del TS de 27 de mayo de 1998)

En los casos de fallecimiento derivado de accidente no laboral no resulta exigible el requisito de carencia para acceder a las prestaciones de viudedad y orfandad, ya que, "si la causa de la muerte fuese un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización", ex arts. 174.1 y 175 LGSS 1994.

En el caso, el causante no falleció a consecuencia de un deterioro psicofísico desarrollado de forma paulatina que pudiera derivar naturalmente de su acreditada situación patológica previa de drogadicción, sino que la causa del óbito, repentino e imprevisto fue, directamente, una concreta ingestión de heroína que por circunstancias de exceso de cantidad o defecto de calidad, provocó una reacción inusual en su organismo causándole las graves lesiones cardio-respiratorias que le originaron la muerte súbita. En consecuencia su muerte no derivó de una enfermedad, sino de un accidente que debe ser calificado de no laboral, ya que la muerte por sobredosis o por reacción adversa concreta e inmediata a la droga ingerida no es la etapa final de un lento proceso de drogadicción, que acaba destruyendo o perturbando funciones vitales de la persona, sino que, por el contrario, es algo que, al margen de que el afectado sea o no drogadicto, le sobreviene por la cantidad —o la calidad— de las sustancias introducidas en su organismo, en manera tal que basta el transcurso de un período de tiempo bastante corto, tras la ingestión, para que se siga el fallecimiento, que es doble calificar como derivado de accidente.

El accidente no laboral ha sido definido por la jurisprudencia como "un suceso imprevisto y desgarrado del que resulta un daño", destacando el carácter súbito del fallecimiento por accidente frente al carácter lento de la muerte por "enfermedad". Se ha mantenido, por ende, la doctrina sobre las diferencias entre "accidente" y "enfermedad", presuponiendo esta última un deterioro lento y progresivo del que la sufre aunque sea debido a causas externas, a diferencia del "accidente", que si bien es sólo definido en la legislación de S.S. con referencia al accidente de trabajo (arts. 84.1 y 86 LGSS 1974 en concordancia con los arts. 115 y 117.1 LGSS 1994), ello implica una "lesión corporal", es decir, como viene destacando la jurisprudencia, que, en su acepción más estricta, es un daño sufrido por el cuerpo del accidentado por la acción o interrupción súbita y violenta de un agente exterior, matizándose más recientemente que para que se dé el accidente no es imprescindible que un agente extraño cause directamente y de modo adecuado la lesión corporal, pues basta que la situación asumida sea elemento necesario para la lesión o daño, siendo también entonces el hecho accidental (Cfr. SSTS 17 Jun. 1903 (sic) y 26 Dic. 1988).

DESEMPLEO. Indemnización inferior a 35 de salario acordada en conciliación. Validez para la acreditación de la situación legal de desempleo.

(Sentencia del TS de 5 de julio de 1998)

A falta de una disposición expresa con rango de ley, mantener como requisito del reconocimiento del derecho a la prestación de desempleo que la indemnización pactada en el acto de conciliación administrativa, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, no ha de ser inferior, absolutamente, a 35 días de salario, sin tener en cuenta el parámetro legal definidor de la indemnización en proporción a la antigüedad de servicios, truncaría la finalidad de la reforma introducida en el art. 56 ET por la L 11/1994, de 19 de mayo (modificación del ET, de la LPL y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social), que tiende a que no se malgaste inútilmente la actividad procesal, ya que difícilmente, en los casos en que la antigüedad del trabajador en la empresa no generara un derecho a la indemnización mínima de 35 días de salario, se alcanzaría la avenencia en conciliación, dado que ello supondría la pérdida del derecho al reconocimiento de la prestación de desempleo. Por otra parte, la no aceptación de la citada oferta redundaría también en perjuicio del trabajador, ya que de estimar la sentencia la improcedencia del despido y la indemnización ofertada en el acto de conciliación, el trabajador se vería privado de los salarios de tramitación por el período transcurrido desde la celebración del repetido acto conciliatorio; salarios que tampoco podría "sustituir" por la prestación de desempleo, en cuanto ésta —arts. 208.1 c) y 209.1 LGSS 1994 y 1.1 d) RD 625/1985 de 2 Abr. (desarrollo de la L 31/1984 de 2 Ago., de protección por desempleo)— solamente es reconocida desde la sentencia declarativa de la improcedencia del despido.

La LGSS 1994 nada dice expresamente sobre la acreditación de la situación de desempleo en los supuestos de conciliación administrativa en que se pacta una indemnización inferior a 35 días, encontrándose su regulación en el art. 1 RD 625/1985 de 2 Abr., que bajo el rótulo "Acreditación de la situación legal de desempleo", incluye —ap. c)—, la conciliación administrativa, en la que, reconociendo la improcedencia del despido se pacta una indemnización "no inferior a 35 días de salario". Por ello, la coordinación que debe existir entre las diferentes normas de ordenamiento jurídico impone, a fin de no frustrar la finalidad perseguida por el art. 56.2 ET 1995, que la suma indemnizatoria que se determine en el acto de conciliación no sea inferior a la que resultaría de aplicar el parámetro legal, es decir, 45 días de salario por año de servicio laboral, pues la interpretación contraria conduciría al absurdo de eliminar, *a priori*, la eficiencia de un acto de conciliación, concebido como instrumento de evitación del proceso.

A fin de evitar el absurdo, el art. 1.1 c) RD 625/1985 de 2 Abr. debe interpretarse a la luz de la nueva normativa contenida en el art. 56.2 ET 1995. La aplicabilidad del mismo no se lograría en aquellos supuestos, en que, debido a la escasa duración de la relación laboral, que se extinguió por el despido, el montante indemnizatorio resultante de aplicar los parámetros legales no alcance a 35 días de salario. De esta manera, el precepto reglamentario de 1985 estaría en franca oposición con la norma legal, constituyéndose en

obstáculo a su debida aplicabilidad. Oposición que no se produce, ni contraría los fines de la nueva normativa, si se interpreta el repetido art. 1.1 c) RD 625/1985 en el sentido de que lo que debe "acreditarse" en la situación legal de desempleo, "con causa" en acto de conciliación administrativa en que se reconozca la improcedencia de despido, es que la indemnización pactada se ha determinado con arreglo al mínimo establecido en el art. 56.1 ET 1995.

DESPIDO OBJETIVO. Disposición efectiva por el trabajador del importe dinerario a que asciende la indemnización en el mismo acto en que se sabe despedido. Nulidad del despido en caso contrario.

(Sentencia del TS de 17 de julio de 1998)

El mandato legal de "poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio" a que se refiere el art. 53.1 b) ET 1995, sólo puede entenderse cumplido si, en el mismo acto en que el trabajador se sabe despedido y sin solución de continuidad, sin precisión de otro trámite, ni cualquier quehacer complementario, aquél dispone efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la ley le confiere (Cfr. TS 6ª SS 11 Jun. y 20 Nov. 1982 y 29 Abr. 1988). El verbo "poner" tiene como una de sus acepciones la de entregar, dar, y en este sentido la emplea el legislador. Este poner a disposición lo matiza el legislador diciendo que la misma ha de hacerse simultáneamente, es decir, al mismo tiempo.

En relación a la sanción de nulidad del despido, si no se cumple el requisito, la publicación de la L 11/1994 de 19 May., introdujo una profunda modificación en esta materia, por cuanto, si bien mantiene la exigencia de forma del art. 56 ET, su incumplimiento no determina la declaración de nulidad, que se reserva únicamente para las causas de discriminación prohibidas por la CE o en la ley, o bien se produzca con violación de los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador. Por el contrario en el despido objetivo, con nueva redacción del art. 52 c), sin perjuicio de recoger estas nuevas causas de nulidad, al igual que en el disciplinario, mantiene esa declaración de nulidad por incumplimiento de los requisitos formales del número primero del artículo, es decir: a) la comunicación escrita expresando la causa y, b) en segundo lugar, con la misma expresión diferenciada establecida ya en el Decreto Ley de 1977, por falta de puesta a disposición de la indemnización de 20 días por año de servicio.

Ello únicamente puede significar que el legislador mantiene con la misma fuerza originaria la sanción de nulidad que se extiende a los dos requisitos. Pero la voluntad del legislador de exigir esa puesta a disposición en los términos que señala la doctrina de la Sala anteriormente indicada, se pone de manifiesto cuando autoriza la no puesta a disposición siempre que la misma se haga constar en la comunicación escrita como se expresa en el párr. 2º del art. 53.1 b), manteniendo no obstante la sanción de nulidad si no se cumplen los requisitos establecidos en dicho número.

Sindikalgintza

JON ANDER LLABORI, ELAKO BULEGO TEKNIKOKO KIDEA

“Enpresariak soldata eta orduak besterik ez dituzte negoziatu nahi”

Jon Ander Llabori bilbotarra duela zazpi urte t'erdi hasi zen ELAn lanean. Izatez enpresa-zientzietan lizentziatua dugu, eta bere lana negoziazio kolektiborako bulego teknikoan egiten du.

–Zer egiten du *empresariales* ikasi duen batek sindikatu honen moduko toki batean?

–Izena *enpresa-zientziak* izan arren, horrek ez du esan nahi irtenbide bakarra halaberrez enpresa bat kudeatzea denik. Izan ere, enpresa eta ekonomia-ren mekanismoa ulertzeko tresna batzuk ikasten dira, baina gero horiek era desberdinetan erabil daitezke.

–Zein da bulego teknikoaren xedea?

–Lehenik, enpresen egoeraren azterketa (balantzeak eta oro har ordezkariak ematen zaien informazio guztia), bai iharduerara arruntean, bai arazoak sortzen direnean (bideragarritasun planak, ordainketa eteteak, kiebrak, etab.). Honen berri federazioei eta dagokion enpresako ordezkariak ematen diegu.

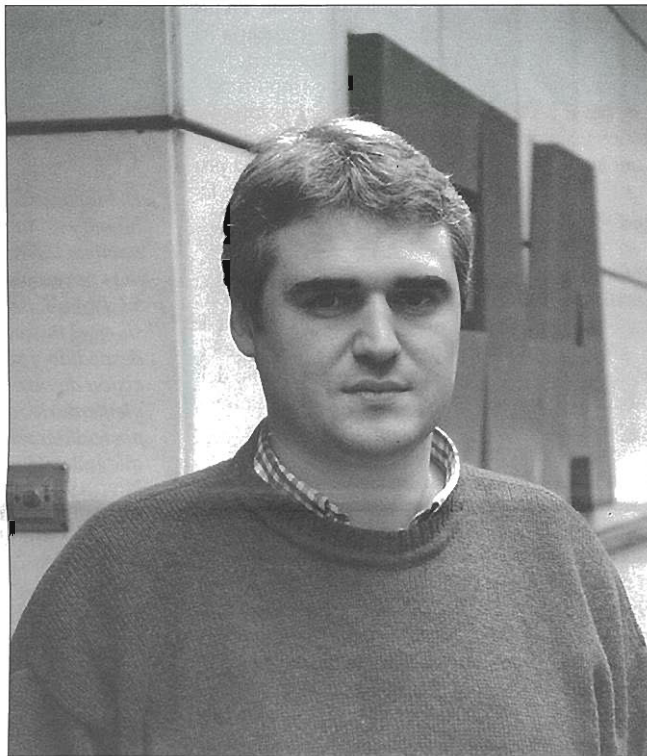
“Negoziaziorako bulego teknikoa” izenaren arabera, hitzarmen kolektiboen emaitzak ere bildu eta aztertzen ditugu, zer sinatu den jakitearren. Dena dela, enpresetako eguneroko lanak eramaten du ia denbora guztia.

Badaude ere negoziazio kolektiboan erabilgarri izan ohi diren beste puntu batzuk, adibidez, antzinatasunaren balorazioa (soldatetan zenbateko portzentzia duten) eta negoziatzerakoan nola orekatu; prebisio-erakundeen gaian eta denboraren kontrolari buruz ere aholkua ematen dugu.

Azkenik, kaleratze objektiboei buruzko epaiketetan ere aditu moduan agertzen gara.

–Sarritan izaten al dituzte informazio eskaerak?

–Bai, oro har jendeak ez baitu ezagutzen zenbakien, kopuruen mundua. Lege kontuan gehiago jakiten du, baina balantzeetan



laguntza beharrezkoa izaten da.

–Paperetan enpresek ematen duten informazioa fidagarria al da?

–Balantzeak enpresaren egoera ekonomikoaren argazkia dira. Nahiz eta urte batean iruzur egitea posible den, datuak moztuz edo, urtez-urteko eboluzioari erreparatu gero ikusten da benetako egoera zer nolakoa den.

–Ematen al zaie beharginei legezkoa den informazioa?

–Diozun bezala, legezkoa urtero enpresaren martxaren berri ematea da. Baina ez da beti betetzen. Tristeia izan arren, batzutan geuk jo behar izaten dugu merkataritza-erregistroa enpresetako datuak biltzera.

–Zergatik dute enpresek da-

tuak ezkutatze joera hori?

–Seguruenik, datu horietan jorkabideak islatzen direlako. Izan ere, enpresariak soilik lan-ordu kopurua eta soldata igoera negoziatu nahi dituzte, eta enpresako eboluzioaren beste alorrak baketan uztea. Balio erantsiaz edo emankortasunaz hitz egitea enpresaren muina ukitzea dela uste dute –hala da, izan ere. Guk balio erantsi horretatik soldatetara zati gero eta haundia-goa bidera dadin nahi dugu.

–Ekonomian pentsamolde bakarra nagusi izan da azken urteetan. Besteak beste, teoria horrek dio soldata duela guztiaren errua...

–Eta hori ez da horrela. Batzutan enpresetan soldata igoera ona izan liteke, gehiago irabazteko akuilua delako. Akzio-

erreakzio erlazioa enpresarentzat kaltegarri izan daiteke, edo onerako. Soldata igoeraren ondorioa ez da beti zentzu baka-rrekoa.

–Enpresei buruz mezubideetan agertzen den informazioa zuzena izan ohi da, edo ez hain ona?

–Egunkari eta telebistetan agertzen diren albisteetan enpresariak zabaldu nahi duten informazioa agertzen da soilik; are gehiago, batzutan mezubideak desinformazio hutserako erabiltzen ditute.

Beste alor batzutan gertatzen den moduan, kazetariak ez dira batere zorrotzak izaten informazioa baloratzerakoan, ez dute aztertzen ematen zaien berriaren kalitatea, eta datorkien moduan argitaratzen dute, enpresen interesen arabera.

–Zein unetan daude enpresak?

–Lehenik, argitu beharra dago gure bulegoak informazio berri-berria ez duela izaten: hilabeteak igarotzen dira eskuetan izan arte. Oro har une onean daude orain; 1992-1994 epealdian izan zen errezesioaren ondorioz krisialdi latza igaro zuten. Izan ere, orduko astindua zela medio jasandakoagatik oraindik ere ixten ari dira lantegi batzuk; gehienbat ez dira arazo berriak, lehenagotik datozenak baizik. Dena dela, arazoak gero eta konplexuagoak bihurtzen ari dira.

Bestalde, egoera ekonomiko egokia izanagatik ere, enpresek ez dute enplegu askorik sortzen, eta langileek aparteko orduekin edo aldi baterako lan enpresei amore emanez ez dute laguntzen.

–Enpresek aberastasuna ez banatzeko inbertitu behararen aitzakia erabiltzen dute. Inbertitzen al dituzte irabaz-ziak?

–Bai, baina nire ustez, inbertsioak ez dira behar bezain erregularrak. Urtero egin behar liteke, piskanaka, beharren arabera, eta ez tarte haundiak utzita, egundoko dirutzak sartzea.

Gabriel ZEBERIO