

# Landeia

**ELA**

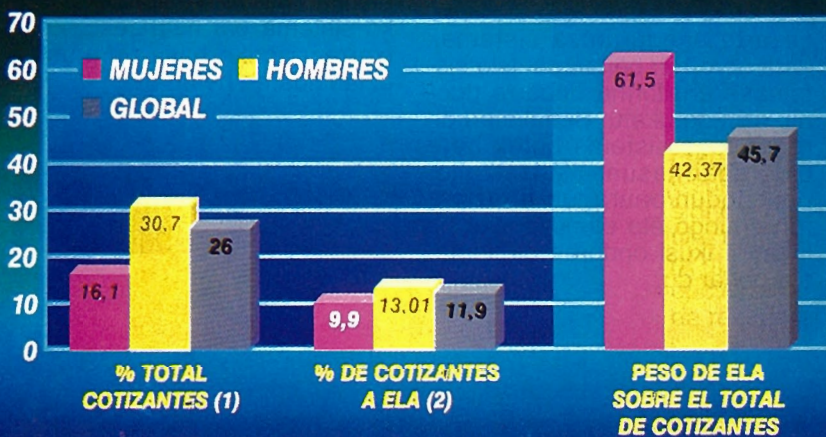


**UNO DE CADA DOS  
TRABAJADORES  
SINDICADOS  
ESTA EN ELA**

URRIA 1994 OCTUBRE Nº 26 ZENB.

## COTIZANTES A UN SINDICATO EN LA CAPV

(% SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS ASALARIADAS DE 16 A 54 AÑOS)





- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 INFORME: UNO DE CADA DOS TRABAJADORES AFILIADOS, LO ESTAN A ELA
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA CON UN MIEMBRO DE ALCOHOLICOS ANONIMOS
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 ENTREVISTA A TODO UN DELEGADO VETERANO
- 14/15 INFORME: EL F.M.I Y EL B.M. CUMPLEN 50 AÑOS
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 ANALISIS DE LA SITUACION INDUSTRIAL DE EUSKADI
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 PRINTZAK / BREVES

## S T A F F

### DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

### COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

### REDACTORES/IDAZLARIAK

Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta,

Valentin Bengoa, Mikel Noval, Jose

Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

# GIZARTE ASEGURANTZAREKIN ARINKERIAK EZ



Dena den, batek baino gehiagok zenbait datu ez du nahikoa kontutan izan gai hauei buruz hitzegiterakoan. Adibidez, errejimen desberdinen arteko nahasketa haundiaz; horri esker diru birbanaketak egiteko erabaki politikoak hartzen dira, beste faktoreen artean hauteskunderi buruzko interesek bultzata.

Edo ez dute kontutan izaten sistema osoari batez ere besteren kontu lan egiten duten langileek eusten diotela, kotizazio sozial (ugazaba zein langilearen kuota bere kostuaren zati bat dira) eta zergazkoen bidez (nahikoa argi frogatu izan da talde honen ekarpena haundiagoa dena). Datu horiek ezin dira baztertu gaiari zehaztasun apur batez heldu nahi bazaio; soldaten baloreen araberako kuota murrizketaren gaian heldu zaiona baino zehaztasun askoz haundiagoa, dena den.

**E**nplegua zuzpertzeko neurri gisa gizarte asegurantzarako enpresarien kotizazioak murrizteko eztabaida arinkeriak ari da burutzen. Horixe salatzen du Landeia honetako ekonomi orrialdeetan agertzen den artikuluan Kabinet Teknikoko arduraduna den Mikel Novalek. Lan kostuen edozein murrizketak enplegua ugaltzen duela pentsatzeak erabateko sinplekeria da, eta datuek ez dute berresten. Gainera ez dugu uste hain eztabaida mugatua unerik hobenean datarrenik, are gutxiago gizarte asegurantza sistemaren finantza-bideragarritasuna zalantzan ipintzen denean.

Gizarte asegurantza sistemak —eta berorren baitan pentsio sistemak— erreforma beharra duenik ezin da ukatu. Banaketan oinarritutako sistema batek bere bideragarritasuna kotizatzaile-pentsiodun/onuradun erlazioaren egungo eta etorkizuneko bilakaera ikusi ondoren birplanteatu behar du.

Gizarte asegurantza sistemaren erreforma, beraz, ez da soilik beharrezkoa; aitzitik, langileok gara hori interes haundienaz eskatzen dugunak. Langileok erreforma hau eskatzen dugu: Finantzaketa bideak erizpide argiagotan oinarrituta dituen, prestazio unibertsalak eta kotizaziozko erlazioaren ondorio direnak era egokian bereizten dituen, eta gizarte babeserako konpromezu egonkorrak finkatzen dituen.

Baina ez, noski, zatikako erreforma bat edo zenbait, une hau baliatuaz gizarte babes ahulagoko sistema bat ezartzeko. Zoritarrez, horixe baita gure ustez eztabaidaren helburua.





# DEFICIENCIAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL



La Fundación Manu Robles-Arangiz acaba de publicar un interesante estudio sobre los aspectos estructurales de la crisis de la industria vasca, elaborado por un equipo de investigadores bajo la dirección del catedrático Mikel Navarro. Se trata de un estudio que, además del análisis y diagnóstico de la realidad de nuestro tejido industrial, aporta propuestas y apunta líneas de actuación sobre las que se debiera trabajar para ir mejorando nuestra deteriorada industria manufacturera.

Si algo se ha resaltado de las conclusiones de este estudio ha sido la importancia que concede a las "debilidades de gestión y de cultura empresarial" como causa de la falta de competitividad que presentan los productos manufactureros vascos. La atención prestada a este aspecto por los medios de comunicación ha provocado incluso una destemplada y descalificatoria reacción de Confesbask.

Polémicas aparte, la llamada de atención sobre la decisiva y negativa influencia de la falta de preparación y la inadecuación de los criterios de funcionamiento del colectivo empresarial pone el dedo en una llaga que los discursos oficiales y oficiosos ignoran sistemáticamente y que el movimiento sindical, en su trabajo empresa por empresa, conoce y sufre en demasiadas ocasiones. Ponerle remedio es una condición necesaria para que nuestro tejido productivo pueda entrar en vías de recuperación.

No debiera con todo olvidarse que la importancia que el estudio concede a las deficiencias de gestión y cultura empresarial de los patronos vascos, es un reflejo de la influencia decisiva que en términos de competitividad conceden a los elementos intangibles y entre ellos, de forma destacada, al factor humano. Porque la capacidad de reacción de nuestra industria va a depender en gran medida del grado de preparación y capacitación y de las actitudes de las personas (gestores y trabajadores). Unos y otros -en opinión del estudio mencionado- deben modificar valores y actitudes con que han venido funcionando hasta ahora.

Lo cierto es que el movimiento sindical está abordando, no sin dificultades, un proceso de revisión de esquemas y rutinas de comportamiento en cuanto a su actitud ante la eficacia y competitividad de las empresas. Como es cierto también que tal cambio sólo puede dar los resultados deseados si desde el lado empresarial existe una paralela disposición a reconsiderar el papel que se reconoce a los trabajadores y sus organizaciones y a entrar en una dinámica de relaciones basada en el diálogo, la negociación y el compromiso. Disposición que, en demasiados casos, brilla por su ausencia.

Esta es precisamente una de las mayores deficiencias de gestión y cultura empresarial que padecemos.



**C**erca de la mitad —exactamente el 45,7%— de las personas asalariadas de entre 16 y 54 años de la CAPV que cotizan a un sindicato son afiliados de ELA. Esta cifra se desprende del análisis del “Informe Social del País Vasco”, realizado por el instituto Ikei, al contrastarlo con datos comprobados del sindicato. Pero, además, entre las trabajadoras ese porcentaje de afiliación se eleva al 61,5% (los hombres suponen el 42% de la afiliación sindical total).



LAS AFILIADAS DE ELA SUPONEN EL 61% DE LA AFILIACION TOTAL FEMENINA EN LA CAPV

## UNO DE CADA DOS TRABAJADORES SINDICADOS ESTA EN ELA

**E**n la CAPV, el 26% de los trabajadores por cuenta ajena de entre 16 y 54 años están afiliados a algún sindicato. Esa cifra coloca a la comunidad autónoma —aunque no lo citemos en este informe, en Nafarroa también se registran cifras similares— a la altura de países europeos como Holanda y Suiza, y muy por encima de España y Francia, donde según la OCDE sólo alrededor del 10% de los trabajadores es miembro de una central sindical.

El 11,9% de las personas asalariadas (o sea, el 45,7% del 26%) son cotizantes de ELA. De nuevo

queda demostrado que ELA tiene un peso específico muy importante en el mundo sindical vasco. Cada vez falta menos para llegar a los 90.000 afiliados: ya son 87.136. El dato de la proporción de



Jose Mari Aranbarri

cotizantes “confirma nuestras cifras de afiliación, que son las únicas contrastadas en el mundo sindical vasco y del Estado”, según Jose Mari Aranbarri, miembro del Comité Ejecutivo.



Cristina Arenal

### MÓDELO ADECUADO

La afiliación a ELA ha experimentado un crecimiento de un 4,7% desde mayo de 1993. Si el porcentaje de hombres afiliados ha crecido un 3,4%, también en este capítulo las mujeres han dado un importante salto del 8,5% y ya son 23.901. “En 1994 también vamos a crecer, quizá en menor proporción que en años anteriores, pero en un momento en que el empleo industrial sigue cayendo y el paro no disminuye de modo significativo, ese saldo de afiliación es muy positivo”, señala Aranbarri. “El crecimiento, que se registrará en todas las federaciones, indica que el sindicato



responde a las necesidades de los trabajadores”.

Jose Mari Aranbarri valora estas cifras como “el éxito de un modelo sindical; su credibilidad entre los asalariados va en aumento”, y estima que “nuestro mensaje de defensa de los intereses específicos de la clase trabajadora –salarios, pensiones, condiciones laborales– tiene eco en la sociedad”.

### PERSPECTIVAS

La fuerza de los trabajadores debe incrementarse. Aranbarri asegura que “cuanto más peso y más organización tengamos, tanto más respeto se nos tendrá en todos los ámbitos”. Según este miembro del Comité Ejecutivo de ELA, en los ámbitos político, social y económico todas las medidas tienen el mismo cariz: “van encaminadas a reducir los derechos, coberturas y salarios de los trabajadores”. Podemos citar numerosos ejemplos: La reforma laboral, el debilitamiento del derecho a la negociación colectiva y la potenciación del contrato individual, la regulación de las empresas de trabajo temporal (ETT), etc. A largo plazo, afirma Aranbarri, “la organización y el aumento del nivel de afiliación es la única forma de contrarrestar ese ataque contra los trabajadores y recuperar lo que venimos perdiendo”.

ELA tiene buenas perspectivas. Según los datos de una encuesta realizada por el sociólogo José Ignacio Ruiz de Olabuenaga hay aún muchos trabajadores y trabajadoras que no descartan afiliarse. En este estudio se desvela, además, que ELA es el sindicato con mejor imagen y mayor capacidad de crecimiento.

### 6 DE CADA 10 MUJERES SINDICADAS, EN ELA

Cristina Arenal, responsable del área de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, considera positivo el importante peso de las afiliadas de ELA entre las cotizantes, “aunque tenemos la asignatura pendiente de la participación”: El número de mujeres presentes en los órganos del sindicato, “que trabajan mucho y muy bien”, subraya Arenal, no responde al nivel de afiliación. Por ello, la responsable del área de Igualdad anima a las mujeres afiliadas a participar tanto en las federaciones, “para ir

incorporando a la negociación colectiva contenidos que nos afectan”, como en la interprofesional, “con el fin de que en cada pueblo o ciudad planteemos reivindicaciones muy directas como guarderías o asistencia domiciliaria, por ejemplo”. Arenal también destaca la importancia de sensibilizar a los hombres del sindicato: “algunos ya han comprendido la necesidad de potenciar la militancia de las afiliadas, y ven nuestra problemática como algo cercano, pero hace falta que sean más”.

Para Cristina Arenal, “determinadas partidas presupuestarias sociales suelen reducirse porque las

instituciones parten de la base de que las mujeres llevarán a cabo esos trabajos en el seno de la familia”. La responsable de mujeres de ELA afirma: “Tenemos que presionar para que cada vez haya más servicios sociales y todas las mujeres que quieran incorporarse al mercado de trabajo lo puedan hacer”.

G. Zeberio





## NEGOCIACION COLECTIVA



## METAL CONSTITUIDA LA MESA PERMANENTE DE BIZKAIA

El pasado 15 de setiembre se constituyó la mesa permanente del Metal de Bizkaia, establecida en el convenio provincial y formada por la Federación Vizcaína de Empresas del Metal y los sindicatos ELA, UGT y CCOO. El sindicato LAB, única organización que no firmó el acuerdo, ha quedado excluida.

Los componentes de la mesa permanente han manifestado su voluntad de "profundizar y avanzar en la negociación de los temas que se irán sometiendo a estudio", tales como la sustitución de la Ordenanza Laboral, las EPSVs, Seguridad e Higiene y Formación Profesional.

Por otra parte, UGT y CCOO se han adherido al convenio del año 1993, firmado únicamente por ELA, y que fue criticado con dureza por estas dos organizaciones sindicales.

## LA PATRONAL ALAVESA MODIFICA SU PROPUESTA

El pasado 15 de setiembre, en el transcurso de la reunión de la mesa negociadora del convenio del metal, la patronal alavesa presentó una nueva propuesta a las centrales sindicales. La propuesta del Sindicato Empresarial Alaves, que fue calificada por ELA como insuficiente, recoge un incremento salarial para 1994 del 3% sobre tablas, el retraso de la aplicación de la reforma laboral y la sustitución de la ordenanzas.

La plataforma conjunta presentada por los sindicatos ELA, CCOO, UGT y LAB en la primera reunión de la mesa negociadora, proponía para este año un incremento salarial del

5,9% sobre los salarios brutos, la inclusión en el convenio provincial de las materias recogidas en las ordenanzas que serán derogadas el 31 de diciembre, y la obligatoriedad de comunicar a los delegados de personal y a los comités de empresa los expedientes de regulación de empleo, entre otros aspectos.

## SERVICIOS PUBLICOS NO AL ACUERDO ESTATAL

La Federación de Servicios Públicos de ELA no ha firmado el acuerdo trienal (95-97), entre la Administración y los sindicatos UGT, CCOO y CSIF, por entender que el mismo afecta muy negativamente a los funcionarios del estado y supone un retroceso en las condiciones laborales del colectivo.

En opinión de ELA, la propuesta de estudiar un nuevo sistema retributivo para el ámbito de vigencia del acuerdo supone un cúmulo de intenciones en función de la evolución económica del estado para los años 95 al 97. La firma de este punto supondrá un incremento para el 95 del 3,5%, totalmente insuficiente si se tiene en cuenta que no se recuperan los años en los que los empleados públicos han visto congelados sus retribuciones.

Así mismo, ELA ha criticado el tratamiento que ha recibido la formación continua, que ha quedado supeditada al acuerdo que en esta materia suscribieron UGT y CCOO para todo el Estado.

## MOVILIZACIONES EN EL AYUNTAMIENTO DE BILBAO

Los trabajadores del ayuntamiento de Bilbao iniciarán movilizaciones para



exigir el cumplimiento del acuerdo suscrito por la corporación municipal para la valoración de los puestos de trabajo. En opinión de la sección sindical de ELA "la alcaldía, ignorando un acuerdo anterior, ha solicitado un nuevo informe a una consultoría con el único fin de tener las manos libres y tratar de aplicar una valoración a la baja".

Para la sección sindical del consistorio bilbaíno, "es necesario que la valoración de puestos se realice bajo criterios claros y objetivos, que fueron recogidos en la propuesta que este sindicato presento en 1991".

## FETA-ETEF COMERCIO DE BIZKAIA, A PASO LENTO

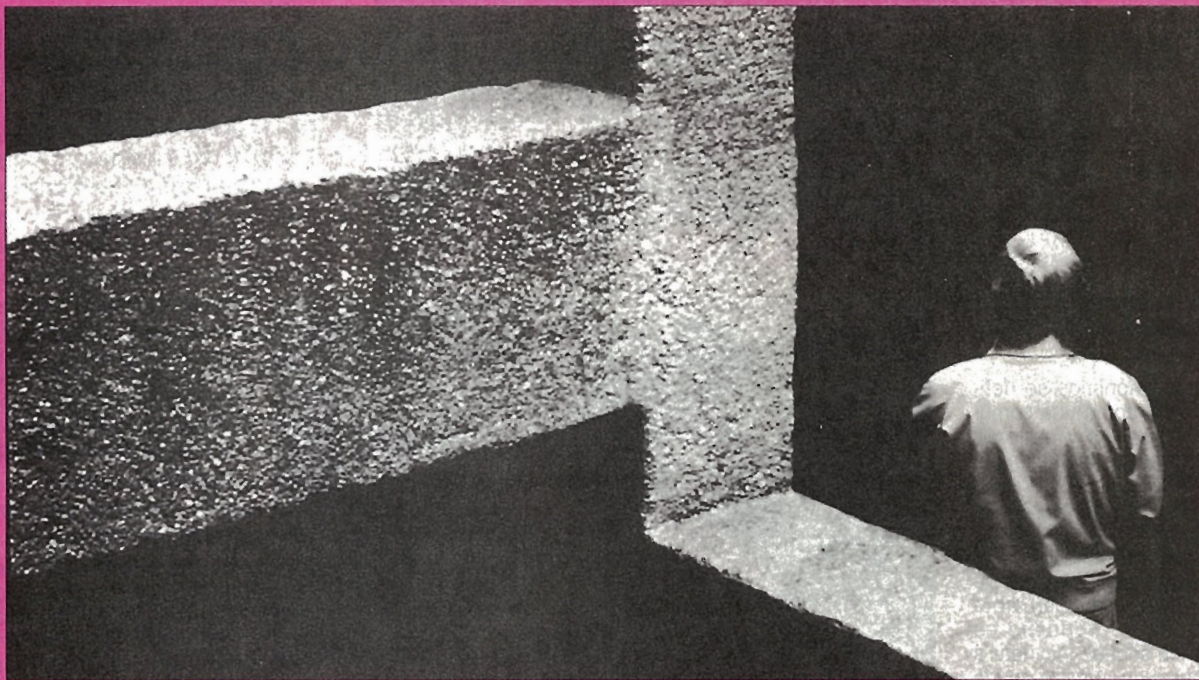
Se han constituido recientemente las mesas negociadoras del comercio en general, alimentación, vidrio y cerámica, y piel y calzado. Próximamente se constituirá la mesa negociadora del convenio del comercio del mueble. Quedan pendientes de constitución dos de las más importantes mesas: comercio del metal y textil, cuya configuración se viene retrasando desde hace varias semanas por los graves problemas internos que tiene la patronal de este sector.

Ante la imposibilidad de que se negocie un único convenio para todo el sector, desde ELA hemos planteado una plataforma que prevé un incremento salarial para 1994 del 5,9% en todos los conceptos, el mantenimiento de la actual estructura del convenio y dejar para el próximo año la negociación de la aplicación de la reforma laboral.

Coordinación:  
J. A. Korta



# NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA



## LA LEY 11/94 Y LA DESCENTRALIZACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

**L**a nueva redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que ha modificado la filosofía y la estructura centralista de negociación colectiva que contenía el antiguo texto legal, ya ha sido valorada en estas páginas de Landeia. Sin embargo, tras la lectura de un reciente trabajo sobre la Ley 11/1994 de María Emilia Casas, publicado en la revista Relaciones Laborales, me ha parecido de interés volver sobre el tema.

La prestigiosa catedrático de Derecho del Trabajo, considera de gran importancia las modificaciones introducidas en la tramitación en el Senado de la Ley 11/94, y entiende que el nuevo texto legal ha dado la vuelta a la concepción centralizadora de las relaciones laborales, fruto de uno de los debates más polémicos del Estatuto de los Trabajadores del 79.

La lectura de estos tres párrafos sacados del citado trabajo de María Emilia Casas, no deja ninguna duda respecto al alcance y las posibilidades que para el sindicalismo vasco abre el nuevo artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

"El desplazamiento de la regulación hacia acuerdos interprofesionales y convenios colectivos "más representativos" de Comunidad Autónoma, que el art.84º, párrafos 2º y 3º del E.T. acoge, permite que puedan éstos mantener y oponer sus propias determinaciones a las de tales instrumentos convencionales de ámbito territorial estatal".

"La nueva regulación invierte el principio de competencia, tal y como se formula en el art.83 E.T., para ordenar la concurrencia de normas convencionales colectivas. Este precepto, uno de los caballos de batalla de la discu-

sión parlamentaria del viejo E.T., contempla, como se sabe, una distribución de poder contractual en beneficio de las unidades negociables de ámbito superior. Con las correcciones introducidas por la Ley 11/1994, este mismo principio permite resolver las contradicciones o conflictos entre acuerdos interprofesionales y convenios colectivos de diferente ámbito territorial en sentido contrario: salvo ciertas materias expresamente señaladas y con los requisitos de seriedad legitimadora del art.84 párrafo 2º, E.T., los acuerdos y convenios de ámbito superior quedan desplazados por los de ámbito inferior, que se aplican preferentemente".

"El orden jurídico nuevo impone, como es notorio, muchas consecuencias imprevistas, que parecen escapar a los objetivos que justificaron el arranque de la reforma. El resurgimiento de los "marcos autónomos de relaciones laborales" es una de ellas".

La valoración de María Emilia Casas confirma plenamente el acierto de la iniciativa que impulsamos desde ELA y la validez de la fórmula que finalmente consensuamos entre las partes que intervenimos en el proceso que precedió a esta modificación legal.

El tratamiento de la nueva Ley 11/1994 sobre la estructura de ámbitos de negociación colectiva, podrá ser valorado de muy distinta manera como consecuencia de la existencia de diversas opciones partidistas que operan en el campo de las relaciones laborales y sindicales. Sin embargo, en un aspecto deberíamos estar todos de acuerdo; el nuevo marco legal se ajusta a la realidad laboral/sindical de Euskadi mucho mejor que el viejo Estatuto. Y que la ley dé cobertura a la realidad social y no la distorsione es importante.

**EL COMENTARIO DEL MES**



**A**lcohólicos Anónimos nace en el año 1935 en Akron, EEUU, cuando un "bebedor problema" necesitó compartir sus experiencias con otros en su misma situación. En Euskadi, el primer grupo de A.A. surge en Rentería en 1965. Actualmente, en Gipuzkoa funcionan 42 grupos, en Bizkaia 19, 9 en Nafarroa y 6 en Araba. En total, unos 1.500 vascos con problemas con la bebida acuden para recuperarse a esta asociación. José Mari R., militante de ELA, nos habla a continuación de A.A. y de su personal lucha diaria contra el alcohol.

JOSE MARI R., MIEMBRO DE A. A., SE RECUPERA EN EL GRUPO LOIOLA, DE DONOSTIA

## "ESTAR LAS 24 HORAS SIN BEBER ES EL RETO DE CUALQUIER MIEMBRO DE ALCOHOLICOS ANONIMOS"

**-¿Qué es Alcohólicos Anónimos y cuáles son sus objetivos?**

-Alcohólicos Anónimos se define a sí misma como una comunidad de hombres y mujeres que comparten su mutua experiencia, fortaleza y esperanza para resolver su problema común y ayudar a otros a recuperarse del alcoholismo. El único requisito para ser miembro de A.A. es el deseo de dejar la bebida, y nuestro propósito es mantenernos sobrios y ayudar a los que busquen nuestra ayuda a obtener y conservar su sobriedad. El reunimos, conversar, intercambiar nuestras experiencias vitales y ayudar a otros alcohólicos nos permite conseguirlo.

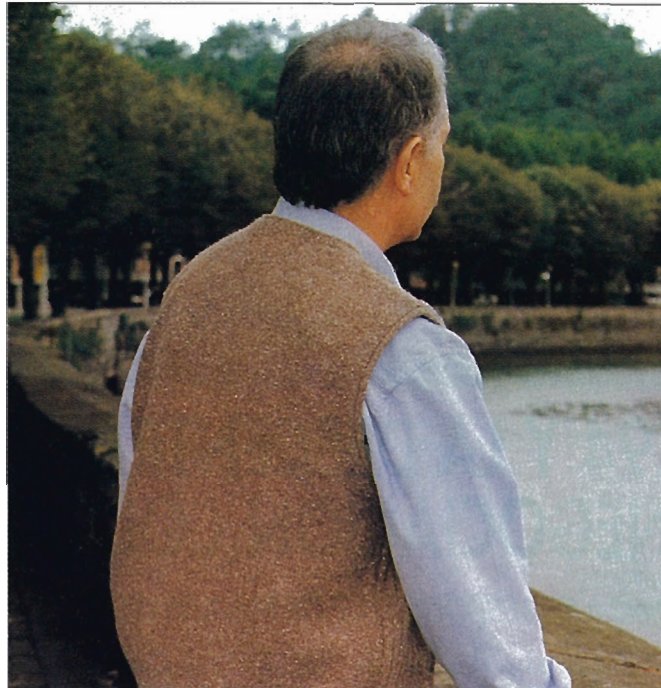
**-¿Dónde está la frontera entre un bebedor excesivo y un alcohólico?**

-No existen reglas fijas para diagnosticar el alcoholismo pero sí hay indicadores, síntomas reveladores. Lo que para nosotros está muy claro es que el alcoholismo es una enfermedad, una enfermedad progresiva que nunca se cura pero que, como otras enfermedades, puede ser detenida.

Una vez que una persona ha cruzado la línea invisible que separa al bebedor excesivo del bebedor alcohólico compulsivo, no hay vuelta atrás. Una vez que se llega a ser alcohólico se sigue siéndolo siempre, y éste es un hecho con el cual tenemos que acostumbrarnos a vivir.

**-¿Qué es lo más importante para un alcohólico en recuperación?**

-El hoy es lo más importante. Nos concentramos en vivir nuestras vidas lo más plenamente posible y sin alcohol hoy. No hay absolutamente nada que podamos hacer respecto al ayer. Hoy es el único día por el cual tenemos que preocuparnos. Y sabemos por experiencia que aun el peor de los borrachos puede pasar 24 horas sin beber. Y como es una enfermedad incurable, las 24 horas son para toda la vida.



El anonimato está garantizado en A.A.

Y es que para un alcohólico en recuperación su enemigo no es la quinta copa, sino la primera, que es la que nos inicia de nuevo en un círculo vicioso sin fin.

Aunque lleves 20 años sin beber, en el momento que tomes la primera copa entrarás de nuevo en una dinámica tal que en poco tiempo estarás mucho peor que antes de dejar la bebida.

**-¿Hay diferencias entre la forma de beber de mujeres y hombres?**

-Sí. El beber del hombre y la mujer es diferente. En general, el hombre es bebedor social, de la calle, mientras la mujer es una bebedora solitaria, de la casa. Yo le llamo la soledad de la mujer con sus pucheros, y las experiencias que nos cuentan son especialmente duras.

Ultimamente se acercan a A.A. mas mujeres del tipo de bebe-

dor social debido al cambio del roles experimentado en los últimos años. Así y todo, la relación hombres-mujeres en A.A. es de 2 a 1, aunque van reduciéndose las distancias.

### EL SECRETO ES COMPARTIR

**-¿En qué reside el éxito de la terapia de A.A.?**

-En primer lugar, hay que dejar claro que el programa de AA no da resultados en aquellos que se sienten presionados a ir a AA por amigos, parientes, médicos u otras personas, no importa lo bien intencionada que pueda ser esta presión.

Cómo se siente el alcohólico anónimo en recuperación depende de cada persona, aunque creo que la confianza de cada uno está muy relacionada con la asistencia y el conocimiento de su persona, tanto física como espiritualmente: en las reuniones aprendemos a conocer

nuestras limitaciones, nuestros defectos de carácter... Hacemos un constante inventario de nuestra vida, y todo ese trabajo se traduce en que solo piense en vivir, no en el miedo a recaer. Ganamos en confianza y autoestima.

**-¿En Euskadi se bebía más antes o ahora?**

-Antes, sin duda. Actualmente existe más conciencia social sobre los efectos del alcohol, de que el alcohol es una droga. La diferencia trágica entre la juventud de antes y de ahora es que yo volvía del poteo andando y los chicos de hoy en día lo hacen en coche o moto.

**-¿De qué manera influye la familia en la recuperación de un alcohólico?**

-No se puede generalizar, porque hay experiencias muy distintas. Lo que es evidente es que el alcohol desgarrar las relaciones familiares, unas veces se consiguen recuperar y otras la situación no tiene vuelta. No hay que olvidar, por ejemplo, que detrás de gran parte de los malos tratos a mujeres e hijos subyace un problema de alcoholismo. En mi caso personal la familia sí ha influido mucho.

**-Finalmente, ¿cómo te ha cambiado la vida desde que estás en recuperación?**

-Al dejar de beber cambias de hábitos y amigos porque te das cuenta del túnel negro en el que estaba metido, y te dedicas más, valoras mucho más, todo aquello que durante años habías abandonado y estuviste a punto de perder, sobre todo la familia y el trabajo. En A.A. ganas, además de la sobriedad, amigos con los que te unen lazos muy fuertes.

Es muy difícil aceptar que se es un enfermo alcohólico, pero todavía más en mantenerse sin beber, vivir sin alcohol. No es un problema de voluntad sino de reconocerse y compartir la enfermedad con otros

M. Pagazaurtundua

SI CREES QUE EL ALCOHOL ES UN PROBLEMA EN TU VIDA, PUEDES LLAMAR A ALCOHOLICOS ANONIMOS A:  
GIPUZKOA: 619338 BIZKAIA: 4150751  
ARABA: 250417 NAFARROA: 242444



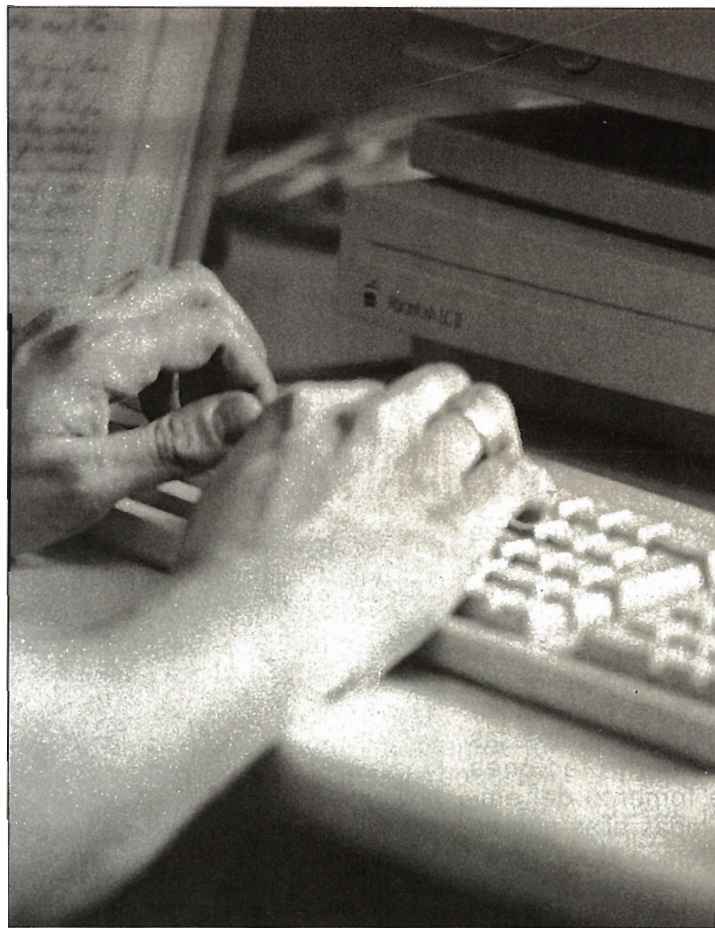
LABUR

✓ El ruido es una de las agresiones que más palpablemente padecemos directa o indirectamente a través de diversas ocupaciones laborales, tanto en los centros de trabajo como en los trabajos de obras públicas. En este último caso son los procedentes de los martillos rompedores los que agreden tanto al trabajador que manipula dichos martillos como a los que trabajan en sus inmediaciones. Paradójicamente se observa en nuestras calles que los compresores están en su mayoría aislados y son escasos los martillos con las debidas protecciones para impedir dicha agresión, que se cifra en un entorno de 90 dBA (superior a lo establecido por la ley).

✓ Toki altutatik erortzeak eragindako istripuen artean garrantzi berezia dute andamio-dorreen egonkortasun akatsen ondorioz gertatutakoak. Istripuak batzutan oinarriak oso egonkorak ez direlako izaten dira, eta bestetan langilea egitura-elementuetan gora igotzen delako.

✓ Araba ha sido, durante el mes de julio, el único territorio de nuestra comunidad en donde ha aumentado la accidentalidad en el sector de la construcción: ha habido 85 accidentes (un 54% más que en el mes de junio).

✓ EAEan 1994ko uztaileraren artean 44.388 istripu jazarri dira. Horien artean 10.770 erortzeak izan dira, eta 42 hilabetez arazoak dituzte.



## EL SINDROME 'CODO DE TENISTA'

**E**l deterioro de la salud motivado por los movimientos repetitivos, una de las principales causas del absentismo laboral, es hoy día una de las enfermedades profesionales que aún tiene pendiente su reconocimiento por parte de las instancias oficiales. Este síndrome, conocido en Europa como 'tennis elbow of work' o 'maladie des pianistes' y denominado técnicamente "trastornos músculo-esqueléticos" (TMS) o síndrome del canal carpiano, se manifiesta por medio de una serie de dolores en las articulaciones de la mano, del puño, codo, incluso de la espalda, debido principalmente a una compresión del nervio medio del puño.

La realización de los mismos gestos (desde la actividad de escribir a la de teclear), las largas jornadas, el estrés unido a ob-

jetivos de producción, provocan, además de tensiones musculares, cierto grado de desasosiego que impide un correcto reposo.

### PROBLEMA DE MUJERES

Dichos factores inciden de forma nociva, principalmente en las mujeres, en especial sobre las que hayan superado la edad de 40 años, más concretamente entre las que trabajan en el sector textil, de ensamblados electrónicos, manipulación de productos de alimentación, cajas, empleadas taquimecanógrafas y personas que trabajan constantemente con ordenadores. Como dato

estadístico nos referimos a los aportados por la CNAM francesa, donde de 8.300 enfermedades profesionales registradas en 1992, 3.700 casos fueron debidos a TMS.

El actual nivel de contratación, unido al paro existente, provoca en la mayoría de los afectados un 'silencio', ya que sus reivindicaciones pueden ser consideradas como "excusas" en los medios productivos. En la mayoría de los casos es la falta de conocimiento del trámite para solicitar el reconocimiento de una enfermedad profesional unida a la 'ley del silencio' de los médicos de empresa, reacios a extender un certificado de ineptitud para el trabajador, lo que hace que estos casos sean escasamente conocidos y tratados en nuestro mundo laboral.



**Increíble, pero cierto. El debate sobre el futuro de la Seguridad Social, que partía del supuesto de la dificultad de financiar el sistema con la configuración actual, ha degenerado en un mercado sobre si hay que bajar las cotizaciones empresariales y en qué cuantía se debe dar ese descenso, habiéndose llegado incluso a pedir por parte de la CEOE un descenso de 6 puntos de dichas cotizaciones, por supuesto sin contrapartidas de aumentos de impuestos, con lo cual el supuesto problema a arreglar quedaría extremadamente agravado.**

LA CEOE PRETENDE UNA REDUCCION DE 6 PUNTOS, CUANDO DESDE 1985 SE HAN REDUCIDO YA EN 5

## LA REDUCCION DE LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES AGRAVARA EL PROBLEMA FINANCIERO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Nadie parece recordar que desde 1985 hasta ahora las cotizaciones empresariales se han reducido cinco puntos, del 34,3% al 29,3%. Tampoco se recuerdan las enormes bonificaciones y exenciones a las empresas por utilizar las contrataciones (precarias) de fomento del empleo. Medidas todas ellas que no parecen haber tenido efectos muy positivos para el empleo, a la vista del 23,5% de tasa de paro con que nos encontramos en la actualidad.

La Seguridad Social cubre tanto las pensiones contributivas como las no contributivas, la ILT y la asistencia sanitaria. Para ello recibe ingresos tanto de las cotizaciones sociales (una parte de los empresarios y otra de los trabajadores) como de las aportaciones que realiza la Administración.

Quienes argumentan a favor de la reducción de las cotizaciones sociales lo hacen basándose en dos afirmaciones:

- ✓ las actuales cotizaciones empresariales son excesivas, superiores a las de las empresas de nuestro entorno
- ✓ la reducción favorecería la creación de empleo, o dicho de otra manera, las cotizaciones empresariales perjudican al empleo.

### ■ LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES ESTAN EN LA MEDIA DE LA UNION EUROPEA

Respecto al primer argumento, se puede afirmar que no es cierto. Así, las cotizaciones empresariales suponen en el Estado español un 11,25% del PIB, prácticamente lo mismo que el 11,33% de media



en la Unión Europea (UE). Por su parte, las cotizaciones de las personas protegidas son inferiores en el Estado que en la UE, al alcanzar el 3,69% y el 6,57% del PIB respectivamente. Lo mismo ocurre con lo que la Administración aporta al sistema, que supone en el Estado el 5,46% del PIB frente al 7,77% en la UE.

De este modo lo que sí es cierto es que el peso de las cotizaciones empresariales sobre el total del gasto es el más alto de toda la UE, pero ello es debido a estos factores: un menor gasto global en protección social, unas aportaciones de las personas asalariadas más bajas y una aportación inferior de la Administración.

Es decir, para caminar hacia la equiparación con la UE no habría que reducir las cotizaciones empresariales, sino que habría que aumentar las prestaciones del sistema e incrementar la aportación de los trabajadores y de la Administración.

Los trabajos realizados con rigor a nivel de la OCDE que analizan en términos comparativos los costes laborales por hora, separando lo que es salario directo y costes

**"INORK EZ DITU  
GOGORATU NAHI  
AZKEN URTEOTAKO  
KUOTA JETXIERA, EZ ETA  
KONTRATUETARAKO  
JASOTAKO  
LAGUNTZAK"**



## FINANCIACION DE LA PROTECCION SOCIAL

(% SOBRE EL PIB)

	TOTAL	EMPRESA	TRABAJ.	COTIZ.	ADMON.
Bélgica	27	12,23	7,21	19,43	6,69
Dinamarca	32,95	2,4	1,64	4,04	26,71
Alemania	28,74	11,76	8,75	20,51	7,16
Grecia	17,01	8,38	4,16	12,54	3,33
Estado	20,89	11,25	3,69	14,94	5,46
Francia	28,41	14,72	8,06	22,77	4,98
Irlanda	21,37	5,16	3,21	8,38	12,76
Italia	25,35	13,03	3,98	17,01	7,58
Luxemburgo	29,56	9,34	6,56	15,90	11,37
Holanda	37,58	7,48	15,12	22,59	9,06
Portugal	18,09	7,88	4,21	12,09	5,12
Reino Unido	30,05	8,12	4,66	12,79	11,32
U.E.	27,70	11,33	6,57	18,04	7,77

Fuente: Instituto de Estudios Económicos (CEOE)

## FINANCIACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL

(% SOBRE EL TOTAL)

	TOTAL	EMPRESA	TRABAJ.	COTIZ.	ADMON.
Bélgica	100	45,30	26,69	72,00	24,80
Dinamarca	100	7,27	4,99	12,26	81,06
Alemania	100	40,93	30,43	71,35	24,93
Grecia	100	49,25	24,45	73,70	19,60
Estado	100	53,84	17,68	71,52	26,13
Francia	100	51,81	28,35	80,17	17,55
Irlanda	100	24,16	15,03	39,13	59,71
Italia	100	51,39	15,69	67,08	29,89
Luxemburgo	100	31,61	22,21	53,81	38,46
Holanda	100	19,90	40,23	60,13	24,11
Portugal	100	43,59	23,27	66,86	28,30
Reino Unido	100	27,03	15,52	42,56	37,67
U.E.	100	40,90	23,71	65,12	28,05

Fuente: Instituto de Estudios Económicos (IEE)

sociales, permiten llegar también a dos conclusiones sobre el tema que nos ocupa:

1) Los costes sociales por hora son un 45,5% de los de la antigua República Federal Alemana.

2) Los costes sociales representan en el Estado un 38,6% del coste salarial total, siendo este porcentaje superior en 11 estados e inferior en otros 10 de los analizados, por lo que no se puede decir que se esté en la parte alta.

Por tanto, del análisis de los costes salariales en 22 estados se desprende que, en total, el Estado español ocupa el puesto 16. En salarios directos, el 18. En costes sociales, el 12, la misma posición en que se encuentran los costes sociales sobre el total.

### ■ NO EXISTE RELACION CLARA ENTRE COTIZACIONES EMPRESARIALES Y EMPLEO

Respecto a la segunda cuestión, relativa a que reduciendo las cotizacio-

nes empresariales se generarán más puestos de trabajo, no hay ninguna evidencia ni demostración de que así vaya a ser.

Así, los distintos estudios realizados ofrecen resultados más que contradictorios (Antonio Zabalza, Dirección General de Previsión y Coyuntura, Comisión Europea, etc.), y desde luego, en ningún caso se llega a la conclusión de la bondad para el empleo de una rebaja de las cotizaciones empresariales, ya que, además, esta rebaja debiera compensarse

con otros aumentos de impuestos, o reducción del gasto (social) o aumento del déficit público.

Lo que sí parece evidente es que una rebaja de las cotizaciones empresariales va a dar lugar a un incremento de los beneficios, pero ello no implica necesariamente más empleo, ni siquiera más inversión. Por otra parte, viendo lo que sucede en el entorno de la OCDE no se puede afirmar bajo ningún concepto que los Estados donde las cotizaciones empresariales son más bajas sean los que cuen-

tan con menores tasas de paro, como se comprueba en la tabla adjunta.

Por tanto, hay que señalar que no se aprecia relación alguna entre cotizaciones empresariales y empleo. En este sentido, cabe realizar dos reflexiones de interés.

En definitiva, si el rigor con el que plantea la reducción de las cotizaciones empresariales es el mismo que se va a tener cuando se aborde la necesaria reforma de la Seguridad Social, lo tenemos mal. Y, además, cabe la posibilidad de que se adopte una medida que no va a hacer sino agravar el problema de fondo.

**NOTA:** En los cuadros 1 y 2 la suma del TOTAL es superior a las de las columnas, ya que existe una parte de financiación del propio sistema (cobro de determinadas prestaciones, intereses, etc.).



Mikel Noval





**E**milio Urreta, delegado de La Naval de Sestao, es uno de esos "viejos" sindicalistas de ELA, a pesar de su juventud. No en vano lleva 25 de sus 44 años de vida implicado de una manera y otra con el proyecto sindical de ELA. Ha vivido experiencias muy duras, como el cierre de Euskalduna, que le han marcado profundamente, pero, a pesar de todo, asegura que ser delegado sindical es un reto que tanto ayer como hoy sigue mereciendo la pena, y que las satisfacciones de su trabajo le hacen superar, con creces, los malos momentos. Inmersos ya en las elecciones sindicales intentamos conocer un poco más del perfil, la historia vital, los sueños y preocupaciones de un delegado sindical.



EMILIO URRETA LLEVA CASI 25 AÑOS COMPROMETIDO CON EL PROYECTO DE ELA

## "SER DELEGADO SINDICAL ES UN RETO QUE MERECE LA PENA"

**-¿Cuándo entras en contacto con ELA?**

-Con 14 años entré a trabajar, como aprendiz, en el astillero Euskalduna. Allí mi maestro, en el más amplio sentido de la palabra, fue Sabino Txarterina, un histórico solidario, que me enseñó, por supuesto, el oficio, pero también lo que era ELA, y junto a otros compañeros de aquella época despertó en mí la conciencia sindical y política.

Mis primeros años en Euskalduna, en los estertores del franquismo, fueron especialmente intensos, y marcaron de manera importante a los que allí estábamos. Hay que tener en cuenta que en Euskalduna había un movimiento sindical fortísimo, a pesar de que, en teoría, los sindicatos vivían en la clandestinidad. Por ejemplo, todavía tengo grabadas en la memoria las huelgas generales que protagonizamos en contra del proceso de Burgos. Eran años intensos a nivel político y sindical. Por esos años se produjo, también, el encuentro de la ELA del interior con la ELA oficial, la del exilio.

En resumen, entré en ELA en un periodo especialmente interesante, en los que todos lo que allí estábamos teníamos la sensación de formar parte de al-

go importante, de que estábamos poniendo las bases de lo que iba a ser nuestra organización.

**-Con estos antecedentes presentarte en la listas de ELA con la llegada de la legalidad parece una consecuencia lógica...**

-Así es. La verdad es que no hizo falta demasiado para convencerme. Las elecciones sindicales del año 78 fueron muy importantes, tanto por su valor histórico como por los resultados que se derivaron. En Euskalduna, por ejemplo, ELA obtuvo una amplia mayoría sobre el resto de sindicatos, gracias al gran trabajo que los viejos solidarios hicieron a lo largo de los años en esta empresa. Prueba de ello es la elevadísima afiliación que ELA tuvo en este astillero hasta que se cerró.

**"ORDEZKARI  
LANEKO UNE  
POZGARRIEK BESTE  
GUZTIAK GAINDITZEN  
LAGUNTZEN  
DUTE"**

**EL PEOR MOMENTO DE UNA VIDA**

**-Hablemos del cierre de Euskalduna. Tú lo viviste muy de cerca en tu condición de presidente del Comité de empresa. ¿Cómo recuerdas toda la lucha sindical que llevasteis a cabo, las manifestaciones, los encierros, el apoyo social....?**

-El cierre de Euskalduna es una de las experiencias más duras de mi vida, tanto sindical como personalmente. Sobre todo, porque hoy es el día en que seguimos sin saber por qué se cerró este astillero. Querían hacerlo y, simplemente, lo hicieron, aunque no había motivos económicos, ni tecnológicos, ni de mercado para adoptar una decisión de este tipo.

Lo que ocurre es que hasta de las situaciones más límites o difíciles surgen cosas que merecen la pena, y en este caso creo que fue el grado de solidaridad y unión de todos los trabajadores en la defensa del futuro del astillero. Creo que hicimos lo que en ese momento teníamos que hacer, luchar hasta el final.

**-¿Que Euskalduna acabara cerrándose se puede interpretar como un fracaso del movimiento sindical?**



-No fue un fracaso. Lo que se demostró es que la defensa de una empresa no depende única y exclusivamente de los trabajadores. Creo que logramos implicar al conjunto de la sociedad y a gran número de instituciones en la defensa del astillero en un nivel que nunca antes ni posteriormente se ha dado. Y eso fue un éxito, aunque insuficiente, porque no sirvió para impedir la desaparición de Euskalduna.

También hay que resaltar que los que seguimos más de cerca todas las negociaciones continuamos creyendo que, en su día, el gobierno vasco no defendió con la suficiente contundencia el futuro del astillero. En resumen, fue una lucha que no ganamos porque el enemigo era demasiado fuerte y su sensibilidad social, nula.

Tampoco hay que olvidar que conseguimos, entre otras cosas, que la mayoría de los trabajadores lograran una salida personal aceptable y que todo el mundo se convenciera de la absoluta irracionalidad y el sinsentido del cierre. Quizás es que ya entonces empezaban a plantearse algo que últimamente está tan en boga como el proyecto de convertir Bilbao en una gran ciudad de servicios.

#### DINAMICAS SINDICALES DISTINTAS

**-Tras el cierre de Euskalduna, una parte de la plantilla pasais a La Naval de Sestao, donde eres delegado actualmente. ¿Qué realidad sindical os encontrasteis es este astillero ?**

-Cuando en el año 1988 llegamos a La Naval no tardamos en darnos cuenta de que, a nivel sindical, Euskalduna y La Naval eran dos mundos diametralmente opuestos. Empezando por el nivel de reivindicación y de lucha y terminando por las propias relaciones intersindicales. Hace 6 años La Naval era feudo de UGT, mientras que ELA sólo contaba con un delegado. Dos años después, ELA obtenía 5 delegados en las elecciones sindicales. Creemos que se han dado avances, pero lo cierto es que es difícil cambiar la dinámica de desmovilización que ha venido manteniendo UGT en esta empresa.

**-Tras las experiencias pasadas, ¿que es lo primero que se te pasa por la cabeza cuando desde la dirección de la Naval se empieza a hablar de pérdidas, de expedientes de regulación de empleo o de excedentes?**

-Pues que la historia se repite. Que estamos inmersos en un proceso de desindustrialización. Que cada cierto tiempo dan una pasada a un sector hasta que, de la última pasada, no queda nada y se cierran las empresas.

Hay que tener en cuenta, además, que la preocupación de ELA no se limita a intentar garantizar una salida digna a los trabajadores que pierden sus puestos de trabajo, sino que el problema es aún más profundo. Estamos hablando de la desertización industrial de Euskadi, en general, y de la Margen Izquierda en particular. Está en juego el diseño económico de este país y el futuro de las nuevas generaciones.

Muchas veces me pregunto si el cierre, en sí, es un fin o una consecuencia.

Nuestros dirigentes políticos aseguran apostar por la industria, pero la realidad, el día a día, nos demuestra todo lo contrario.

**- Sinceramente, en todos estos años, ¿cuántas veces has tenido ganas de dejarlo todo, de tirar la toalla?**

-En casi 25 años de actividad sindical, viviendo muy directamente no se cuántos ajustes y reconversiones, pasas momentos difíciles. Sufres reveses, decepciones...pero lo cierto es que, al final, en el balance personal que cada uno hace son más las cosas positivas que las negativas.

Para mí, por ejemplo, y como creo que ya he comentado anteriormente, el grado de solidaridad y compañerismo que viví en toda la lucha de Euskalduna, y las relaciones que mantengo con mis compañeros de sindicato compensan, con creces, cualquier mal momento. Por supuesto, también ayuda a continuar en la brecha el convencimiento de que los sindicatos son imprescindibles. Hay una cosa clara: sin sindicatos, con todos los defectos y carencias que, indudablemente, tenemos, la situación de la clase trabajadora sería infinitamente peor. Por eso, cuantos más ataques sufren los sindicatos en general, o ELA en particular, más me reafirmo en el papel que jugamos y debemos jugar, y en el tipo de sociedad, más justa e igualitaria en la que creemos.

#### HONESTIDAD ES LA CLAVE

**-Dices que desde diversos ámbitos se está propiciando una campaña antisindical. ¿Crees que los trabajadores reconocen el trabajo de sus representantes?**

-Yo creo que los trabajadores, tarde o temprano, sí reconocen la labor de un representante de los trabajadores siempre que éste intente hacer bien las cosas, sea honrado consigo mismo y sus compañeros y crea en lo que hace. Lo que ocurre es que en este mundo, como en todos, también hay falsos sindicalistas pero, sinceramente, considero que son la excepción.

Lo que a veces hecho en falta, sobre todo en tiempo de crisis como el actual, es tiempo para pararnos a pensar y re-

flexionar sobre lo que estamos haciendo en cada momento. Tenemos que ser capaces de ver las verdaderas preocupaciones de los trabajadores, de los parados, de los jóvenes. Pensar a medio y largo plazo.

Los que llevamos años en la historia sindical, debemos ser conscientes, también, de que los años nos hacen caer en inercias. Hay que luchar contra la rutina y, en este sentido, es importante que la gente joven empiece a tomar las riendas en el sindicato y en las empresas. Hace falta savia nueva.

**-Haz un poco balance de cómo ha evolucionado el sindicalismo desde que empezaste. Coméntanos lo mejor y lo peor de estos casi 25 años.**

-El sindicalismo de ahora es muy distinto al de hace 20 ó 10 años. Indudablemente, ahora hay un mayor nivel de profesionalismo, de formación y preparación, aunque quizás a veces, haya menos militancia. Habría que ser capaces de conjugar ambos aspectos. Lo que sí hecho de menos es el romanticismo de la clandestinidad, ese nivel de sacrificio que ha hecho que ELA sea lo que es hoy.

La situación, el contexto económico, laboral y político ha cambiado mucho, pero hay una cosa que, a pesar de los años, permanece invariable: el sindicalismo es un reto precioso que merece la pena. Sigue habiendo cosas por las que luchar y contra las que luchar. La reforma laboral recientemente aprobada por el gobierno es posiblemente el ataque más fuerte que ha sufrido la clase trabajadora en los últimos años. Ahora hay que intentar neutralizar la aplicación de la reforma laboral, hay que enriquecer los convenios, hay que ser capaces de dar un verdadero servicio a parados y jubilados, devolver la ilusión y sumar para nuestro proyecto a más jóvenes y mujeres...

Estoy convencido de que formar parte del proyecto de ELA en estos momentos puede ser una experiencia tan apasionante como la que yo viví hace ya casi 25 años.

N. Ispizua





**E**n julio de 1944, del día 1 al 12, en Bretton Woods (USA), se reunieron 44 estados para dar forma a un "orden económico internacional". Esa reunión ha quedado con el nombre de "Conferencia de Bretton Woods", y sus acuerdos son "los acuerdos de Bretton Woods", y las instituciones que allí surgieron son las instituciones de Bretton Woods". Esos acuerdos y esas instituciones cumplen ahora 50 años. Las instituciones originadas en Bretton Woods fueron el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y el GATT (Acuerdo general sobre Aranceles y Comercio).

## EL F.M.I. Y EL B.M. CUMPLEN 50 POLEMICOS AÑOS

**A**unque la 49 Asamblea conjunta del FMI y del BM que se ha reunido en Madrid para conmemorar el 50 aniversario de estas instituciones no ha ocupado más que desde el 4 al 6 de octubre, los actos previos comenzaron el 26 de septiembre. Es la más alta cumbre mundial financiera: unos 12.000 asistentes, entre ellos una decena de jefes de estado, 200 ministros o viceministros y 150 presidentes de bancos. Para 11 días un presupuesto de 2.140 millones de pesetas.

### NOS GUIAN DESDE EL FRANQUISMO

El estado español es ya veterano miembro de estas instituciones: desde el 15 de septiembre de 1958. En 1982 Miguel Boyer, Ministro de Economía, actuó de presidente de la Junta de Gobernadores. Carlos Solchaga fue presidente en el Comité Interino del FMI. No es exagerado afirmar que las líneas generales de la economía española desde el plan de estabilización de 1959 han sido inspiradas, asesoradas, orientadas por los criterios del FMI y el BM. Boyer y Solchaga, en concreto, han sido convencidos seguidores de sus recetas. Y han hecho ostentación de ello.

El FMI y el Banco Mundial son el corazón (?) del modelo capitalista vigente: dictan su política monetaria, financiera y hasta laboral tanto al centro como a la periferia del sistema. Los programas de "ajuste estructural" son una muestra de la insensibilidad social de este corazón que hoy atiende con delizadeza a los requerimientos de los intereses de las multinacionales. Desde la atalaya de los 50 años, el FMI y el BM mirarán con satisfacción la globalización de la economía, de su sistema económico. El foro alternativo que con el nombre de "Las otras voces del planeta" se ha reunido en Madrid los mismos días. Son las voces de la cordura que gritan, asistidos en datos, que "50 años bastan". El fundamentalismo neoliberal del FMI y del BM está arruinando sociedades y pueblos.

### MARCHA ATRAS EN LOS DERECHOS LABORALES

Uno de los frentes que el FMI y el BM atienden con más cuidado es el de las reformas laborales que hay que realizar a partir de los dogmas que ambas instituciones imponen: las recomendaciones del FMI para el mercado de trabajo del estado español fueron claras. Y el gobierno del PSOE las va siguiendo.



-Eliminación del monopolio del INEM: introducción y fomento de las agencias privadas de contratación.

-Liberalizar la reglamentación laboral; mayor movilidad funcional y geográfica, horarios de trabajo o más flexibles.

-Reducir los costos del despido y eliminar o limitar sustancialmente la autorización administrativa para reducir plantilla.

-Cambiar la estructura de la negociación colectiva para suprimir la actual "inercia" en los aumentos salariales.

-Modificar el sistema de prestación por desempleo de manera que se incentive una rápida vuelta a buscar impuesto de trabajo.

-Las medidas que acompañaron a la Ley de Presupuestos para 1994 referentes al pago del IRPF y Seguridad Social de quienes perciben prestación contributiva por desempleo y el endurecimiento de las condiciones para recibir la prestación aún parecen insuficientes al FMI. De ahí que el gobierno siga dando más de lo mismo.

### CONTENTOS CON FELIPE

El director gerente del Fondo Monetario Internacional, Michael Camdessus, recientemente manifestó su apoyo a la política económica de Felipe González por estar el línea con las recomendaciones del FMI. Y pedía avances en la misma dirección: moderación salarial, desregulación laboral, rebaja en prestaciones sociales, equilibrio presupuestario por encima de todo, políticas monetarias rigurosas, más privatizaciones y más desregulaciones.

Hace pocas semanas, Ferrié, que desde hace tiempo sigue la evolución del BM y de su actuación se preguntaba si es posible reformar el BM. Citaba una serie de pequeñas reformas introducidas, sobre todo, a partir de 1980 en puntos sensibles en contenido ecológico, de movimientos de población... Pero terminaba afirmando que lo que está en juego es el propio modelo de desarrollo propugnado por el BM. Y en este punto las tímidas iniciativas que encuentran algún resquicio son axfisiadas por el dogmatismo constitutivo del BM.

No debe extrañar que realizado el balance de medio siglo de actuación del BM y del FMI la voz que se oye desde fuera de los 60 hoteles en que se hospedaron las delegaciones de Madrid diga que "50 años bastan".

**"HERRI POBREAK  
ZORRAREN  
PISUPEAN ETA GARAPEN  
POLITIKARIK EZAK  
ITOTA BIZI DIRA"**

Iturriaga



## F.M.I. ETA B.M. DELAKOAK, GAUR

Koldo Unceta, Hegoa-ko ikertzailea

**B**retton Woods-eko akordioak sinatu zirenetik 50 urte iragan dira. Egun gizadiaren zati haundi batek jasan behar duen egoera ez da ordukoak baino hobea. Munduko inguru zabalak (Sahara azpiko Afrika kasu) nazioarteko harreman ekonomikoetatik bazter bizi dira, eta zenbait kasutan, benetan kinka larrian. Ingurugiro arazoak hain dira kaltegarriak, non munduaren etorkizuna benetan arriskutan baitago. Giza eskubideen bortxaketak, xenofobiak eta fundamentalismo nazionalistak gero eta indar haundiagoa dute elkartasun, tolerantzia eta ideia unibertsalisten kaltetan. Unean-uneo beharren erantzuna hausnarketa eta proposamen orokorrei gailentzen zaie. Lankidetzaren ordez gatazka da nagusi.

Gauzak horrela daudelarik, Bretton Woods-en sortutako nazioarteko erakundeen sorreraren 50. urteurrena balantzea egin eta alternatibak proposatzeko une egokia izan daiteke. FMI eta Munduko Bankua ez dira, noski, eza gutzen ditugun arazoaren kulpante bakarrak, baina gauza bat argi dago: ez bata, ez bestea ez direla mundu mailako ordena bidezko eta demokratikoagoa bultzatzeko gauza izan. Aitzitik, beren ekintzak funtsean herri eta talde ekonomiko boteretsuen interesen arabera izan da, eta horrela desberdintasuna eta injustizia areagotu dute.

Gaur egun FMI eta Munduko Bankuak ez dute inongo nazioarteko ordenarik ordezkatzen, errealtatea oso nahastua baita. Izatekotan dagoeneko gaindituta dagoen ordena

baten aztarnen kudeaketa isladatzen dute, eta hori talde eta herri gailenen interesek agintzen duten moduan. Ikuspuntu horretatik bi erakundeek garapen eta nazioarteko ekonomi harremanen kontzepzioa aldatzeko oztopo egiten dute.

Nazioarteko ekonomi ordena berri bat beharrezkoa da. Berorrentzako lehen baldintza demokrazia izango da. FMI eta Munduko Bankuaren egitura, herri oso guttiren esku dagoena, ordena demokratikoago baten aurkako adibidea dugu. Bi erakundeak errotik aldatu edo beste batzuren bidez ordezkatu behar dira: bakea eta garapenarentzako mehatxu diren arazoak eztabaidatzeko tokia izango diren erakunde berriak, eta zeinetan mundu guzti-ko herriak berdinak izango baitiren.

## LA METAMORFOSIS DEL F.M.I. Y EL B.M.

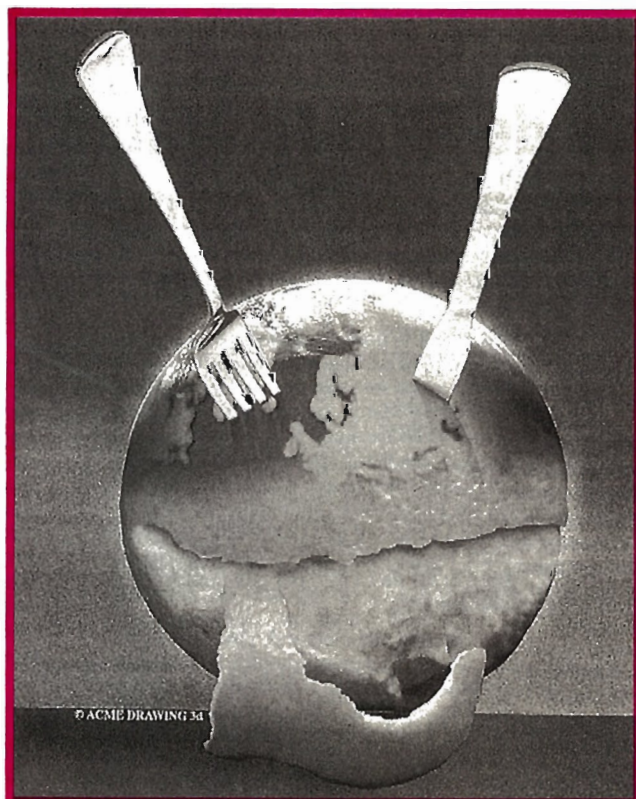
Francisco Zabalo, Investigador de Hegoa

**L**os efectos de los programas de ajuste estructural del FMI están muy lejos de ser los deseados. En cuanto al crecimiento económico, en muchos casos, han resultado un verdadero fracaso, como en África, al Sur del Sahara o en el Este de Europa, y en otros la recuperación que se atisba puede ser coyuntural, pues no se asienta sobre bases sólidas.

Esto se debe en gran medida a una de las grandes víctimas de estos programas: la inversión, juzgada imprescindible, siempre tiende a sucumbir a manos de la resolución de lo inmediato, que no suele ser otra cosa que el pago del servicio de la deuda. Dicho de otro modo, priman los intereses de los países desarrollados, que son quienes envían al FMI y al Banco Mundial, sobre el crecimiento futuro de los subdesarrollados.

Y lo peor, es que llegue o no llegue el crecimiento, los costes socioeconómicos, ecológicos e incluso políticos están garantizados. Sin ser los únicos responsables, parece evidente que los programas de ajuste acentúan las desigualdades distributivas, cebándose en los y las más vulnerables, y deterioran elementos esenciales de la vida humano, como el acceso a la educación, la salud y el empleo. Al mismo tiempo agudizan la degradación del medio ambiente, al incentivar la sobreexplotación de los recursos naturales y dificultar la protección de los ecosistemas. Otra vez se privilegian los intereses inmediatos de los poderosos del Norte frente a la perspectiva de un desarrollo humano y sostenible para el conjunto del planeta, dejando claro que el Banco es menos mundial y el Fondo más monetario y menos internacional de lo que indican sus nombres.

En definitiva, reconduciendo sus esfuerzos hacia el ajuste estructural las instituciones creadas en Bretton Woods han conseguido justificar su propia existencia. Sin embargo esta metamorfosis no ha afectado a una característica esencial: ambas organizaciones son expresión de un sistema económico internacional radicalmente asimétrico, y sólo en este contexto tienen algún sentido. Nacieron como expresión de la hegemonía estadounidense y ahora, a través del ajuste estructural, expresan bien a las claras una de las facetas de la imposición del Norte sobre el Sur y el Este. Ese es su papel, y desgraciadamente lo cumplen con bastante eficacia.





# Por un nuevo orden

\*\*\*\*\* M. PAGAZAURTUNDA \*\*\*\*\*

Las predicciones de analistas y expertos apuntan a que el otoño de 1994 no va a ser, precisamente, el "más caliente" de los últimos años. Y en esta ocasión parecen andar bien encaminados, porque septiembre ha dejado ya helado a más de uno. Que les pregunten si no a todas las familias con hijos en edad escolar, cuya "vuelta al cole" les ha salido un ojo de la cara. O a aquellos que se han dado alguna vuelta por los distintos mercados y supers de Euskadi, y han cometido la imprudencia de llenar una cesta de la compra y pasar por caja. En contra de las previsiones, los precios se dispararon en agosto. Menos mal que el ministro del ramo, señor Solbes, con su diligencia habitual, se ha apresurado a identificar a los culpables de este nuevo desfase en el IPC. ¡La culpa es del pollo. Y el teléfono, su cómplice!. Desde el ministerio de economía se baraja la posibilidad de importar ejemplares de este ave de corral para impedir nuevas tendencias inflacionistas. De no surtir efecto esta medida no se descarta la adopción de otras más drásticas, como la progresiva sustitución del teléfono por las señales de humo. Todo sea por no tener que corregir al alza los objetivos inflacionistas del gobierno. ¡Serán pájaros!.

Sin embargo, no sólo tienen problemas los ciudadanos que comen pollo y tienen hijos en edad escolar. Los ricos, también lloran. La patronal vasca, sin ir más lejos, anda indignada por la publicación de un estudio elaborado por un grupo de investigadores de la ESTE-Universidad de Deusto, dirigido por el catedrático Mikel Navarro, en el que se afirma, entre otras cosas, que una de las principales causas de la falta de competitividad de la industria vasca es la deficiente gestión y cultura empresarial. Es evidente que este país necesita empresarios y empresarias, pero de los de verdad. Empresarios capaces de buscar productos con futuro, mercados, conscientes de la importancia del I+D, de la formación de los trabajadores...

Siguiendo con prebendas y empresarios, que últimamente van muy a menudo de la mano: en septiembre, el gobierno decidió reducir en casi un punto las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Se calcula que esta medida supondrá unos 200.000 millones menos de ingresos para las arcas del estado, por lo que, paralelamente y para compensarlo, han decidido subir un punto el Impuesto sobre el Valor Añadido. Sí, el I.V.A., ese impuesto que casualmente pagamos todos y que sólo los empresarios puede deducir, y cuyos niveles de fraude se sospechan escandalosos. En resumen, negocio redondo para algunos, que se ahorran un montón de dinero sin que nadie nos garantice que lo vayan a dedicar a crear empleo.

Esta reducción de las cuotas a la Seguridad Social ha contado con la frontal oposición de los sindicatos, que, precisamente, vieron como el pasado día 15 se daba el pistoletazo de salida a las sextas elecciones sindicales de la legalidad, un proceso que podrá prolongarse durante quince meses, aunque se espera que la mayor parte de las elec-



## FMlak eta Munduko Bankuak herri atzeratu eta aberatsen arteko aldeareagotu dute

ciones tengan lugar antes de fin de año, salvo en Nafarroa. De momento ya podemos adelantar que el primer delegado sindical elegido en Euskadi, y muy posiblemente en el estado, lo fue en el club Sheraton de Donostia a las 0:15 horas del día 15, y, cómo no, se presentaba por ELA. Lo que está sin confirmar es si va a entrar o no en el Guinness de los records.

Aunque a la hora de elaborar esta crónica era pronto para dar datos significativos de resultados, todos los indicios apuntan a que ELA va a consolidar su posición de sindicato mayoritario en Euskadi. Son ilustrativos, en este sentido, los datos aportados por el instituto IKEI que revelan que prácticamente la mitad de los trabajadores sindicados en Euskadi, lo están en ELA, y que esa cifra es aún mayor entre las mujeres. Si es lo que digo yo, pudiendo ser de ELA, ¿por qué conformarse con menos...?

Y de una cita electoral, pasamos a otra. Ante los requerimientos de distintas fuerzas políticas, la comisión ejecutiva de ELA ha decidido a reunirse con los partidos que así lo deseen, con el objeto de exponer sus respectivos programas electorales. Esperamos que esta para algunos repentina sensibilidad social perdure tras el 23 de octubre.

En septiembre, y como ya es habitual, tuvimos también que cambiar de hora nuestros relojes, siguiendo las directrices comunitarias. Esperamos que el compañero Cándido Méndez, secretario general de la UGT, haya aprovechado la ocasión para poner su reloj particular en hora de una vez por todas, olvidándose así del discurso rancio y anacrónico del que hizo gala durante su última visita a Euskadi. Y es que a Méndez lo de la descentralización de la negociación colectiva y la creación del marco vasco le trae por la calle de la amargura.

Y acabamos esta crónica con un recordatorio. Durante este mes de octubre y coincidiendo con la conmemoración de los cincuenta años de su existencia va a celebrarse en Madrid la asamblea general del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial. Estas dos instituciones surgieron tras la segunda guerra mundial bajo el teórico objetivo de potenciar el desarrollo en el mundo. La realidad, sin embargo, es que cinco décadas después nadie puede ocultar que la pobreza se dispara en los cinco continentes y que los desequilibrios regionales y continentales siguen creciendo, de tal manera que grandes zonas del planeta constituyen una auténtica bomba de relojería que puede explotar en cualquier momento. Ante esta situación no es extraño que organizaciones de todo el mundo hayan organizado un foro alternativo a la reunión de Madrid denominada "Las otras voces del planeta" bajo la reivindicación de que "50 años bastan". Los millones de pobres que en el mundo viven con menos de un dólar al día siguen esperando las migajas de esa tarta que para los países desarrollados es el mundo.



ARACELI MEJÍAS LLEVA 10 AÑOS TRABAJANDO COMO MATRONA

# AYUDANDO A NACER

**A**raceli Mejías, una de las 16 matronas que trabajan actualmente en el Hospital Virgen del Camino de Iruñea-Pamplona, ha asistido a cientos de partos, hasta en uno de cuatrillizos. A pesar de su juventud —tiene 32 años— Araceli cuenta ya con una experiencia de casi 10 años como matrona. Hablamos con ella sobre su trabajo y las aspiraciones de su profesión.

—¿Te acuerdas de cuántos niños y niñas habrás ayudado a nacer?

—Uf, no, al principio llevaba la cuenta —“ya llevo 20, 50...”—, pero después la perdí. Ten en cuenta que puedes asistir hasta siete u ocho partos al día.

—¿Hay aún madres que dan a luz en casa?

—Muy pocas, porque la inmensa mayoría de los partos se producen en los hospitales. Únicamente nacen niños en casa si no da tiempo o en casos de personas naturalistas, que preparan el parto con médicos especiales. Sin embargo, muchas veces estas personas deben acudir al hospital por los problemas que surgen.

—¿Qué estudios hacen falta para ser matrona?

—Tres años de enfermería, más dos cursos de matrona. Luego, hay que seguir formándose de forma permanente, renovando los conocimientos según aparecen técnicas nuevas: últimamente por ejemplo se ha introducido la ecografía, la inseminación artificial, y otros temas de los que tenemos que estar al día, porque las embarazadas nos hacen todo tipo de preguntas, de pediatría, planificación familiar, etc. Tenemos que conocer un poco todos los campos relacionados con nuestra profesión, para orientar a los padres.



—¿Te gusta tu trabajo? ¿Hace falta vocación?

—Me encanta. Estudié enfermería para hacer luego la especialidad de matrona. La vocación sí es necesaria, para todo tipo de trabajo relacionado con la enfermería; pero esta especialidad, que es quizá más delicada, implica una mayor predisposición.

Es posible que haga falta una habilidad especial, tacto para saber llevar a las madres.

—¿Es satisfactoria la profesión?

—Si todo va bien resulta muy bonito, todo es alegría y agradecimiento. En cambio, cuando surge alguna dificultad hay que tener mucha sangre fría y saber cómo comportarse, porque puede estar en juego la vida de la madre o del niño. Aunque el médico esté presente, somos nosotras quienes alertamos de la existencia de problemas. Estamos en una profesión comprometida en ese

aspecto, implica una gran responsabilidad.

## NATALIDAD

—Supongo que notaréis los vaivenes del número de nacimientos.

—Aquí, en el hospital Virgen del Camino, se ha reducido en estos últimos tiempos, pero es más bien debido a que los centros de Tudela y Estella asumen cada vez más trabajo, a medida que la gente toma confianza. Por lo demás, el número de nacimientos se mantiene estable. Lo que sí se nota es una mayor utilización de la planificación familiar: los padres prefieren que el parto sea en primavera o principios de verano.

—Este trabajo ¿se hace rutinario?

—En cuanto a las técnicas, al modo de trabajar, es rutinario, pero las mujeres, las madres son siempre diferentes, cada una afronta el parto de una manera. Día a día es diferente. A veces incluso vie-

ne bien atravesar momentos de gran tensión, porque así se aprende.

—¿Tenéis alguna reivindicación laboral?

—Desde el punto de vista profesional estamos infravaloradas, se nos limita a la asistencia de los partos. Podríamos dar los cursos de educación maternal que se imparten en los ambulatorios. Además, lo más adecuado sería que todo el proceso (control de embarazo, educación maternal y parto) se desarrollara en el mismo centro; a veces las mujeres andan perdidas entre el ambulatorio y el hospital.

## PADRES EN EL PARTO

—¿Qué es lo más bonito en tu trabajo?

—Lo más bonito es cuando la madre da el primer beso al hijo y éste empieza a llorar. Se nota cuando un niño o una niña son deseados. También es muy bonito el abrazo entre los padres tras el nacimiento. En general, es algo bonito.

—¿Suele asistir el padre al parto?

—Aquí, en Virgen del Camino, de momento no es posible por problemas de espacio y organización, pero en Tudela podían hacerlo todos los que querían. Cada vez hay más peticiones de los padres para acompañar a sus mujeres, y sí que pueden asistir a la fase de dilatación, inmediatamente anterior al parto. Esto ayuda mucho a las madres, porque a menudo tienen una gran sensación de soledad en esos momentos. De esta manera el padre puede participar, sentirse útil, y por lo general responde muy bien, si se le explica cómo actuar.

—Tendrás más de alguna anécdota para contar...

—Sí, más de una vez se ha desmayado el padre, y la mujer ha tenido que llamarlos para reanimarlo. Una vez, un padre incluso rompió un toallero al caer cuando se desmayó.

“AITAK ORO HAR ONGI  
ERANTZUTEN DUTE ERDITZE  
UNEAN PRESENT BADAUDE”

G. Zeberio



# ROSI & PERU



## CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

### La mujer, clave del futuro

A lo largo de toda la conferencia sobre la población y el desarrollo de El Cairo, se han visto cruces y medias lunas esgrimidas en el aire por una serie de países, pero también se ha visto el claro, y acertado, planteamiento de las Naciones Unidas al considerar a la mujer como la clave principal para estimular los cambios económicos y sociales en los planos nacionales e internacionales.

De alguna manera esta conferencia ha servido para concienciarnos sobre el peligro del ritmo de crecimiento de la población, ya que este afectará a todos los países, desarrollados o en vías de desarrollo, y a todos los aspectos de nuestra vida: la política, la economía, la migración, los recursos y el medio ambiente, nuestro aire, nuestra agua y nuestros alimentos.

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos que lo deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: Landeia, Cartas de los lectores / Irakurleak mintzo. Barrainkua 15, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio os pedimos que las cartas no excedan de las veinte líneas.

También servirá para poner en marcha el plan aprobado en El Cairo, según el cual se invertirán 17.000 millones de dólares hasta el año 2000 en los países del tercer mundo, haciendo especial hincapié en áreas tales como la educación de las niñas, la reducción de la mortalidad infantil y materna, el acceso a los servicios de salud productiva y la planificación familiar, con el objetivo de contener la explosión demográfica que amenaza nuestro planeta.

En esta conferencia, representantes de países islámicos han lanzado sus diatribas contra los 'corruptos' occidentales, pero también han coincidido en la necesidad de potenciar el papel de la mujer y de ofrecerle una educación que contribuya al objetivo de controlar la nata-

lidad mundial. Ambos mundos, el islámico y el occidental consideran invertir en la mujer como una de las inversiones más rentables.

A. Betelu (Donostia)

### Beste hauteskundeak

Ekonomiaren egoera lan-gilegoarentzat benetan txarra da, azken aldian zenbait datu hobetu den arren. Langabezia ez da jexten, eta industrian enplegu galerak bere horretan dirau.

Egoera horrek eta lan erreformaren moduko erasoek agian etsipenean erortzeko arriskua dakarte, baina langileok bat egiten badugu erantzun bat emateko gauza izango gara. Horretarako antolatzea da bidea, eta sindikatua

gero eta lantoki eta giro gehiagotan egotea.

Hasi berriak diren hauteskunde sindikalak ditugu helburu hori lortzeko modu hobenetakoa. Eta hautatzekotar konpromezua eta tajuz lana egiteko gaitasunaz beste prestakuntza ona zein egituraz sendoa eskaintzen duten hautagaiei eman behar zaie botua. Horregatik iruditzen zait ELA aukerarik egokiena.

Euskal Herriko hainbat langile gara ELAren ordezkarriak, era guztietako tokietan enpresa ttiketarik milaka pertsonak lan egiten duten lantegietara. Guregan zuen konfidantza ipitzen baduzue ziur izan langileen interesak defendatuko ditugula, bertakoenak, eta beti saiatuko gara rela zintzo jokatzeko. Zerorri ere izan zaitezke ordezkarri; zure lantegian inor aurkeztu ez bada, heldu erantzukizun honi. Denok gara beharrezko.

J.G. (Laudiu)



# PASSADALANDIA

"LAS AYUDAS DE LA DIPUTACION DE BIZKAIA PARA REORGANIZAR EDICIONES DEUSTO SON CALDERILLA"

"EL MODELO "A" DE ENSEÑANZA NUNCA PUEDE DESAPARECER"

"EL FRAUDE FISCAL ES UNA VALVULA DE ESCAPE QUE PERMITE AL SISTEMA FUNCIONAR"

JOSÉ MANUEL LARA,  
presidente del Grupo Planeta.

JAIME GARCIA AÑOEROS,  
Catedrático de Derecho Financiero y Tributario; ex-ministro de Hacienda.

PEDRO GIL,  
Delegado de Educación en Bizkaia.

## HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "HAY SECTORES ENTEROS QUE PERMANECEN ESTRUCTURALMENTE AL MARGEN DE LOS CIRCUITOS FINANCIEROS".

Juan Antonio Garde, director del Instituto de Estudios Fiscales.

✓ "LA LABOR DE LOS SINDICATOS DEBERIA SER EVITAR QUE LOS EMPLEADORES SE CONVIERTAN EN PEQUEÑOS DICTADORES".

Robert Merton Solow, Premio Nobel de Economía.

✓ "MEKANIKOAK, INJINARIAK, SALTZAILEAK, OSTALARIAK, ZINEGOTZIAK, UDALTZAINAK, GURASOAK... EUSKARARI HELTZEN DION NEURRIAN BAKARRIK EGIN DEZAKE AURRERA HIZKUNTZAK".

Mikel Ugalde, soziolinguista.

✓ "LA NEGATIVA EVOLUCION DE LA ECONOMIA ESPAÑOLA TIENE MUCHO QUE VER CON LA INESTABILIDAD POLITICA QUE VIVE ESPAÑA, FUERTEMENTE SACUDIDA POR LAS PRACTICAS DE CORRUPCION EN LA ADMINISTRACION DEL ESTADO".

Informe anual del World Economic Forum.

✓ "SI SEGUIMOS OBSESIVAMENTE LA BRUJULA SALARIAL, CORREMOS PELIGRO DE ANOREXIA INDUSTRIAL".

Miguel Ormaetxea, periodista.

✓ "HAY QUE EVITAR CAER EN LA EUFORIA ANTE LOS SIGNOS DE RECUPERACION ECONOMICA, QUE EN TODO CASO NO ES SUFICIENTE PARA ERRADICAR EL PARO MASIVO QUE SUFRE LA UNION EUROPEA".

Jacques Delors, presidente de la Comisión Europea.

✓ "HERRIGINTZAK ELKARLANA ESKATZEN DU, ETA ELKARLAN GUTXI IKUSI IZAN DUGU AZKEN URTEOTAN ZEHAR".

Lontxo Oihartzabal, idazlea

✓ "QUEBECTARROK GARENA ONARTU ETA BURUJABE IZATEKO ERABAKIA HARTU BEHAR DUGU".

Lucien Bouchard, Bloke Quebectarreko buruzagia.

✓ "HAY QUE PRIMAR LA ECONOMIA REAL SOBRE LA EXCESIVA ACTIVIDAD FINANCIERA ESPECULATIVA"

Julio Segura, consejero del Banco de España





MIKEL NAVARRO, DEUSTUKO UNIBERTSITATEKO EKONOMI IRAKASLEA

## "GURE EGITURA EKONOMIKOAREN ALDE ONEI ERREPARATU BEHAR DIEGU"

**L**a Fundación Manu Robles-Arangiz acaba de editar "La crisis de la industria manufacturera en la CAPV", libro dirigido por Mikel Navarro, profesor de Economía de la ESTE-Universidad de Deusto. La presentación de dicho estudio provocó una gran polémica, dado que en él se dice que gran parte de los problemas estructurales de las empresas vascas tienen relación con las debilidades de la gestión. Mikel Navarro matiza: "No dijimos que el empresario tenga toda la culpa de la crisis, ya que la competitividad depende de muchos factores (sistema educativo, sindicatos, política económica e industrial, financiación, etc.), pero tampoco se puede achacar toda la responsabilidad a causas externas".

Hemos acudido a este profesor para hablar del libro y de las consecuencias que de él se pueden sacar en este contexto de aparente recuperación económica. ¿Hasta qué punto puede ser esa recuperación en Euskadi? ¿Cuál es el futuro que espera al sistema productivo vasco?

**E**konomiaren hazkundeak sortarazten du enplegua: %3ko tasa da gutxienezkoa. Hori ez da erraza. Egun, lanpostuak sortzen dira, baina langabezia guttitu ez. Zerbituetan enplegu asko ari da sortzen, eta horrek mantentzen du langabezia bere horretan, baina lanpostu horiek kualifikazio gutxi eskatzen dute, soldata txarren truke. Noski, enplegu industrialia oinarritzkoa da. Industria ondo joateko zerbitzu onak ere behar dira, dio Navarrok, "baina industriarik gabe pikutara goaz". ESTEko irakasle talde honek Arrasateko kooperatiba korporazioari (MCC) hori leporatzen dio: nahiz eta pauso egokiak eman zenbait alorretan, "ba dirudi utzi egin duela industri taldea".

**"EUSKAL HERRIAK AUKERA GEHIAGO DU DESLOKALIZAZIOARI ERANTZUTEN" K**

Bretainia Haundiko zenbait ikerketak dioenez, hirugarren munduan eta herri industrialdu berrietan sortzen ari den industriak enplegu galera beldurgarriak eragingo ditu lehen munduan. Era berean, teknologia lana ordezkatuzera joan da. Halere, "marjina ba dago, batez ere gurea bezalako herri tiki batentzat, hori balia dezakegu", Navarroken arabera. Epe ertainera ikusita, 1996 edo 1997tik aurrera kurba demografikoa egokia da: gazte guttiago sartuko da lan merkatuan eta zahar gehiago irten. Baina bestalde adituen ustez Europara eta Euskal Herrira inmigrante kopuru haundiak etortzen hasiko dira (Ipar Afrikatik eta Europa Ekialdetik).

### PUNTU ONAK

Diskurtso ofiziala krisiaren errealitatea ukatzera zihoan duela gutti arte, baina bapatean beste muturreraino igaro da errealitatea: Jendea erreakziorik ere egiteko gauza ez dela gertatu da. Baina halere ba daude puntu positiboak gure ekonomi egituran, "eta horiei erreparatu behar diegu". Agian EAeren abantailarik haundiena belaunaldi berrien kualifikazio haundia da; gero eta hobeto formatuta da-



## NAFARROAKO EGOERA

**E**npresen gestio eta kultura Espainiakoaren antzekoa da, eta antza handia dute EAE-rikiko. Bestalde, Nafarroako egitura ekonomikoa nahiko desberdina da, nahiko garapen desberdina izan du eta ez dut horren gaizki ikusten.

Lehen sektorea bai dagoela egoera txarrean; uste ez bezala, nekazaritzak etorkizun beltza du, adibidez esparragoa Hego Ameriketara oso merke ekoiz daiteke lako.

Bigarren sektorea uste dut hobeto egon dela eta egitura askoz ere orekatuagoa dauka; horren froga, langabezi tasa, EAEkoa baino tikiagoa.

toz, baina enpresetan sartzeko aukera haundirik gabe. Gainera, zaharra-  
goek lana galduz gero jai dute, ez daukate inongo aukerarik lana egiteko.

Baina beste abantaila batzuk ere badaude. Navarrok aitatzen ditu batzuk: sindikatu eredia, Espainiako baino hobe, afiliazio maila hobearrekin; enpresari elkarte irekiagoa; esportaziorako enpresa-kontsultorioak; ikerketa eta garapenerako gastuak ere haundiagoak; estatuan dauden enpresa homologatu guztietatik heren bat EA-En dago... MCC bezalako korporazio bat ere oso positiboa da, kritikak gora-behera, kudeaketa ona eta enpleguari eusteko izan duen ahalmenari begiratzuz gero. Finantza sistema: aurrerki kuxkak estatuko onenetarikoak, efizienteenetakoak. Kokapen ona daukagu baita, Europako ardatzak Mediterraneo aldera joan arren. Gobernua bertan izatea, boterak hain gertu egotea –maila askotan sakabatatuta bada ere– positiboa da...

### LANGILEEN PARTEHARTZEA

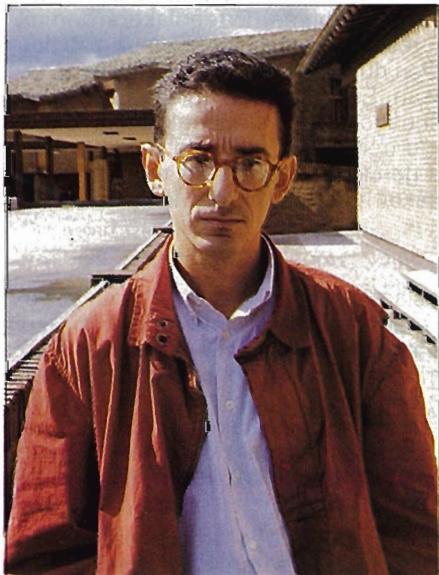
Ekonomi teoriko nagusiek enpresaren ikuspegi monista ("enpresa kapitalaren jabearena da, eta beste guztiek ez dute zer esanik") hautsi egin dute: Gaur egun enpresa kompetitiboak errealitate konplexuak dira eta alderdi oso desberdinen interesak integrazten jakin dutelako izan dute arrakasta. Kontraesanak eta gatazkak badaude (erosle-hornitzaile, kapital-langile artean), baina interes amankomunak ere bai. Hori egiten jakin dutenek arrakasta lortu dute: Japonia eta Alemania. Bertan, bankuak ez doaz enpresen odola xurgatzera, enpresa eta langileen arteko harremanak askoz ere partizipatiboagoak dira, hornitzaile eta bezeroekiko harremanak beste modu batetan hartzen dira...



Honetan ere, noski, sindikatuek ba dute zer esanik. Navarrok enpresari-  
en negoziatzerakoan jokabide mail-  
gua izatea komeni litzatekeela uste du.

### EKONOMI POLITIKA

Denbora luzeegian ekonomi politikak behar bada industria eta ekonomia erreala bultzatzen beharrezkoak dira interes tipoen jokua, finantzak sustatu ditu. Gobernu batek beste kezak behar litzuzke izan, bertako industriaren lehiakortasuna, enpresentzako finantzaketa egokia. Moneta eta finantzen inguruko erakundeek (Espainiako Bankua adibidez) ekonomia erreala-  
ren ingurukoek baino indar haundiagoa izan dute. Industriaren interesak defendatu behar zituztenek ere ia bere egiten zituzten haien helburuak (inflazioa, gantziotipoa, bankuak ez erortzea...).



Mikel Navarro

## POLEMIKA ZERGATIK?

**Z**ergatik sortu ote zuen Mikel Navarro, Maria Jose Aranguren eta Olga Rivera irakasle-  
en liburuak horrenbesteko iskanbila? Zenbait giro eta komunikabidetan ohizkoak diren to-  
pikoak –adibidez, "krisiaren errua soldata edo eta zerga haundiegiek dute"– hankaz gora bota dituelako, agian. Baina hain zuzen, Navarrok dioenez, enpresaren teorikorik nagusienak justu topiko horien aurka doaz gaur egun.

Alokairuek epe ertainean aparteko garrantzirik ez dutela dio adibidez Porter-ek. "Paradoxa bat da, baina teoria mailan onartuta dagoena politikari eta koituntura analistek eskema zaharrek jokatzeko dute oraindik".

Europako eraikuntzan ere horrelako erakundeei sekulako pisua eman zaie. Banku zentralen gobernadoreek integrakuntza definitzerakoan zeresan ikaragarria izan dute; helburuak gehienbat moneta eta finantzaren inguruan dabilta: Horrek oso interes tipotipaltuak, Europako moneten gantziotipo desegokiak eta azken finean Europako industriak lehiakortasuna galtzea ekarri du. Horrek ondorio latzak izan ditu Europako ekonomia erreala-  
rangan.

Garrantzia epe laburreko emaitzei eman zaie; eta gaur egun lehiakorra izatearren aktibo ukiezinak garatu behar dira: Langileen kualifikazioa, enpresaren produktuak, marka, patenteak, sare komertzialak, kalitatea. Horrek denbora luzea eskatzen du, eta "gure gizartean aurkako lojika izan da nagusi azken urteotan, epe motzeko irabazia eta etekina guztien gainetik (bonuak, etxeak erostea, edo eta alokairuak murriztea)", uste du Navarrok.

### HOBERA OTE GOAZ?

Azken hileotan nabari da ekonomia-  
ren zenbait adierazgarri bere onera etortzen ari dela. Esportazioak eta barne eskariak gorantz egin dute. Debaluazioari esker 1993an gauzak ez dira hain gaizki joan. "Lehen aipatutako beheranzko prozesuan zuzperraldia egongo dira, eta hau da bat", baina hauxe da Navarrokren kezka: "lehenago munduak deslokalizazioaren erronka estrukturalari erantzun behar dio, epe luzeko joerari buelta ematen saiatu, teknologiararen bidez, mundu mailako merkatal arau berriak gauzatuaz". Bestela herrialde aberatsetako industriak, eta berarekin ekonomiak, –baita gureak ere– jai du.

J. Mendia



## LABUR

### ✓ PUBLICACION DEL PRECO

El Boletín Oficial del País Vasco de 21-6-94 acoge la publicación de los Acuerdos Interfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II).

Se trata del texto revisado de dichos Acuerdos, conforme a las interpretaciones y aclaraciones que la Comisión Paritaria ha venido llevando a cabo en el seguimiento y aplicación del texto inicial.

Estos procedimientos constituyen junto con la negociación colectiva el marco adecuado para la solución de los denominados conflictos de intereses (a los que el procedimiento judicial no 'illega') hay que recordar que sirven también para agotar el intento de conciliación previo a la vía judicial en los conflictos de interpretación.

### ✓ TEXTO REFUNDIDO DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

En el BOE de 29 de junio se ha publicado el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Gobierno.

La refundición permite aunar en un único texto la normativa dispersa en multitud de leyes, decretos y órdenes desde los años 60, e incorporar las correcciones derivadas de las Sentencias del Tribunal Constitucional en aspectos como por ejemplo el principio de no discriminación por sexo.

Afirma el Gobierno que se ha pretendido con ello reforzar la seguridad jurídica de los ciudadanos y evitar problemas de gestión e interpretación, aunque también cabe pensar que es el primer paso para abordar a continuación la reforma de la seguridad social.

# MUGIKORTASUN GEOGRAFIKOAREN KONTROLIK EZA



**L**an erreformak eragin dituen aldaketeta normatibo asko desregulazioaren bidetik joan da; esan nahi baita: enpresariaren aginte eskubideak hain nasaiki eta muga eta kontrol zehatzik gabe aitortzen dira, zein da langileen eskubide eta garantiak ezerezean edo hutsaren hurrengoan geratzen baitira. Mugikortasun geografikoaren esparrua da adibidea. Erregulaketa berriak enpresariaren ahalmen eremua zabaldu egiten du mugikortasunaz baliatzeko garaiean. Enpresariaren agindua bet baina lehenagoko kontrol bideak, aldiz, desagertu egiten dira txoil, eta agindua bete eta geroko kontrol bideak ez dira iristen nahikoa garantia izatera langilearentzako.

#### TRASLADOAK ETA DESPLAZAMENDUAK

Trasladoak eta desplazamenduak aurrera eramatea zilegi egiten duten arrazoi eta motiboak ugaldtu egin dira. Lehenaz jarrita dauden arrazoi tekniko, eraketazko zein produktiboei, zergati ekonomiko gehitzen die orain Estatutuaren 40. artikulua erredakzio berriak. Ez dira halako arrazoi zehatzak, zehatzak ez direnez.

Bestalde, lehenago langile baten zein langile multzo baten trasladoa aurrera eramateko enpresariak alde aurretik kontsulta epe bat burutu behar baldin

bazuen langileen ordezkariekin, orain delako kontsulta epe hori traslado kolektibo mailakoa izatera iristen denean da soilik beharrezkoa. Gainontzeko kasuetan enpresariak besterik gabe hartu dezake ondo iruditzen zaion erabakia; eta kontsultak izatera behartutako kasuetan ere, langileen ordezkari iritziei entzuterik emateko eta jaramonik egiteko beharrik ere ez dauka.

Lehenago trasladoak aurrera eramateko enpresariak Aginte administratibo laboralaren onespina behar zuen. Erreformaz gero, aginte laboralaren eskuhartzea desagertu egiten da. Langileak trasladoko edo desplazamenduko aginduaren kontra errekurritu nahi izanez gero, epaitegira jo behar du hogei eguneko epearen barruan. Baina aldeko epaia jarritara ere, ez du segurtaturik enpresariak epaia bere hartan bete eta jatorrizko lanpostura bueltatuko duenik. Aldiz, enpresariak askatasuna du epaia bete ordez kalteordaina emateko aukerara jotzeko, lan kontratua hautsiririk.

#### NEGOZIAKETA KOLEKTIBOAREN BIDEA

Laburbilduaz, mugikortasun geografikoaren gaiean enpresariaren baitako autonomia gehitu egiten da orainarteko arauketan zenarekiko, beraren borondate huts nagusi geratu delarik azken batean.

Berdin aitor daiteke ez dagoela benetan ezein ere kontrol judizialik behartu dagian enpresaria bere erabakia indarririk gabe lagatzera, eta langileak jatorriko lantokian ezartzera.

Halako kontrola egotea posible egiteko bide bakarra negoziaketa kolektiboaren bidez behartutako arbitraia prozedurera da, noiz eta konbenioak bi beharkizur jasotzen dituen: bat, enpresariak bere aginduaren zilegitasuna arbitraia bidez zuriu behar izatea onartzea, bitartean aginduaren obratzeari uko egin; bi, arbitraiatik irteten den laudoa bere hartar betetzeko obligazioa ezartzea.

J. B. Harriolc







## ■ DENEGACION DE INCAPACIDAD E INCORPORACION A LA EMPRESA

Se da el caso de trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, que instan mientras tanto iniciación de expediente en materia de invalidez permanente, o a quienes el INSS les comunica la apertura de dicho expediente; luego bien se les da el alta médica, bien se les dicta resolución denegatoria de la declaración de invalidez permanente. Se plantea entonces el tema de si, habiéndose reclamado frente a tales decisiones y no ser por tanto éstas firmes, hay que incorporarse al puesto de trabajo.

**L**a cuestión es importante porque se da el riesgo de incurrir en abandono de puesto (cese voluntario) o en faltas injustificadas de asistencia.

La Orden de 20-5-1952, sobre readmisión de trabajadores incapacitados declarados más tarde aptos para el trabajo, establece el plazo de un mes para la reincorporación al

trabajo a partir de la firmeza de la resolución, o sea, una vez resueltos los recursos pendientes.

Pero lo cierto es que se han dictado sentencias por el Tribunal Supremo en unificación de doctrina (de 15-11-90 A.8979, de 22-10-91 A.7745, y de 2-3-92 A.1609), que entienden que:

1º) A partir del alta médica o denegación de invalidez permanente el trabajador ha de justificar necesariamente ante la empresa su no incorporación al trabajo, debiendo informar de ello convenientemente al empresario y teniendo que acreditar la subsistencia de una incapacidad temporal para su ocupación laboral, ya que en caso contrario incurriría en la causa de extinción del art. 49-4 del Estatuto (dimisión del trabajador); sin que a ello obste el que el trabajador haya formulado reclamación administrativa o judicial y la misma se halle pendiente, ya que aquellas decisiones de la Seguridad Social son ejecutivas.

2º) El contenido de la Orden de 20-5-1952 se refiere a los supuestos de trabajadores que hubieran cesado en sus respectivas empresas adquiriendo la condición de pensionistas y posteriormente fueran declarados de nuevo aptos para el trabajo.

En los supuestos planteados, pues, se debe intentar la reincorporación dentro de un tiempo racional y prudente, que en ningún caso dé lugar a la presunción de voluntad de abandono del trabajo, como ocurriría normalmente si se tarda en la reincorporación el tiempo que transcurre hasta que las resoluciones adquieren firmeza.

## ■ CONCEPTOS COTIZABLES

**E**l art. 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social es claro al respecto: todo concepto retributivo de la nómina, "cualquiera que sea su forma o denominación", que se tenga derecho a percibir o se perciba efectivamente, está sujeto a cotización de la Seguridad Social.

Únicamente quedan excluidos los siguientes conceptos:

- a) Dietas de viaje, gastos de locomoción, plus de distancia y plus de transportes urbanos.
- b) Indemnizaciones por fallecimiento, por traslados, suspensiones y despidos.
- c) Cantidades por quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, y adquisición de prendas de trabajo.
- d) Productos en especie concedidos voluntariamente (no en virtud de convenio) por las empresas.
- e) Percepciones por matrimonio.
- f) Prestaciones de Seguridad Social y sus mejoras
- g) Horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Se trata de una lista cerrada, por lo que todo concepto no incluido en ella está automáticamente sujeto a cotización.



## ELECCIONES A RITMO FRENETICO

**E**l pasado 15 de septiembre dieron comienzo las elecciones sindicales en Euskadi. Se abre, por tanto, un periodo de quince meses en el cual miles de trabajadores de pequeñas, medianas y grandes empresas vascas tendrán la oportunidad de elegir a sus representantes sindicales para los próximos cuatro años.

En la Comunidad Autónoma Vasca se espera, sin embargo, que aproximadamente un 80% de las elecciones se hayan llevado a cabo antes de finales de año. En Nafarroa, el ritmo es mucho más pausado.



A lo largo del mes de septiembre se han realizado elecciones fundamentalmente en las pymes, y aunque todavía es muy pronto para aventurar resultados definitivos, todo apunta a que ELA no solo se mantendrá como sindicato mayoritario de Euskadi sino que incrementará sus niveles actuales de representación.

La inspección y las comisiones de control y seguimiento encargadas de velar de la limpieza del proceso electoral están funcionando también con absoluta normalidad.



## ACUERDO SOBRE SERVICIOS ESENCIALES

**E**l pasado 28 de septiembre, los sindicatos ELA, UGT y CC OO y la Consejería de Trabajo del gobierno vasco firmaron un acuerdo sobre regulación de servicios mínimos en caso de huelga, dentro de las llamadas actividades esenciales.

Este acuerdo, en el que se venía trabajando desde hace varios años, determina de forma consensuada cuáles son los servicios esenciales y fija los servicios mínimos en cada caso, a fin de que el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores produzca el menor daño posible en el resto de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Los sindicatos que convoquen huelgas en servicios considerados esenciales están obligados a preavisarlas con un mínimo de 10 días y a realizar una propuesta de servicios mínimos suficiente. En caso de que la autoridad gubernativa considere inadecuada la propuesta sindical se abre una fase de negociación. De persistir el desacuerdo, el tema será resuelto por una denominada comisión de garantía, formada por cinco expertos.

ELA, valora positivamente este acuerdo, que permitirá consensuar estos servicios mínimos en vez de ser impuestos por la administración de manera arbitraria.

## ELA, EMUARAKO PROIEKTU BERRI BATEN ALDE

**E**presaren egoera larria ikusirik, Emuako ELAren atal sindikala enpresa-proiektu berriak gauzatzeko sozietate instrumental bat sortzearen alde agertu da.

ELArentzat uneotan irtenbiderik egokiena likidazio ordenatu bat litzateke. Horrela iharduera industrialerako eta langileen kalteordainei aurre egiteko behar diren aktiboak salba litezke.

LABek enpresako jabegoa langileen esku izatea nahi luke, baina ELAren atal sindikalak hori egitea hutsegite haundia litzatekeela ikusten du, Emuak 2.000 milioitako zorra baitu eta aktiboak enbargatuta edo hipotekapean. Gainera, ELAk gogoratu egin nahi du langileek enpresaren zordun ez direnez, iharduerari eusteko behar liratekeen aktiboak exekutatzeko aukerarik ez daukatela.

Azkenik, Emuako atal sindikalak zentzuzko jokaera eskatu die alde guztiei eta eskualdean LAB burutzen ari den intoxikazio kanpaina salatu du, jendaurrean beti "Emuako langileen" izenean hitz egiten baitu.



Franqueo concertado  
Nº 08 / 129