

# Landeia

EVA

OTSAILA 1996 FEBRERO N° 40 ZENB.

E  
S  
T  
O

■ GOBIERNO CENTRAL,  
CCOO, UGT Y CEOE  
NIEGAN AL ACUERDO  
VASCO DE FORMACION  
CONTINUA LA FINANCIACION  
A LA QUE TIENE DERECHO

ES

UN

ATRACO

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 OFERTA PUBLICA DE EMPLEO EN OSAKIDETZA
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8 EL FOGASA REDUCE SU COBERTURA
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE EN TORNO A DURANGALDEA
- 14 BERRIAK/NOTICIAS
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 LA PROTECCION SOCIAL EN EUSKAL HERRIA
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

## S T A F F

### DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

### COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

### REDACTORES/ERREDAKZIOA

Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa, Mikel Noval, Jose Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARALE: ELA

# EUSKADI,

**L**a comisión tripartita de seguimiento de la Formación Continua reunida el pasado 5 de febrero en Madrid decidió denegar la financiación del Acuerdo vasco de Formación continua. Una decisión que el representante de ELA en dicha comisión no dudó en calificar de atraco, ya que contra todo derecho, privaba al Acuerdo vasco de la parte correspondiente de los fondos que se constituyen con las aportaciones de trabajadores y empresas de la CAPV.



**E**l pasado 28 de septiembre se firmó un acuerdo interprofesional sobre formación continua entre la patronal vasca Confebask, y los sindicatos ELA, LAB y CCOO. Este acuerdo obtuvo, también, el respaldo y el compromiso del ejecutivo autónomo y fue valorado de forma muy favorable por el conjunto de la sociedad vasca.

Como resultado de la entrada en vigor de dicho acuerdo, el firmado a nivel estatal por CEOE-CEPYME y UGT-CCOO deja de aplicarse en la CAPV. Esto es reconocido en el informe encargado por el Gobierno central al propio Servicio jurídico del Estado. Por lo tanto, ambos acuerdos, el vasco y el estatal o FORCEM, tienen

derecho a ser destinatarios en pie de igualdad de la financiación derivada de las cuotas que para Formación Profesional pagan trabajadores y empresarios.

Lo cierto es que ni la patronal española ni las cúpulas de UGT y CCOO han aceptado jamás la existencia del acuerdo vasco y han presionado con todas sus fuerzas sobre el Gobierno central para que denegara su financiación.

El momento clave fue el del Decreto-ley de prórroga de presupuestos (28 de diciembre, curiosamente). El Gobierno central tenía la obligación de decidir sobre el porcentaje a destinar al

# ATRACADA



acuerdo vasco. En lugar de ello, haciendo clara dejación de su responsabilidad, traspasó la

decisión a la comisión tripartita del acuerdo español de Formación Continua, una comisión en la que las representaciones de UGT-CCOO-CEOE-Cepyme tienen mayoría absoluta. Era, como ELA denunció inmediatamente, "dejar al zorro el cuidado de las gallinas".

Naturalmente, en la reunión de la comisión tripartita (5 de febrero) ha pasado lo único que podía pasar: el frente CCOO-UGTy la patronal española han decidido que ni un céntimo de la cuotas de formación profesional vaya al acuerdo vasco. Y lo han decidido por toda la cara, en contra de la propia legalidad española y del criterio del Servicio jurídico del Estado. Se conoce que las em-

presas y trabajadores vascos valemos para pagar pero no para administrar.

La consecuencia más concreta e inmediata de este atraco es la sustracción al acuerdo vasco de formación continua de unos importantes fondos (entre 3.000 y 4.000 millones de pesetas para 1996).

Pero, siendo ello importante, no es lo peor. Lo peor, lo más grave, es que se nos niegue a las organizaciones vascas la legitimidad de ser sujetos de derecho, de estar protegidos por las leyes, de tener un ámbito de actuación mínimamente garantizado y protegido frente al abuso y la arbitrariedad. Que se nos niegue, en definitiva, el estado de derecho.

## CC OO BERE LABIRINTOAN

**E**rraz: esplikatu eta nekez justifika daitekeen bere konfederazioaren jarrera zuritzeko eta bide batez Euskadiko CC OOen duintasuna salbatzeko-edo, istorio xeble samar bat kaleratu du Santiago Bengoaren sindikatuak. Hots, ELAkook omen gara prestakuntza iraunkorrerako euskal akordioaren finantzaketa ezaren errudun, Euskadiko CC OOenganako izan dugun jarrera 'prepotente eta hegemonista' dela medio.

Aitzakia hobeak bilatu beharko ditu Bengoak, Euskadiko CC OOek formazio akordioa

izenpetu orduko erabaki baitzuen estatu mailako bere konfederazioak akordio horri babesik ez eskaintzea eta estatu osoan Forcem indarrean mantentzea. Eta estatuko CC OOek tinko eutsi dio hasierako jarrera hari.

ELAk ez du horrekin zerikusirik izan, nahita ere Euskadiko CC OOek itxura guztien arabera izan ez duen bezala. Izan ere, uga-zaba Madrilen izan eta Euskaditik agintzeko modua ez baitu oraindik inork asmatu.

**A** lo largo de las últimas semanas la sociedad vasca asiste, confusa, a través de los medios de comunicación, a un duro enfrentamiento entre ELA-Osakidetza y el máximo responsable de la todavía sanidad pública vasca, Iñaki Azkuna. La mecha que ha desatado el conflicto: la OPE-95. Las acusaciones por ambos bandos son constantes. ELA denuncia incumplimiento de acuerdos y clientelismo generalizado. Los gestores de sanidad contratacan asegurando que se trata de un conflicto político. El Satse ha interpuesto, incluso una querrela contra el secretario general de la FSP de ELA.

A continuación Adolfo Muñoz, Mari Cruz Espinosa e Iñigo Zubeldia, miembros de la sectorial de ELA-Osakidetza, nos revelan los entresijos de esta oferta pública de empleo que antes de celebrarse va camino de superar el culebrón de la de 1990.



Iñigo Zubeldia, Mari Cruz Espinosa y Adolfo Muñoz, de la sectorial de ELA-Osakidetza.

ELA-OSAKIDETZA EXIGE LA PARALIZACION CAUTELAR DE LAS OPOSICIONES

# "AZKUNA QUIERE UNA BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL PARA SEGUIR PRIVATIZANDO"

**-¿Cuáles son las razones para que ELA-Osakidetza adopte una decisión tan seria como la de recurrir la convocatoria de la OPE-1995 y pida su suspensión cautelar?**

-La OPE que ha preparado el Departamento de Sanidad constituye un fraude a la sociedad vasca. La diferencia con respecto a la de hace cinco años es que en esta ocasión el fraude se comete antes de los exámenes y no después: aunque Osakidetza reconoce la existencia de 3.100 vacantes los gestores de la Sanidad Pública Vasca optan por sacar tan solo 1520 plazas, incumpliendo con esta decisión un acuerdo de 1990 firmado con ELA y el resto de sindicatos del sector, y la propia Ley de la Función Pública Vasca. Sin embargo este número, 1520, tampoco es real, porque de ellas, 520 se destinarán a traslados y, en teoría, otras 500 van a promoción interna. Por tanto y si alguien no lo remedia, al final la OPE del 95 se va a quedar en, como mucho, 500 plazas a libre, a repartir entre 19 convocatorias. Los números son, por tanto, absolutamente irri-

sorios y las posibilidades de los opositores, remotas.

**-¿Quién se beneficia de esta decisión de sacar tan sólo 1520 plazas?**

-Se benefician aquellos cuyas plazas no salen a oposición y, por tanto, siguen trabajando y, a la vez, pueden presentarse a los exámenes.

Es a la hora de decidir qué plazas salen a oposición y cuáles no donde da comienzo la rueda de clientelismo que venimos denunciando. Porque aunque en alguna convocatoria tan solo falta poner la foto, estas oposiciones son, fundamentalmente, una compra de voluntades, benefician a aquellos dispuestos a apoyar el plan de reformas que propone Azkuna. Y para la puesta

en marcha de este fraude el consejero cuenta con el apoyo del Satse y del SME, que le avalan ante la opinión pública.

REINOS DE TAIFAS

**-Lo curioso es que encima de actuar como Juan Palomo se saltan hasta sus propias reglas...**

-En teoría, Osakidetza establece tres criterios generales para no sacar las plazas a oposición: las comisiones de servicio, las jefaturas y la antigüedad. Sin embargo, se incumple el criterio de que salen a oposición las plazas más antiguas en comarca o centro en al menos 15 casos concretos. También libran a unas jefaturas y a otras no... También se dice que a traslados salen todas las comisiones de servicios, reintegros de excedencia... y se hacen excepciones...

**-Analicemos la convocatoria. Habéis denunciado también irregularidades en los baremos. Explicadnos un poco en qué consisten.**

-El baremo dentro de un concurso-oposición es algo fundamental ya que

**"HUTSIK DAUDEN LANPOSTUAK AZKUNAK KIENTELISMOA SUSTATZEN DU"**

bajo la apariencia de legalidad se pueden cometer verdaderas injusticias. Una vez analizados detenidamente los baremos establecidos, hemos denunciado su total descompensación. La lista es muy amplia pero podemos destacar deficiencias como el enorme margen de actuación y discrecionalidad que se da al tribunal en el concurso de traslados; se piden especialidades que no se necesitan para el desempeño del puesto -este punto ha sido promovido por el Satse para beneficiar a su gente de hospitales que quiere pasar a primaria-; en otros casos no se valora ni se exige la especialidad; se da igual valor a un trabajo de investigación que la asistencia a una mesa redonda...

Estos baremos rompen los más elementales principios de justicia y equidad por lo que están provocando ya una oleada de impugnaciones individuales. La indefensión de los opositores en este proceso es tremenda.

**-Que la OPE-95 de Osakidetza se plantee en estos términos no es casualidad. ¿Cuál es el objetivo que se persigue?**

-Esta OPE es una maniobra bien pensada y orquestada, desde el principio hasta el fin. Llegando al grado de que incluso han ido a la articulación jurídica que alargue el proceso de impugnación.

Lo que está en el fondo de este monumental lío en el que han convertido estas tan esperadas oposiciones es el modelo de sanidad que queremos para este país. Y Azkuna lo tiene claro: él sigue en su idea de profundizar en la configuración de una sanidad corporativizada, él sigue con su idea de privatizar servicios, él sigue con su idea de crear una sanidad para pobres y otra para ricos, y para ello necesita una bolsa de empleo en precario, para jugar con ella a su antojo, y contar dentro del sistema con la gente que apoya su visión. Quiere perpetuar sus reinos de Taifas.

**-El consejero de Sanidad y los sindicatos corporativos que apoyan esta OPE han intentado desautorizar las críticas de ELA asegurando que se trata de un conflicto político. ¿Qué tiene que decir ELA-Osakidetza al respecto?**

-El proceso de oposiciones constituye un cúmulo de ilegalidades, arbitrariedades y abusos, desde el principio hasta el último capítulo conocido. En ningún momento han habido ni garantías ni reglas del juego claras.

Nuestra crítica, por tanto, es estrictamente sindical. Estamos defendiendo a los trabajadores actuales de Osakidetza y a aquellos que quieren llegar a serlo. Estamos defendiendo, también, el futuro de la sanidad en este país, el futuro de los servicios públicos. Cuando fuimos el primer sindicato en lanzar la voz de alarma sobre el fraude que se llevó a cabo en las oposiciones de 1990 no estábamos yendo contra el PSOE ni ahora al ir en con-

## EL DICTADOR SONRIENTE

—Sectorial Osakidetza—

**I**ñaki Azkuna parece un tipo majo. Campechano, ocurren- te, buen comunicador. Pocas personas recitan los tópicos neoliberales -trufados de alguna mentira- con más salero.

Entre su gracia natural y la ayuda de algunos medios -razones tiene para considerar a ETB su "pantalla amiga"- Azkuna puede engañar a bastante gente. Engañarnos a las personas que trabajamos en Osakidetza lo tiene más difícil. A nosotras, que sabemos de qué va la cosa, no nos valen los tópicos y las generalidades. La arbitrariedad, la inseguridad, la indefensión las vivimos en nuestra propia carne.

Azkuna está empeñado en llevar adelante su proyecto de sanidad, un proyecto privatizador que a mucha gente, entre otros a ELA, le parece negativo. Y lo está imponiendo con una absoluta falta de respeto a las reglas de juego mínimas que todo administrador de poder público debe respetar. Y en eso consiste precisamente, según nos han explicado, la dictadura.

Francamente, los preferimos demócratas, aunque tengan menos salero.

tra de esta OPE estamos yendo contra el PNV. Lo que ocurre es que a algunos les interesa echar una cortina de humo sobre el tema y eludir el verdadero debate.

## MOMENTO DECISIVO

**-Aunque Azkuna quiera venderlo así, ELA no es la única institución que reprueba su gestión al frente de Osakidetza...**

-Así es. Azkuna ha tenido toques de organismos como el Tribunal Vasco de Cuentas, que le ha dicho claramente que incumple la legalidad al no tener elaborada una relación de puestos de trabajo. El tema es grave porque en Osakidetza hay, ni más ni menos, 23.000 trabajadores

Azkuna pretende tener un organismo donde no haya ninguna capacidad de control e interlocución, donde impere la arbitrariedad y el aquí mando yo... Lo que ocurre es que ELA no está por la labor. Lo que está en juego es demasiado importante como para no plantar cara a lo que se nos viene encima.

**-Para finalizar, ¿Cuál es el mensaje que os gustaría que quedara claro en este maldito embrollo en el que han convertido las oposiciones de Osakidetza-95?**

-Es importante parar esta oposición en los términos en los que está planteada, porque lo que nos están diciendo es que quieren una sanidad precarizada, sin estabilidad, sin calidad del servicio...

Si se permite su celebración se habrá dado un paso importante hacia la desaparición de la sanidad como servicio público. No hay más que ver las reiteradas propuestas que últimamente están haciendo de cobrar por ciertos servicios y prestaciones sanitarias.

También quisieramos decir a todos los opositores que no permitan que les engañen ni que les creen falsas expectativas o ilusiones ficticias. Que no permitan que jueguen con su futuro.

N. Ispizua

## CLAVES PARA NO PERDERSE

- 1. NO SALEN LAS MAS DE 3.000 PLAZAS VACANTES QUE DEBERIAN SALIR A CONCURSO OPOSICION.**
- 2. SOLO SALEN 1.520 PLAZAS. DE ELLAS 520 SE DESTINAN A TRASLADOS Y 500 A PROMOCION INTERNA. LA OPE DE OSAKIDETZA EN 1995 SE LIMITA, POR TANTO, A 500 PLAZAS.**
- 3. EN ESTA HISTORIA LOS BENEFICIADOS SON LOS QUE SIGUEN TRABAJANDO MIENTRAS SUS OTROS 1.520 COMPANEROS VAN AL PARO. SE MONTA ASI TODA UNA RED DE CLIENTELISMO.**
- 4. LA CONVOCATORIA, ES DECIR, LAS LEYES QUE RIGEN LA OPOSICION, SON UNA CHAPUZA. INCUMPLEN SUS PROPIAS NORMAS GENERALES EN MULTITUD DE CASOS. LOS BAREMOS ESTAN ABSOLUTAMENTE DESCOMPENSADOS. SE PRETENDE ELIMINAR A ELA DE LOS TRIBUNALES.**
- 5. DE CONSUMARSE ESTA OPE, EL RESULTADO SERA UN FRAUDE AL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD VASCA Y LA CONVERSION DE OSAKIDETZA EN UN SINFIN DE REINOS DE TAIFAS, EN LOS QUE AZKUNA Y LOS QUE LE APOYAN TENDRAN VIA LIBRE PARA ACABAR CON LA SANIDAD PUBLICA VASCA.**



## FETA-ETEF

### LA BANCA HACE NEGOCIO CON UGT Y CCOO

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de ELA (FETA), en la que se incluye el sector de banca, ha denunciado la entrega de los sindicatos UGT y CCOO a la patronal bancaria, que tiene su reflejo más escandaloso en el convenio para los años 96, 97 y 98.

Cuando la mesa negociadora acababa de constituirse y no había celebrado ninguna reunión, UGT y CCOO, a los que se suma el corporativo FITC, suscribieron un acuerdo con la Asociación Española de Banca, para los próximos tres años, en los que se recortan salarios y establece la plena movilidad funcional y geográfica.

El incremento salarial es para 1996 del 3,25% frente a un IPC conocido del 4,3; se ratifica la línea de castigar los salarios de los empleados de banca, que en los tres últimos años los han visto crecer en un escaso 2,75 % anual, fruto también de otro convenio que suscribieron UGT y CCOO.

En el capítulo de movilidad funcional, las empresas podrán mover sin limitación a sus empleados entre los distintos puestos de trabajo. Además, pueden trasladar de centro de trabajo, sin ningún condicionante ni compensación, en un radio de 25 kilómetros, desapareciendo las ayudas para dietas o gastos.

En opinión del secretario general de la FETA, Dani Gómez, "aquí hay gato encerrado, ya que es inexplicable que a pesar de los fuertes beneficios de la banca, CCOO y UGT sigan firmando a la baja. La fuerte dependencia económica de estos sindicatos respecto de la banca nos hace pensar que esa es la razón de que sean tan 'comprensivos' a la hora de firmar convenios en contra del interés de los trabajadores del sector".

## IRAKASKUNTZA

### SUBIDA SALARIAL DEL 6% EN LA ENSEÑANZA PÚBLICA

Los docentes de la enseñanza pública recibirán desde el mes de enero una subida salarial de un 6,06% de media, tras haberse alcanzado un acuerdo entre los sindicatos ELA, STEE-EILAS, LAB y la Administración vasca. La subida salarial prevista para este año se distribuirá de la siguiente manera: 5,54% para catedráticos; 5,57% para profesores de enseñanza secundaria no catedráticos; 7,66% para profesores técnicos de FP y 6,13% para maestros.

Estas cuantías se incrementan notablemente para el personal laboral y funcionario interino, al sumar a dicha subida la cuantía correspondiente a los pluses de dedicación especial.

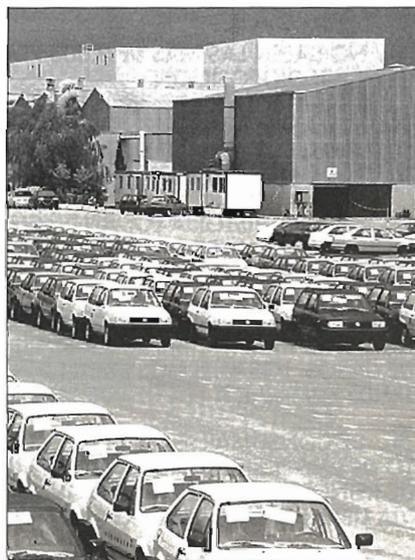
## METAL

### PUNTO MUERTO EN VOLKSWAGEN

Las negociaciones entre el comité de empresa y la dirección de Volkswagen de Navarra se encuentran en un punto muerto al no haberse avanzado nada en las cinco reuniones que se han celebrado hasta el momento.

Los sindicatos han presentado una plataforma conjunta con tres años de vigencia, que prevé para los dos primeros años un incremento salarial del IPC+2,5%, y del IPC+1,5%, respectivamente.

La sección sindical de ELA en Volkswagen ha exigido también la eliminación de las horas extraordinarias, el carácter voluntario de la jornada del sábado y el paso a fijos de todos los eventuales que tengan 36 meses de antigüedad.



## CONSTRUCCION

### ELA PROPONE ENTRAR EN GEROA

La Federación de la Construcción va a proponer a los trabajadores del sector de Gipuzkoa su entrada en Geroa, la Entidad de Previsión Social Voluntaria que recientemente han constituido los metalúrgicos guipuzcoanos. En este sentido, la FCM, que ha incluido este punto en la plataforma del convenio, va a lanzar una campaña para explicar la conveniencia de formar parte de Geroa para garantizar un complemento de pensiones a los trabajadores del sector.

## SERVICIOS PUBLICOS

### MUSIKA ESKOLAKO LANGILEEN HOMOLOGAZIOA GAUZATU

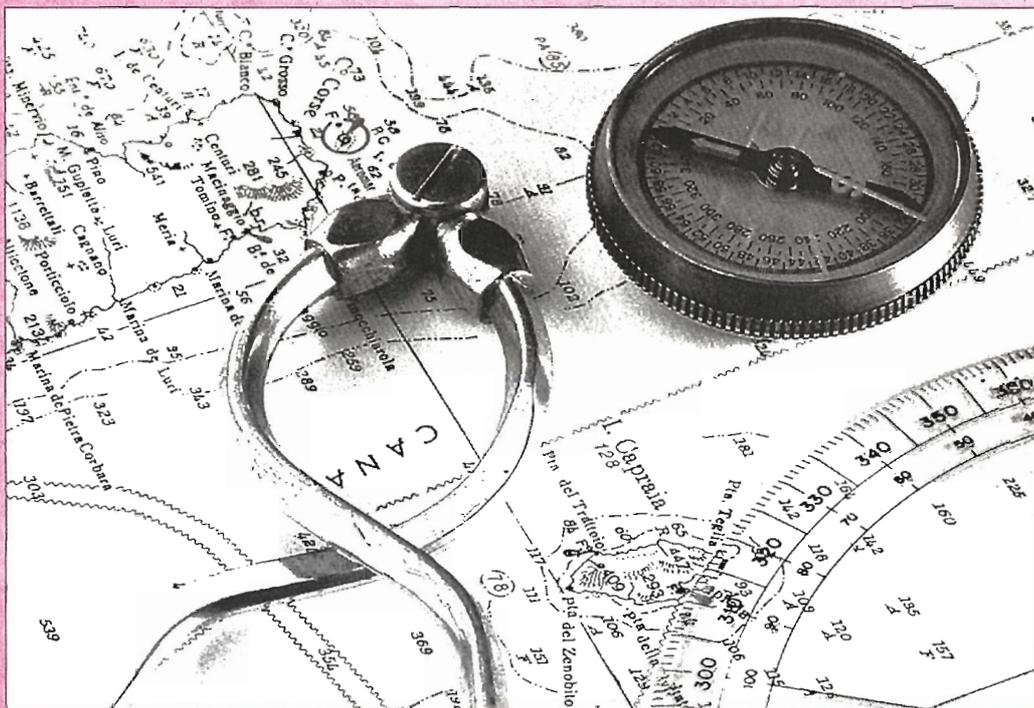
Gorabehera askoren ondoren Bilbo Musika Eskolako langileen homologazioaren gauzatzea onartu du Udaletxeak. Nahiz Udalbatzarekiko homologazioa greba luze baten ondoren onartu zuen udaletxeak, eta hamaika oztopo ezarri zituen gauzatu ez zedin. Azkenik onartu du Bilbo-ko udaletxeak.

### ACUERDO EN GARBIKER

El comité de empresa ha suscrito con la dirección de la empresa Garbiker (dependiente de la Diputación Foral de Bizkaia) un convenio que recoge para 1995 un incremento salarial del 5,5% y del 5% para este año en todos los conceptos, subidas superiores a las impuestas por la Administración para el conjunto del sector público..

J. A. Korta

# NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA



## 1995, año de transición en la negociación colectiva

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

**C**omo es habitual en estas fechas, ha sido presentado ante el Comité y el Consejo Nacional un detallado balance de los resultados de la negociación colectiva de 1995 elaborado por el gabinete técnico del sindicato, cuyos aspectos más relevantes paso a analizar.

En primer lugar, en relación al ritmo y a la fluidez de la negociación, hay que señalar que al final del año, de los 163 convenios sectoriales que se han negociado en Euskadi, 33 estaban sin finalizar afectando a un 8,41% de la población asalariada cubierta por este ámbito de negociación. Por tanto, a pesar de que en este campo hemos mejorado sustancialmente los resultados de 1994 (53 convenios pendientes que afectaban al 21,20% de los trabajadores), es evidente que el resultado no es satisfactorio.

El incremento salarial obtenido en tablas ha sido del 4,60%, es decir 0,30% más que la inflación de 1994. Por ámbitos territoriales, los convenios de Araba, Bizkaia y Nafarroa han quedado en torno al IPC, los de Gipuzkoa ligeramente por encima de la inflación (4,64), y los de ámbito del conjunto de la CAPV, debido a los procesos de homologación, han rebasado ligeramente el 5%. En definitiva, resultado positivo si miramos al pasado año (los sa-

larios perdieron 1,6% respecto a la inflación), pero insuficiente si valoramos los importantes crecimientos del PIB, de la productividad y de los beneficios empresariales.

Respecto a la jornada laboral, en el conjunto de la negociación sectorial de Euskadi se ha registrado una reducción media de 1h 42'. Si añadimos a este resultado el dato de que en el 80% de los convenios (72,55% de los trabajadores con convenio sectorial) no se ha producido reducción en el tiempo de trabajo, queda meridianamente claro el bloqueo en que se encuentra esta importante área de la acción sindical.

En relación a la lucha contra la precariedad del empleo, hay que señalar tres cuestiones: 1º, que hay muchísimas dificultades y limitaciones, incluso legales, para que sólo desde los convenios colectivos podamos resolver este problema. 2º, que desde la perspectiva de la magnitud que ha alcanzado la precariedad, los éxitos no han sido cuantitativamente significativos. 3º, que a pesar de todo, hay que destacar que hemos logrado algunos acuerdos importantes en relación a las ETTs y al control de la contratación, lo que demuestra que con organización y esfuerzo, cuando se priorizan estos objetivos, podemos conseguir buenos resultados.

### EL COMENTARIO DEL MES

**N**adie querría tener relación con el Fogasa, pero su actividad afecta a gran número de trabajadoras y trabajadores: Sólo en Bizkaia, por ejemplo, tramitó más de 2.200 expedientes y pagó más de 6.300 millones de pesetas en 1994. Como explica María José Viso, abogada de los servicios jurídicos de ELA, "el Fogasa es el organismo que responde de las deudas salariales —salarios e indemnizaciones— en los casos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario".

EL FONDO DE GARANTIA SALARIAL SE CONVIERTE EN AGENTE DE LA REFORMA LABORAL

# EL FOGASA PAGA UN 14% MENOS

**J**uan X acaba de ver cómo su empresa cierra. Hace seis meses que no ha cobrado salario alguno, y a pesar de que le corresponde una indemnización de 3 millones, sabe que no la va a cobrar de la empresa, que se ha declarado insolvente. Es en este momento cuando el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) se hace cargo de esa deuda, aunque sólo parcialmente. Sin embargo, los trabajadores cuya empresa cierre se verán a partir de ahora perjudicados por dos reformas en la normativa que regula este Fondo.

Ya antes de la reforma, el Fogasa tenía establecidos límites muy estrechos para las cantidades a pagar: 120 días de salario, y 20 días por año trabajado en caso de regulación de empleo (con un tope de 360 días); en despidos disciplinarios y extinciones de contrato, la indemnización aumentaba hasta los 25 días por año trabajado.

Pues bien, resulta que las normas de este Fondo han sufrido importantes cambios. Por un lado, en la línea de recortes del gasto social, "la Administración ha reducido las cantidades que pueden percibir las personas afectadas", explica Viso.

## REBAJAS DE NOVIEMBRE

"En vez de tomar como salario base anual 14 pagas, el Fondo tendrá en cuenta 12 mensualidades, con lo que las indemnizaciones se reducen en un 14%", según la abogada de ELA, que explica esta rebaja de forma muy gráfica: "La diferencia de tramitar un expediente antes o después de la entrada en vigor de esta reforma puede suponer hasta un total de 250.000 pesetas en la cantidad a percibir. O, dicho



de otra manera, se vuelve de un salto a las cifras de cuatro años atrás. Una vez más, estamos ante la política de pagar lo menos posible, en la línea del famoso 'decretazo'".

¿Cuál ha sido el truco? El Fogasa se basa en una sentencia del Tribunal Supremo, "que ha aprovechado la mínima oportunidad que se le ha presentado para colar este gol", afirma María José Viso. Sin embargo, la cantidad que todo asalariado o asalariada contribuye mes a mes al Fogasa no se ha alterado.

## DISCRIMINACION FLAGRANTE

Por otra parte, en otro ejemplo de 'reformas', el Fondo incurrirá en una "discriminación flagrante con las personas que trabajan en empresas de hasta 5 personas". Hasta ahora, si un empresario rescindía el contrato a toda la plantilla, tenía que emprender un expediente de regulación de empleo por despido colectivo. "A partir de ahora, en cambio, este paso sólo será necesario en las empresas de más de 5 trabajadores". Así desaparece un control administrativo para los despidos.

Pero no acaba ahí la broma: lo peor es que en este tipo de empresas pequeñas, el Fogasa sólo asume el pago del 40% de las cantidades adeudadas. "Para obtener el 60% restante tendremos que presentar demandas contra el Fogasa. Será la jurisprudencia la que determine si el Fondo debe hacerse cargo o no de ese porcentaje", explica Viso.

## cambios

### ■ DESPIDO COLECTIVO

#### ✓ Empresas de hasta 5 trabajadores:

- a) Empresa decide cerrar. Con la carta de despido, el Fogasa responde automáticamente del 40%.
- b) Demanda por las cantidades debidas
- c) Sentencia
- d) Ejecución
- e) Declaración de insolvencia

f) Fogasa no se hace cargo del 60% restante

g) Nueva demanda contra el Fogasa para intentar que pague el resto.

#### ✓ Empresas de más de 5 trabajadores

- a) Decisión de cierre

b) Expediente de regulación de empleo. La Administración estudia el caso y concede o deniega la autorización.

Si autoriza el cierre, en empresas de menos de 25 trabajadores el Fogasa paga el 40%.

- c) Demanda
- d) Ejecución
- e) Declaración de insolvencia

f) Fogasa asume el 100% de la deuda (dentro de sus límites):

—El 60% restante en empresas de menos de 25 trabajadores

—El 100% en empresas de más de 25 trabajadores.

### ■ REBAJA DE LAS CANTIDADES A PAGAR

\* Hasta el 7 de noviembre 1995, la base era de 14 mensualidades: **4.867 pts./día.**

\*A partir del 8 de noviembre de 1995, sólo se tienen en cuenta 12 pagas: **4.328 pts./día**, cantidad similar a la de 1991.

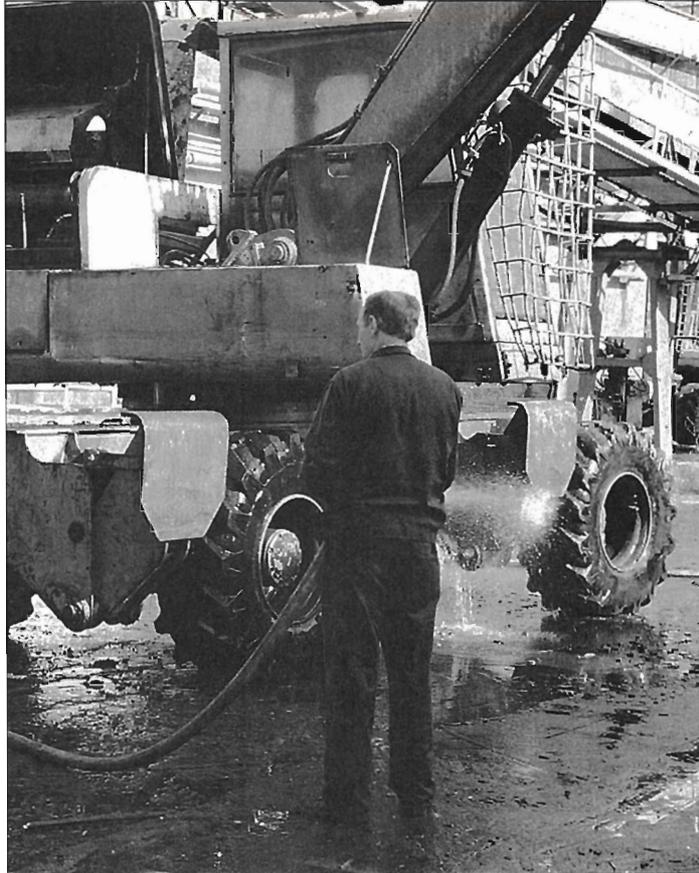
J. Mendia

## LABUR

✓ Langileei ematen zaien norbanako babes ekipo orok 1407/92 Erret Dekretuan biltzen diren baldintzak bete beharko ditu, hots, CE marka eta erakunde notifikatu baten erreferentzia zein egiaztagiri zenbakia behar dute. Xehetasun horiekin bermatuta dago ekipo horiek Europar Batasun guztirako 86/686/CE direktibak agintzen dituen segurtasun baldintzak betetzen dituztela.

✓ Con la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la hora de evaluar los riesgos existentes en el centro de trabajo, el empresario ha de tener en cuenta: la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas, de las que se encuentren en situación de parto reciente o en periodo de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o en la del hijo lactante.

✓ Behar izanez gero langileak bere iharduna utzi eta lanpostutik aldegitoko eskubidea dauka, egiten ari denak bere bizi edo osasuntzat arriskutsua dela uste badu. Langileak erabaki hori hartzea dela medio ezin izango du inolako kalterik jasan, gogo txarrez jokatu edo erantzukizunari modu larrian muzin egin ezan.



## LOS COMITES DE SEGURIDAD CAMBIAN EL DIA 11

**E**l día 11 de febrero entró en vigor la nueva ley de salud laboral denominada Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dado que ese día fue domingo, en la mayoría de los casos al día siguiente se procedió en los centros de trabajo a la elección de los delegados de prevención, la cual se realizará entre y por los delegados elegidos en las últimas elecciones sindicales, dependiendo del tamaño de la empresa.

Así, las empresas que tengan entre 50 y 100 trabajadores tendrán que elegir 2 delegados de prevención, las que tengan entre 101 a 500 trabajadores elegirán tres delegados de prevención... (ver artículo 35 de la Ley).

Los delegados de prevención deben recibir del empresario la formación en materia preventiva (bien por el empresario con sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas) que resulte necesaria para la ejecución de sus funciones.

Los nuevos Comités de Seguridad y Salud serán paritarios y se constituirán en empresas o centros de trabajo que tengan 50 ó más trabajadores. Se formarán con los delegados de prevención (p.e. en el caso de una empresa de 60 trabajadores serán dos delegados de prevención) y un número igual de personas designadas por el empresario en su representación (Artº 38). En el caso de que no se llegue a los 50 trabajadores, los delegados de Prevención ejercerán las competencias atribuidas a dichos comités (Artº 36.1)

### MAS PREVENCION

La empresa deberá concertar con una Mutua un servicio de prevención hasta tanto en cuanto se apruebe el reglamento de los Servicios de Prevención y pueda escoger otro servicio alternativo que esté acreditado oficialmente. (Disposición transitoria segunda). Dicho servicio de prevención debe asesorar y asistir al empresario, a los trabajadores y a sus representantes. Así mismo garantizará la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la realización de actividades preventivas.

Los párrafos hasta aquí descritos nos indican que a partir del día 11 de febrero los delegados de personal (elegidos en las últimas elecciones sindicales) deben determinar quién va a cumplir con la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, es decir, quien o quienes van a ser denominados delegados de prevención.

Así mismo habrá de constituirse el Comité de Seguridad y Salud para lo cual la empresa habrá de determinar su representación. A continuación hemos de conocer quién va a ser el servicio de prevención que nos va a asesorar. Además habrá que solicitar del empresario el plan organizativo para la impartición de la formación que ha de proporcionar a los Delegados de Prevención.

Así mismo habrá de constituirse el Comité de Seguridad y Salud para lo cual la empresa habrá de determinar su representación. A continuación hemos de conocer quién va a ser el servicio de prevención que nos va a asesorar. Además habrá que solicitar del empresario el plan organizativo para la impartición de la formación que ha de proporcionar a los Delegados de Prevención.

Rubén Díaz

**L**a evolución del empleo a lo largo de 1995 en la CAPV, según se refleja en los datos del EUSTAT del Gobierno Vasco, ha sido muy preocupante. En dicho año tan sólo se han creado 2.200 empleos, es decir, un 0,3% de los existentes a finales de 1994

**LA CREACION DE EMPLEO EN LA CAPV EN 1995 FUE NULA, A PESAR DEL FUERTE CRECIMIENTO ECONOMICO**

# CRECIMIENTO SIN EMPLEO

Una primera conclusión la deberían extraer los responsables políticos del Gobierno Central, así como los del Gobierno Vasco, que repetidamente manifestaron que la reforma laboral se aprobaba porque iba a tener repercusiones positivas sobre el empleo. Como se comprueba con lo ocurrido en 1995 ese argumento era totalmente falso.

En 1995 se ha producido el mayor crecimiento económico de la década de los noventa (a falta de los datos definitivos, la evolución hasta el tercer trimestre indica que el PIB creció en 1995 más que lo que lo hizo en 1991).

## AUMENTO DE BENEFICIOS

Este crecimiento ha supuesto un incremento de las ventas de las empresas y unos espectaculares aumentos de los beneficios empresariales, pero no han repercutido ni en la creación de empleo ni en ganancia de poder adquisitivo de los salarios.

En suma, y como ocurrió también en 1994, el año pasado la mejora económica ha ido en beneficio de la clase empresarial, que se ha quedado con



todo el excedente, sin beneficiar a la clase trabajadora, que lejos de mejorar posiciones, ha sufrido las consecuencias de la reforma laboral en el sentido de una mayor precariedad y poder empresarial.

Los datos del EUSTAT apuntan a que en el último trimestre del año pasado el empleo se redujo en 7.900 personas, con lo que se compensó en negativo la creación de 10.100 puestos de trabajo registrada en el tercer trimestre. En la primera mitad del año, como en su día señalamos, el empleo se mantuvo estable en la CAPV. Así, el resultado de todo el año se queda en tan sólo 2.200 empleos, los cuales son en su totalidad a tiempo parcial, con una jornada semanal inferior a 15 horas.

## CAMBIO EN EL SECTOR INDUSTRIAL

El análisis del empleo por sectores refleja como dato positivo que en la industria se crearon en 1995 3.900 empleos, rompiendo la tendencia histórica de destrucción de empleo. Sin embargo, hay que señalar que la creación de empleo en este sector ha sido muy inferior a los aumentos de la producción industrial (más del 7% hasta noviembre). Además, en

## EL EMPLEO EN LA CAPV EN 1995

	DICIEMBRE 95	DICIEMBRE 94	TENDENCIA
<b>TASA DE PARO</b>	23,6%	24,3%	-0,7%
Paro mujeres	32,5%	34,7%	-2,2%
Paro hombres	17,6%	17,3%	+0,3%
Paro jóvenes	50%	51,7%	-1,7%
Paro 25-44 años	23,9%	23,9%	=
<b>EMPLEO</b>	712.400	710.200	+2.200
Más 15 h./sem.	695.200	695.600	-400
< 15 h./sem.	17.200	14.600	+2.600
<b>PARO</b>	220.200	227.800	-7.600

Fuente. EUSTAT

## "EUSKAL EMAKUMEEN %32,5 LANIK GABE DAGO"



el último trimestre se ha vuelto a perder empleo industrial, en concreto 1.700 puestos, lo que augura una peor tendencia en 1996.

La población asalariada se redujo en 5.000 personas en 1995, mientras que la no asalariada (autónomos, empleadores, etc.) creció en 7.000.

Uno de los datos más llamativos de la evolución del empleo en la CAPV a lo largo del año pasado se encuentra en que la tasa de actividad se redujo. De cada 100 personas en edad de trabajar tan sólo 52,4 tiene o busca un empleo, frente al 53,2% de hace doce meses.

La tasa de ocupación, por tanto, se ha reducido. Esto quiere decir que de cada 100 personas que tienen entre 16 y 25 años tan sólo 40 tienen un empleo, mientras que a finales de 1994 eran 40,3. Esta cifra se encuentra muy por debajo de la que se produce en la Unión Europea.

### 23,6% DE PARADOS

Como consecuencia de la escasísima creación de empleo vivida en 1995, el número de personas en paro es de 220.200, con lo que la tasa de paro en la CAPV es del 23,6%, habiéndose reducido tan sólo en 7 décimas a lo largo del año. Esta reducción, más que por la creación de empleo, se ha debido a la disminución de la población activa y de la tasa de actividad.

## "2.200 ENPLEGU SORTU DIRA SOILIK, ETA PARTZIALAK"



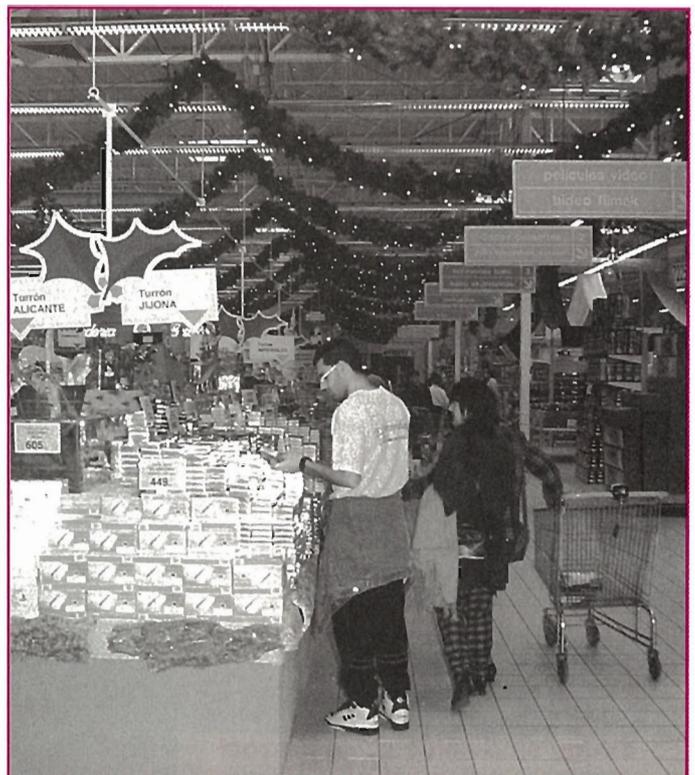
El paro ha aumentado entre los hombres y ha disminuido entre las mujeres, a pesar de lo cual la tasa de paro de estas últimas (32,5%) prácticamente duplica la que se da en los hombres (17,6%).

Por edades el desempleo afecta en la CAPV al 50% de quienes tienen menos de 25 años, al 23,9% de quienes están entre 25 y 44 años y al 9,4% de quienes superan los 45. A lo largo de 1995 el desempleo entre las personas jóvenes ha disminuido un 1,7%, mientras que en el tramo de edad intermedio se ha mantenido estable, reduciéndose en 0,7 puntos entre los mayores de 45 años.

Por territorios la peor situación se produce en Bizkaia, donde el paro creció el año pasado, alcanzando el 25,8%, mientras que Araba y Gipuzkoa también superan el 20% (20,8% en la primera y 21,2% en la segunda), con una reducción de y de 2,4 puntos respectivamente.

De todo lo anterior se desprende que 1995 ha sido un mal año para el empleo, ya que el fuerte crecimiento no ha sido capaz de generar en la CAPV más que 2.200 empleos a tiempo parcial.

M. Noval



## 1995EKO PREZIOAK 4,3% HAZI ZIREN

**1** 995eko inflazioa Estatu espainolean %4,3 izan zen. Gobernuak aurrikusita zeukanez, prezioek %3,5 hazi behar zuten, baina ohi denez inork ez zuen sinesten maila hortan mantenduko zirenik.

%4,3ak esan nahi du iaz inflazioa 1994koarekiko bere horretan geratu zela, orduan ere prezioak %4,3 igo baitziren.

1983az gero inflazioaren bilakaera ondoko koadroan jaso dugu:

### INFLAZIOA: 1983-1985 (%)

URTEA	IPC
1983	12,2
1984	9
1985	8,2
1986	8,3
1987	4,6
1988	5,8
1989	6,9
1990	6,5
1991	5,5
1992	5,3
1993	4,9
1994	4,3
1995	4,3

**D**urungaldea, Ermua eta Zornotza artean hedatutako lurraldea –Durango, Abadino, Elorrio tartean–, ibarraren gandi dauden haizetatik harago Otxandioraino iristen da. Bizkaiko alde zabal honek betidanik izan du industri sare trinkoa, batipat metalgintzan oinarritutakoa, baina azken hamabost urteotan bigarren sektoreak lanpostu galera itzela jasan du. Horren ondorioz, egungo egoera ekonomikoa larria da, lan egiteko adinean direnen laurdena eta gazteen erdia enplegurik gabe baitago. Serafin Matilla, Gernika-Durango eskualde baturako arduraduna eta Javi Gil, bertako metal federakundearen arduraduna elkarrizketatu ditugu sindikatuak zein arazoei ekin behar dien eta ze helburu dituen azal diezaguten.



SERAFIN MATILLA Y JAVI GIL DENUNCIAN LA PERDIDA DE MILES DE EMPLEOS INDUSTRIALES EN EL DURANGUESADO

# EL VALLE DE LAS PYMES

**E**l paro en Durungaldea alcanza niveles ligeramente superiores a la media de Euskadi: “Puede rondar el 25%”, dice Serafín Matilla, responsable de la unión comarcal Gernika-Durango; “al estar centrada la actividad económica del Duranguesado en el sector industrial, del que el metal es el exponente más claro, la crisis de los años 92-93 afectó con mayor crudeza a esta zona”.

El 70% de las personas afiliadas a ELA trabaja en el sector industrial, y el Metal tiene un peso muy grande en esa porcentaje: el 50% está en este tipo de empresas.

La mayor parte de los jóvenes está en paro. En el periodo 90-94 ha aumentado mucho el número de personas sin empleo, debido al cierre de empresas.

Frente a la realidad tradicional de fábricas de cierto volumen (Izar,

Papelera del Nervión y GAC han llegado a tener más de quinientos trabajadores), la inmensa mayoría de las fábricas son hoy pequeñas y medianas. “Hoy sólo queda Inespal, transformadora de aluminio, que da trabajo a 700 personas”, dice Javi Gil.

También hay cierta presencia de empresas agrupadas en Ikegaf, con papeleras como la del Nervión, que está situada en Iurreta y pertenece a la multinacional Smurfit, la papelería del Carmen o Cemosa, en Abadiano. “No podemos olvidar

ETB, que emplea a más de 500 personas en Iurreta”, recuerda Matilla.

## RECUPERACION SIN EFECTOS

“La economía se ha recuperado, pero ello no ha tenido el más mínimo efecto en el empleo”, estima Matilla. Entre los jóvenes, como en muchos otros sitios de Euskadi, “prolifera los contratos abusivos por su precariedad y bajos salarios”.

La recuperación ha servido de algo: “hemos podido firmar convenios majos, con buenos aumentos salariales, pero no se crean empleos nuevos”, afirma Javi Gil. Desde la aplicación del plan 3R, según el responsable del Metal, “las plantillas están estabilizadas o van incluso a la baja”.

La grave crisis industrial de Durungaldea ha llevado a alimentar en los dos últimos años grandes esperanzas en torno a grandes pro-

**“INDUSTRIAREN  
PISUA ZELA  
MEDIO KRISIAK GOGOR  
JO ZUEN DURANGALDEA”**

yectos de fábricas (Volkswagen y Arriortua constituyen el ejemplo más evidente), anunciados a bombo y platillo. Sin embargo, ninguna de las buenas intenciones se ha concretado. "Los intentos de montar una operación de imagen por parte del diputado de turno" se encuentran, según el responsable comarcal, en la base de esas especulaciones periodísticas, "pero no han dado mayor fruto".

Como dice Javi Gil, "siempre se habla de posibilidades, pero éstas nunca se materializan". Este tema es como el Guadiana, aparece y desaparece según las necesidades de los políticos. "Difunden estas noticias cuando quieren estar en el candelero", explica Matilla.

Actualmente, sólo una empresa tiene expectativas de crear cierto volumen de empleo: Estampaciones de Bizkaia, fábrica de carcasas de automóvil situada en Abadiano. Pero para llevar adelante sus proyectos necesita terrenos. En alguna información se llegó a decir que si no había posibilidades de expansión cerca de la empresa se iba a llevar la inversión a Palencia. "A ver qué pasa", dicen Matilla y Gil, cruzando los dedos.

#### MAPA SINDICAL

En las últimas elecciones ELA ha obtenido en Durangaldea 270 delegados, un 3% más que en 1990, llegando al 35%. Matilla expresa su satisfacción por este aumento, "considerable dada la fuerte competencia con CC OO y LAB".

Aunque el ajeteo de votaciones de los pasados 15 meses haya acabado, los militantes del Duranguesado no pierden de vista las elecciones: "A raíz de la nueva regulación, este tema se ha convertido en punto fijo de las reuniones para coordinar federaciones e interprofesional". Cada federación tiene un equipo de elecciones, y la Interprofesional se encargará de las empresas pertenecientes a la FETA y el Transporte.

A partir de ahora, no habrá plazos fijos de elecciones en las empresas, sino que se llevará a cabo un cómputo permanente. Gil y Matilla se muestran optimistas ante esta nueva dinámica: "Eso favorece a ELA, porque está más próximo a los trabajadores y puede llegar a todas las empresas".

#### INSTITUCIONES

Tras la reciente fusión de las comarcas de Gernika y Durango, la nueva unión se está organizando;



los militantes y delegados han elegido a los integrantes de los órganos internos, que empiezan a trabajar en firme.

A partir de ahora, nos cuenta Matilla, "la afiliación será la preocupación principal de federaciones e Interprofesional en nuestra comarca". Los tiempos son difíciles, la gran precariedad de los nuevos contratos retrasa a trabajadoras y trabajadores a la hora de afiliarse. Los delegados no afiliados pueden ser campo propicio, "veremos cómo les atraemos al sindicato".

Javi Gil explica que en el Metal se está haciendo "una experiencia piloto de afiliación; tras visitar todas las empresas menores de 50 trabajadores, hemos difundido una hoja especial". En una segunda fase los militantes del Metal volverán a visitar los centros de trabajo, para hacer balance de la afiliación conseguida, "por si esta experiencia puede trasladarse a otros sectores y al conjunto de la comarca".

#### NUEVO LOCAL

La Interprofesional tiene otros objetivos: concienciar a los trabajadores y la sociedad de Durangaldea del peligro que encierra la ofensiva neoliberal y los ataques a los logros sociales y laborales alcanzados a lo largo de decenios. Para ello desarrollará en la zona la acción confederal que ELA llevará a cabo próximamente.

La necesidad de estar cerca de los centros de trabajo, de luchar contra la precariedad y la explotación, e incluso de aumentar la afiliación se verá favorecida con la inauguración hacia comienzos de este próximo verano del nuevo local de Durango, situado en la zona de Ezkurdi. Matilla explica la nueva situación: "Con ello se dota a la comarca de medios importantes, lo que supone un gran reto, porque ello obliga a que la actividad sindical dé aún más frutos".

J. Mendia

## Gazteak

**D**urangaldeko arduradunek kezka nagusi bat dute: "gazte jende ugari daukagu afiliatuta eta ordez-kari gisa lanean. Hauentzat ikastaro berezi bat ari gara prestatzen, ea sindikaturako militante berriak sortzeko modua dugun".

Serafin Matillaren arabera, zaila da gaur gaztea sindikatura erakartzea, epe mugatuko kontratuek eta prekarietateak "jende askori beldurra sartzan baitio gorputzean". Lan baldintzak hobetzearen mugitze-ko oztopo larria izaten da horientzat. Matillak dioenez, "gazteak geureganatzea zaila da, baina ardura alderaezina da sindikatuaren etorkizunerako".

◆ Berriak ◆ Berriak ◆ Berriak ◆

■ **BAJURAKO  
ARRANTZALEENTZAKO  
LANGABEZI BABESA**

**H**egaluzearen arrantzaldia amaituta, itsasuntziak kaiean daude udaberriaraino, antxoia kanpaina berria hasi arte. Bitartean beharrezko baldintzak bete dituzten arrantzaleek langabezia kobratuko dute. Horregatik, norberak ikusi behar du eskubide hori zertan duen.

Langabezi babesa jasotzeko arauak aldatu ostean, ELAk kontratu aldaketak hitzartu zituen; ondorioz, gutxienez altan 9 hilabete emanez gero, 3 hiletan zehar babesa jasoko da. Beraz, adi egon behar da urtero gutxienez 9 hiletan zehar kotizatzearekin, bi urtero 18 hilabete osatu eta hiru hilabete kobratzeko eskubidea izatearren.

Aurten, 94 eta 95eko kanpainekin, 18 hilabeteko zikloa betetzen da (540 kotizazio egun). Bajurako langileek ez dute utzi behar 540 egun kotizatu gabe enpresariak baja ematea. Hori arau orokorra da; norberaren egoera ezberdina bada edo arazoren bat sortuz gero, ELAko edozein lokaletara jo ezazu.

■ **IRREGULARIDADES  
EN LAS OBRAS DE  
VENTA BERRI EN  
DONOSTIA**

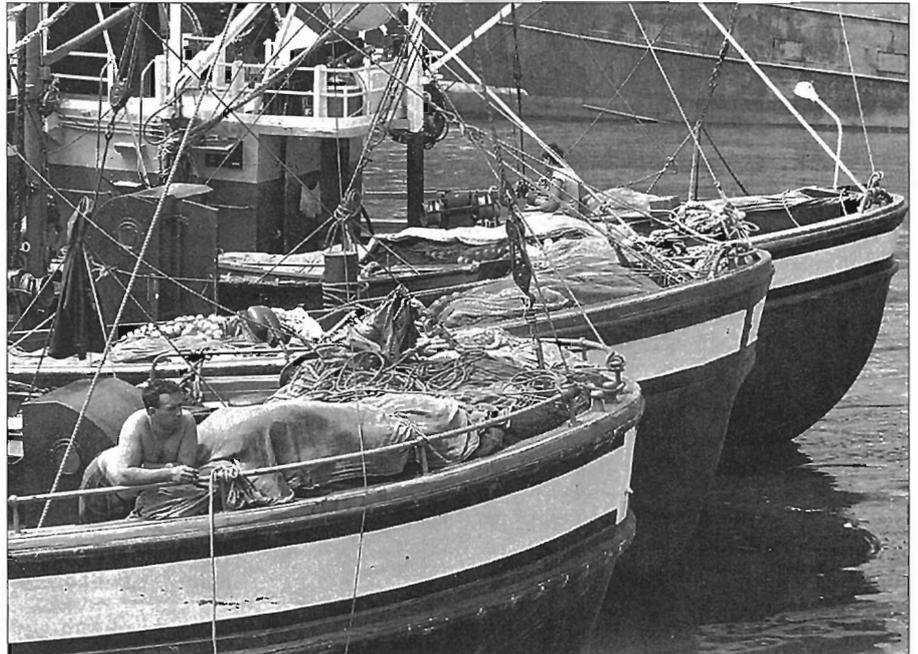
**L**a Federación de Construcción y Madera (FCM) de ELA ha criticado la irresponsabilidad de las instituciones locales "ante la falta de control y desidia" en las obras de viviendas en Venta Berri, en Donostia. Desde que se iniciaron las obras por parte de la promotora Antiguo Berri S.A., señala la FCM, se han cometido innumerables irregularidades laborales que no han merecido la atención de estas instituciones, a pesar de las denuncias formuladas.

En concreto, se han presentado denuncias por el exceso de horas extraordinarias, incumplimiento de la normativa laboral y falta de medidas de seguridad. Se han registrado dos accidentes graves, en los que falleció un trabajador y otro quedó en coma profundo.

Además, tras una denuncia de ELA, la Inspección de Trabajo ha constatado la existencia de trabajadores sin el alta en la seguridad social y el incumplimiento del convenio provincial por parte de algunas empresas de fuera de Gipuzkoa contratadas para estas obras.

■ **ARTE Y CEMENTO  
NO QUIERE  
READMITIR A  
UNA PERIODISTA**

**A**rte y Cemento S.A., editorial perteneciente al grupo multinacional



Reed Elsevier que publica la revista del mismo nombre, se ha negado a readmitir a Yolanda García, cuyo despido ha sido decretado nulo por un juzgado de lo social.

García había sido despedida por haber solicitado la jornada reducida para cuidar de su hija recién nacida y por presentarse como candidata en la lista presentada por ELA para las elecciones sindicales en la empresa. El despido llevó a la Federación de Información, Energía, Química y Artes Gráficas (Ikegaf) de ELA a realizar varias movilizaciones de protesta.

Ocultando la doble discriminación por razón de sexo y de persecución sindical, la empresa alegó que Yolanda García había disminuido su rendimiento laboral, pero no presentó prueba alguna de esta afirmación contenida en la carta de despido. El asunto queda ahora pendiente de que se resuelva el recurso presentado por la empresa contra la nulidad del despido.

**AVISO**

**Ikegaf-Margen Derecha, a partir del 15 de febrero, se traslada al local de las Arenas.**

**Para cualquier consulta os podéis dirigir a la cabecera comarcal, sito en la calle Areetako Etorbidea, nº 2; o llamar al teléfono 464 98 88**

■ **OFERTA PUBLICA  
DE EMPLEO EN  
OSAKIDETZA**

**L**a Federación de Servicios Públicos (FSP) de ELA comunica a los interesados que las solicitudes para participar en las oposiciones de Osakidetza deberán presentarse en los plazos siguientes:

**Traslados (BOPV del 15-1-96)**

-Del 16 de enero al 16 de febrero.

**Oferta libre y promoción interna (BOPV del 22-1-96)**

-Del 23 de enero al 23 de febrero.

Los impresos de solicitud se podrán recoger y entregar en estas direcciones, de 9 a 14 y de 15.30 a 17.30 horas:

✓ **Bilbao**

Dirección de Area. Gran Vía, 62  
Dirección de Area. Gran Vía, 81  
IVAP. Alameda Rekalde, 18

✓ **Donostia**

Dirección de Area. Sancho el Sabio, 35  
IVAP. Prim, 7

✓ **Oñati**

Antigua universidad.

✓ **Gasteiz**

Servicios centrales. Alava, 11  
Dirección de Area. Diputación, 13  
IVAP. Adriano VI, 20

Para más información, los interesados pueden acudir a las secciones sindicales en cada centro, y a los locales de

-Vitoria-Gazteiz. **Pilar Mtez. de Pujana.** Tel. 14 14 88

-Bilbao. **Idoia Etxearte.** Tel.424 33 00

-Donostia. **Blanca Crespo.** Tel.46 16 88

# MUNDO

## EEBB-ETAKO SINDIKATUAK: ESTILO EZBERDINA

**D**uela 40 urte hamarkadan Estatu Batuetako hiru langileetatik bat zen sindikatuetakoa kide. Gaur egun, soilik seitek bat dago sindikaturen batetan, eta sektore pribatuan, hamarretatik bat. Halere, AFL-CIO konfederakunde haundiak oraindik 13 milioi kide biltzen ditu.

Dena den, AFL-CIOren zuzendaritza berriak, John Sweeney buru duela, langile estatubatuarren %84 sindikatu gabe dagoela dio. Sweeneyk esperientzia sindikala ba du. SIEU zerbitzu sektoreko enplegatuen sindikatuko lehendakari izan den garaian bere kideen kopurua ia bikoiztu egin du. R. Trumka diruzaina eta Linda Chavez Thompson lehendakariordeak osatutako bere lantaldeak irizpide berdinak ditu. Guztiok bere mugimenduen "jarrera oldartsua berpiztu" behar dutela uste dute. Ekipo honek "langileei tratu txarra ematen dieten ugazabenganako eta langileen interesak babesten ez dituzten politikarienganako jarrera" gogortuko dutela iragarri zuten. Behar denean sindikalariak kaleratzeko deia egingo dute, eskubide sindikalak eta bidezko kontratuak lortzearen. Sweeneyren ekipoa EE BBetan sindikalismoa egiteko modu berri batez dator, borrokariagoa, langile guztiengana iristeko asmoa duena: emakume, 'gutxiengo' (beltzak, hispanoak, etab.), etorkin (arazoa ez dago hauengan, esplotatzen dituzten enpresariengan baizik) eta ordain txikiena jasotzen duten langileengana.

Chavez eta Trumka sindikalari borrokalarien historiala erakutsiaz heldu dira zuzendaritzara. Trumka meatzarien sindikatuko lehendakaria zelarik azken urteotan bi greba gogorretan garraile izan da: 1989-90ean osasun zerbitzuaren alde, eta 1993an lan segurtasuna eskatzeko.

Lehen greba, Pittston hirian burututakoa, bereziki latza izan zen (piketeen arteko lisker gogorrak), eta une batean sindikatua kiebra egoeran erori zen, epaitegiek horren zigor haundiak ezarri baitzizkioten. Nazioarteko babesa eta elkartasun sindikala erabakiorrak izan ziren grebaren arrakastarako.

Linda Chavez AFL-CIOko Komite Exekutibora iritsi den lehen emakume hispanoa da. Eraginkor eta militante ospea dakar. Talde honek eta estilo berriak arin ibili nahi dute.

Kazetari batek J. Sweeneyri ea bost urtetan zenbat langile afiliatzeko esperantza zuen galdetu zion. Erantzuna berehala jaso zuen: "Bi urtetako



epea daukagu. Emaizak ikusten ez badira, gure orde bestez zuzendaritza bat izango duzu bi urte barru".

## EMPLEO: EL TIMO DE LA FLEXIBILIDAD

**L**a organización de la ONU para Comercio y el Desarrollo (UNCTAD) hace importantes declaraciones sobre la flexibilización del mercado de trabajo en su informe de 1995.

A lo largo de la década de los 80 —y todavía sigue— se ha vivido una fuerte campaña que vinculaba la flexibilización del "mercado de trabajo" a la creación de empleo. La UNCTAD afirma: "Los hechos demuestran que los

empleadores han aprovechado la flexibilidad para lograr una mayor competitividad, mediante la reestructuración, la restricción y la reducción del empleo, antes que para ampliar la capacidad productiva e incrementar su fuerza de trabajo". Y sigue más adelante: "La flexibilidad ha demostrado ser más bien, una manera eficaz de transformar el empleo abierto en desempleo encubierto, es decir, emplear a los acogidos al subsidio de paro en empleos mal remunerados y poco productivos". Se cita como ejemplo el Reino Unido, donde el 80% de los empleos creados entre 1979 y 1987 eran empleos precarios mal remunerados y poco productivos.

El informe vincula el desempleo a otros factores, como la insuficiencia de inversiones y de crecimiento. En los dos últimos decenios el empeoramiento del empleo ha ido acompañando a la reducción de inversiones en la producción. A ello han contribuido las políticas monetarias generalmente restrictivas que han conducido a vías de bajo crecimiento. La reducción de inversiones públicas en algunos países, especialmente en infraestructuras, han afectado también al empleo. Lo mismo que las inversiones bajas en promover la innovación tecnológica.

El informe señala también que "las políticas concebidas para promocionar el empleo deben ser internacionalmente coordinadas, a fin de asegurar tasas de interés bajas y estables, como también evitar las excesivas variaciones en los tipos de cambio". En referencia a los tipos de cambio, el informe de la UNCTAD asegura que para minimizar los movimientos especulativos se deberían exigir "intervenciones concertadas del mercado de monedas, así como controles, a corto plazo, de los movimientos de capital.

Iturriaga



# El dictador sonriente

\*\*\*\*\* M. PAGAURTUNDUJA \*\*\*\*\*

**E**nhorabuena querida lectora, querido lector: tengo el placer de comunicarle que en el momento de leer estas líneas habrá superado ya oficialmente la cuesta de enero. Y si ha sobrevivido a las rebajas, a la machacona propaganda electoral anticipada, al anuncio del procesamiento del "patriota" Barrionuevo, a congresos sindicales que acaban en las manos... está usted capacitado para superar lo que le echen, aunque lo que le echen se llame Oposiciones Osakidetza 1995, el último culebrón protagonizado por ese actor de segunda con pretensiones de estrella hollywoodense llamado Iñaki Azkuna.

En todo el rifi-rafe entre la sectorial de ELA-Osakidetza y el consejero de sanidad una cosa ha quedado clara: unos ponen las razones y otros... la cara en ETB. La cobertura que ha dado la televisión pública vasca al tema OPE-Osakidetza 95 podría recibir muchos calificativos menos el de equilibrada: no ha acudido a las ruedas de prensa del sindicato que ostenta el 40% de la representatividad en el sector ni se ha hecho eco de sus denuncias hasta que el consejero se dignó a responder; considera noticia la querrela presentada por el Satse contra el dirigente de la FSP de ELA, pero no el hecho de que los tribunales hayan considerado la existencia de persecución sindical contra nuestra organización en el hospital Santiago. Una vez más, y ya he perdido la cuenta, la dirección de ETB utiliza un doble rasero a la hora de valorar las noticias. Sería interesante que algún día nos explicaran qué hay que hacer para merecer un tratamiento parecido al del señor Azkuna en su pantalla amiga.

**O**tro consejero que anda despistadillo es el de Trabajo, Ramón Jauregi, que al hacer públicos los resultados oficiales de las elecciones sindicales -¡a buenas horas. Cómo se nota que el aire huele a elecciones!- se permitió la licencia de valorar la política de alianzas de los sindicatos vascos, sin darse cuenta de que los tiempos de Solís Ruiz y Girón de Velasco han pasado.

El problema de Jauregi, recién autonombado ministro de sindicatos, es que no le gusta nada la realidad sindical que la voluntad de los trabajadores y trabajadoras de la CAPV está configurando, una realidad en la que hay dos organizaciones que suben, ELA y LAB, y dos organizaciones que bajan, UGT y CCOO. Y por ello dedica sus esfuerzos a remolcar a los rezagados.

**A** la vista de las movidas internas, sindicales y políticas que vivimos, militar en ELA sería un auténtico aburrimiento



to si no fuera por gente como Azkuna, Jauregi o ... José María Vázquez Eguskiza, el presidente de la patronal vizcaína, que de vez en cuando nos dan un repaso y nos ponen a tono. La última del líder de los empresarios vizcaínos ha sido asegurar que la conflictividad laboral en Bizkaia está motivada por las aspiraciones de preponderancia de ELA, a la vez que viperinamente nos acusa "de no intervenir sólo como agente social".

Sin entrar a rebatir la opinión de este aprendiz de Olarra parece evidente que un sindicato que ha superado en la Comunidad Autónoma Vasca el 40% de representación tiene legitimidad para ser preponderante. De hecho, lo criticable sería que eludiera su responsabilidad y bailara al son que le marcaran otros. Tal y como comentó recientemente el secretario general de ELA en el Congreso de la Federación de Servicios Públicos, "si decepcionamos a algunos, que sean gobernantes o empresarios, nunca trabajadores".

**N**os vamos a Navarra. Allí UGT-Navarra y CCOO de Euskadi han hecho



**Azkunak eskerrik asko eman behar dio ETB-ri**

una demostración más de su doble cara-mucha cara al firmar con la patronal navarra un acuerdo por el que se establecen unos mecanismos de resolución extrajudiciales de conflictos. De la negociación de este acuerdo han excluido a ELA.

La actitud de UGT y CCOO, que tienen la habilidad -sobre todo esta última- de imponer una lógica de compartimentos estancos entre Navarra y la CAPV, es insostenible por más tiempo. No se puede ser en la CAPV paloma y en Navarra halcón. No se puede excluir sin contemplaciones en Navarra a ELA con un 20% de representación (el mismo nivel que CCOO) de cuantos foros, mesas e instituciones les resulte posible, y en la CAPV, en la que cuentan con un 15-16% de representatividad, ser paladines de la unidad de acción, participar en pie de igualdad en cuantas instituciones se crean y rasgarse las vestiduras cuando ELA toma una iniciativa sin consultársela previamente.

Jugar por sistema a la exclusión no es bueno, pero llegado el caso habrá que mantener actitudes preponderantes -me ha acabado gustando el adjetivo- dejando fuera si hace falta a quien no acepte la mayoría del sindicalismo abertzale en la CAPV y pretenda imponer, vetar o condicionar la dinámica sindical desde el 15 ó el 16% de representatividad.

Y lo haremos sin ningún tipo de complejo ni carga de conciencia.

JACINTO LORENZO Y J. MIGUEL BRAVO SON TRABAJADORES DE LIMPIEZA VIARIA EN LA CAPITAL ALAVESA

# POR LAS CALLES DE GASTEIZ

**A**ntes nos veían como cosas raras, pero actualmente la consideración de nuestro trabajo es muy buena". Jacinto Lorenzo y Juan Miguel Bravo trabajan en la limpieza viaria de Vitoria-Gasteiz por cuenta de la empresa Cespa, subcontratada por el ayuntamiento; Jacinto, conductor de camiones, lleva ya veinte años en este trabajo, y Juan Miguel, que es peón, más de cinco. Estos dos militantes de ELA, sindicato mayoritario en el sector, nos han contado sus experiencias en una labor esencial para el bienestar de todos.

—¿Cuántas personas se encargan de la limpieza de las calles vitorianas?

—Somos unos 260 trabajadores, que llevamos a cabo la limpieza de las calles, la recogida de la basura, labores de alcantarillado, recogida de enseres, etc. Existe también un servicio de urgencia, para atender casos de alcantarillas atascadas, retirada de cristales en caso de accidentes de tráfico, recogida de animales muertos.

—¿Estáis expuestos a muchas enfermedades?

—Sí, a las que se derivan de trabajar siempre en la calle, y los que hacen la recogida de basuras, de noche. Los resfriados y gripes están a la orden del día. Además, sobre todo cuando se instalaron, los contenedores han provocado la amputación de dedos a varios trabajadores. También tenemos el riesgo de los cortes con cristales en las bolsas de basura, o el de pincharnos con alguna jeringuilla, que también ha ocurrido.

—¿Los ciudadanos tienen conciencia cívica?

—En todas partes hay gente limpia y otra que no lo es tanto. Por cierto, a menudo son las personas más sucias quienes más se hacen oír a la hora de quejarse.



—¿Y conciencia ecológica?

—Parece que sí. Mucha gente separa el papel y cartón y lo echa a los contenedores destinados a esos materiales. También tuvo éxito una campaña piloto de recogida de electrodomésticos.

—¿Sería la proyección de videos de los 'pecadores' que tiran la basura desde el balcón una ayuda para vosotros?

—Sí, esa idea de un concejal hubiera estado muy bien, porque a algunas personas no les importa nada. Pero la falta de respeto a los horarios de sacar la basura es un problema más generalizado, sobre todo en días festivos.

## ANTIGÜEDADES

—¿Ha evolucionado a lo largo del tiempo el tipo de basura que se tira?

—Sí, se ve un cambio, sobre todo en cuanto a los muebles y enseres. Antes se tiraban más objetos antiguos; parece que hoy son más

apreciados. También se ve que ahora se tiran muchos más electrodomésticos que antes. Y también ha aumentado el volumen de alimentos que va a parar a la basura.

—¿Hay problemas en algún barrio?

—Sí, sobre todo con los camiones. En más de un sitio vas a regar y no puedes entrar. Aunque parezca mentira, algunas calles nuevas son cortitas, o tienen muchos callejones y recodos, y te encuentras con coches mal aparcados. A veces hay que dar muchas vueltas para llegar a un punto determinado.

—¿Es preferible trabajar en invierno o en verano?

—El tiempo caluroso es más llevadero, porque la mayoría de nosotros trabaja de noche y de mañana. Por otra parte, también es verdad que desde hace tres años no hiela en invierno, lo que se agradece.

Ahora bien, la peor época del año es el otoño, con la caída de la hoja. Es lo más sucio que hay.

—¿Habéis tenido alguna anécdota?

—Sí, más de una. Hace algunos años tiramos a la basura 20 kilos de carne que habían sacado a la puerta de una carnicería. Pero ha habido casos más graves, de joyas y de sacas de dinero —de una oficina del Banco Vitoria— que fueron a parar al camión. Algún despistado se nos ha llegado a colar en la caja del camión de basura. Menos mal que al tirarle una bolsa se despertó... De noche se ven muchas cosas curiosas, hasta nos hemos encontrado con un hombre desnudo, puesto en la calle por un marido que lo encontró en la cama con su mujer.

## NEGOCIACION

—¿Qué tipo de convenio tenéis?

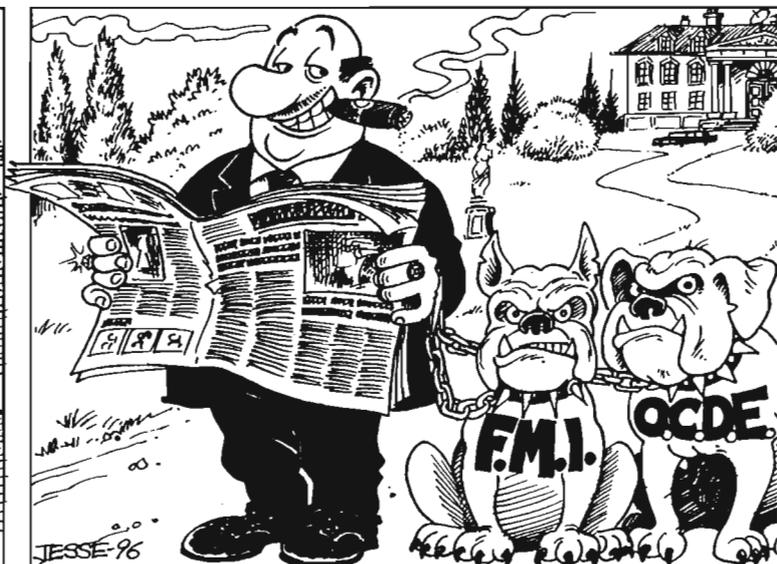
—Negociamos nuestras condiciones laborales con Cespa, y desde hace cinco años estamos homologados con el convenio foral. El último acuerdo, que expira el próximo mes de marzo, ha estado vigente desde 1993. Tendremos que negociar el próximo convenio con Cespa o la empresa a la que subcontrate el ayuntamiento. En todo caso, tenemos garantía de continuidad en cuanto a los puestos de trabajo y las condiciones existentes ahora.

—¿A qué aspiráis en esta negociación que se acerca?

—Además de a un aumento salarial acorde con la inflación, queremos plantear, aunque sea difícil de lograr, la jornada semanal de 5 días. Ahora trabajamos de lunes a sábado, con un fin de semana libre al mes. El problema es cómo se replantea el horario, porque los sábados hay mucho trabajo. Pero vamos a plantear la batalla para conseguirlo.

G. Zeberio

**"LANA EGITEKO  
GARAIK OKERRENA  
UDAZKENA DA"**



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

¿A qué juega Azkuna?

He leído con indignación las declaraciones del consejero de Sanidad, señor Azkuna, en el sentido de que los gastos sanitarios no pueden crecer más y que, por tanto, en un futuro no muy lejano habrá que empezar a pagar ciertos servicios o prestaciones sanitarias.

La verdad es que hace tiempo que en esta misma publicación y en otras se nos venía avisando que la reforma sanitaria de Azkuna, su política de privatizaciones, las relaciones laborales que intenta imponer en Osakidetza -no hay más que ver la actual OPE- iban a culminar con la desaparición de la sanidad pública vasca, pero no acababa de creermelo.

En estos momentos, sin embargo, me parece tan evidente que no he podido resistir la tentación de pe-

**E**sta 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.

dir información acerca de varios seguros médicos privados. Está claro que, como el cangrejo vamos para atrás y no para delante.

La pregunta que yo me hago es la siguiente: Si voy a tener que pagar la sanidad, si ni Dios sabe si cobraré o no una pensión de jubilación... ¿Con quién tengo que hablar para que no me descuenten todos los meses las miles y miles de pesetas que me descuentan de mi nómina como cotización a la Seguridad Social?

Nos engañan como bobos. Sólo confío en que algún día los bobos seamos capaces de organizarnos y revelarnos contra un sistema cada vez más injusto y

falto de equilibrios sociales.

U. Valle  
(Barakaldo)

Ordu extrak noiz arte?

**B**izkaiko patronalak ez du inoiz aukerarik galtzen bere pentsakera aurrerakoi eta 'soziala' argi uzteko.

Orain, langabeziak bere hortan dirauela ikusita, ordu extrak murriztuta (Bizkaian azken urtean milioika sartu dira, Ibaizabal-Nerbioi eskualdearen adibidearekin ikusi dugunez) lanpostu asko ta asko sor litezkeela argi dagoenean,

CIMVk gaiarentzako irtenbide egokia ikusi du: orain arteko moduan jarraituko duela dio, eta langileei ordu extrak sartu arazteari ez diola muzin egingo.

Horixe da lanpostuak ugaltzeko modua, alajaina! Lanaldiaren murrizketa inguruan beraz ugazaberia honekin zereginik ez dago. Alferrik teoria eta abstrakzioak erabiltzea, enpresariak horren jarrera argi eta zentzuzkoa izanik.

Gure esku izango da lan-tokietan nolabait indarra egitea, gehiegizko orduak sartzeari uko egitea. Kontutan izan dezagun ordu horiek unean-uneke beharrei erantzuteko direla, hots, ezohizko egoeretarako eta ez langile kopuru berdinez ekoizpena mugarik gabe hazteko.

J.B.  
(Galdakao)



## HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “LA PATRONAL ESPAÑOLA, UGT Y CCOO SE ESTAN FINANCIANDO DE LA FORMACION CONTINUA”

J. Juan Gz. de Txabarri, candidato a diputado.

✓ “GAZTEEK EUREN ETORKIZUNA PENSIO PLANEN BIDEZ ZIURTA BEHARKO LUKETE, BAINA EZINEZKOA ZAIE, ORAINEN BIZITZEA ASKI LAN BAITA”

M<sup>a</sup> Teresa Bazo, Sarrikoko Soziologia saileko arduraduna.

✓ “EL PÓDER ES SIEMPRE DE DERECHAS”

José Antonio Gómez Marín, sociólogo.

✓ “EL ALEJAMIENTO DE LOS PRESOS DE SUS LUGARES DE ORIGEN NO SE JUSTIFICA NI SIQUIERA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE UNA POLITICA ANTITERRORISTA”

Xabier Askasibar, portavoz de Gesto por la Paz.

✓ “LOS ASALARIADOS Y PENSIONISTAS CONSIDERAN QUE EXISTE FRAUDE FISCAL, PERO LOS EMPRESARIOS, AGRICULTORES Y PROFESIONALES OPINAN QUE EXISTE MUCHO MENOS”

Juan Antonio Garde, director del Instituto de Estudios Fiscales.

✓ “EUSKAL HERRITARREN HIRUTIK BATEK EZIN DITU EGUNEROKO GUTXIENEN BEHARRAK BETE”

Mikel Gómez Uranga, Ekonomia irakaslea.

✓ “VOY A MORIR EN PLENA TORTURA POR LA IGNORANCIA QUE TENGO DEL DESTINO DE MIS HIJOS”

Laura Bonaparte, madre de la Plaza de Mayo.

✓ “FROGA NUKLEARREK JARRAITZEKOTAN, AGIAN EZ DUGU 5.000 MILIOI URTE ITXARON BEHAR BIZITZA AMAITU ARAZTEKO”

Bruno Escoubes, fisikoa.

✓ “SOY PARTIDARIO DE QUE ETA DESAPAREZCA PORQUE OBLIGARIA A TODOS LOS PARTIDOS POLITICOS Y GOBIERNO A PENSAR SIN REFERIRSE A ETA Y A EXPLICAR TODO EL MAL QUE ELLOS PRODUCEN EN ESTA SOCIEDAD SIN APELAR A ETA”

Víctor Moreno, escritor.

✓ “EUSKAL HERRIAK TINKOTASUN EREDUGARRIA AGERTZEN DU BOTEREAREN ABUSUEN AURREAN”

Joaquín Navarro, epailea.

✓ “CUANTO ANTES SE HAGAN LOS RECORTES EN LAS PENSIONES, MAS PEQUEÑOS SERAN”

Informe del FMI sobre España.

✓ “D EREDUKO HAURREK BAKARRIK AGERTU DUTE BI HIZKUNTZETAN PAREKO MAILA”

Beatriz Otaegi, Donostiako Euskararen Udal Patronatuko lehendakaria.

**E**l estudio sobre la protección social en Euskal Herria encargado por la Fundación Manu Robles-Arangiz a un equipo de profesores de la UPV, dirigidos por Mikel Gómez Uranga, ha visto la luz en un momento en el que la reforma de la Seguridad Social y, en concreto, de las pensiones se han convertido en temas de candente actualidad. Tal como explica a continuación el director de este estudio, una de las sugerencias que se hacen en el mismo es la transferencia de la Seguridad Social a la CAPV y a Navarra, fundamentalmente por razones económicas y de eficacia en la gestión. Este grupo de economistas afirman, también, que el sistema público de pensiones tiene garantizada su viabilidad al menos hasta el año 2.020, a la vez que aseguran que los planes privados de pensiones no son ni mucho menos una alternativa real. Finalmente, el estudio señala la extensión de la pobreza en Euskal Herria y el surgimiento de una nueva clase de pobres, motivada por el aumento del desempleo, la precariedad laboral y la cada vez mayor diferenciación salarial.



MIKEL GÓMEZ URANGA HA DIRIGIDO UN ESTUDIO SOBRE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN EUSKAL HERRIA

## "HAY RAZONES DE EFICACIA PARA EXIGIR LA TRANSFERENCIA DE LA S.S."

-¿Es una exageración asegurar que el estado de Bienestar está amenazado en el estado español?

-El llamado estado de bienestar está sufriendo continuas amenazas, sobre todo de privatización. Sería mucho decir que se esté desmantelando ya, pero tampoco podemos dejar caer en saco roto esas amenazas porque es posible que se estén creando las condiciones para un desmantelamiento futuro.

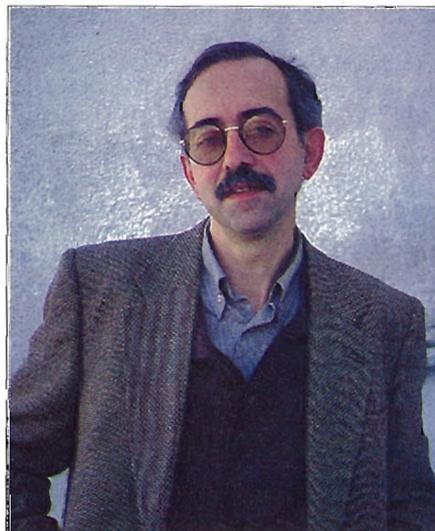
-No se trata, además, de un problema localizado...

-Efectivamente. El futuro de las prestaciones sociales tienen problemas en el conjunto de la UE porque en esta fase de transición hacia la unión monetaria se exige una severa disciplina sobre los déficits públicos. Eso provoca que los estados menos desarrollados -sería nuestro caso- lleven a cabo políticas de gastos muy restrictivas y por donde primero intentan ahorrar es precisamente a través del gasto social.

-La situación es paradójica. Cuando más paro hay, cuando los niveles de

pobreza son más altos se recortan las prestaciones sociales. ¿Hacia dónde vamos?

-Estamos en puertas de lo que se conoce como sociedad dual. Una socie-



Mikel Gómez Uranga

dad de pobres, dentro de otra, de abundancia. Si no se varía de política económica ese es nuestro modelo de sociedad futura.

A pesar que desde diversas instancias se asegure que esta situación es insostenible, que puede provocar una explosión social... yo me inclino a pensar que incluso habría menos fuerzas de cambio en una situación deprimida que en una situación de verdadero auge. Entre otras razones porque las medidas liberales no se imponen a través de leyes o políticas, existe un discurso o una ideología previa. Existen también unos colchones sociales, técnicas para mantener el orden...

### PENSIONES PÚBLICAS PARA TODOS

-Uno de los temas que más preocupa a la sociedad es el de la viabilidad del sistema público de pensiones. ¿qué conclusiones aportáis sobre este tema?

-Para asegurar el futuro de las pensiones, los sistemas de reparto exigen una determinada proporción entre receptores y beneficiarios. De momento,

las proyecciones demográficas aseguran la estabilidad del sistema hasta el año 2.020. A partir de esa fecha, el futuro del sistema de pensiones depende más de la capacidad de la economía para generar empleos que de la demografía. Mejorar las tasas de desempleo, incrementar la tasa de actividad femenina en el mundo laboral y, en definitiva, el crecimiento de la economía y de la inversión productiva, son variables que pueden explicar en el tiempo la estabilidad de los sistemas de pensiones.

Respecto a este tema, podemos decir, además, que los planes privados de pensiones que tan de moda quieren poner algunos no son en absoluto una alternativa al sistema público. No sólo porque es impensable que puedan acceder a ellos de forma digna toda la población, sino también porque no están preparados para hacer frente a situaciones de riesgos económicos.

#### **APUESTA POR LA TRANSFERENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**-Al analizar la Seguridad Social, recomendáis la gestión propia. ¿Cuáles son las ventajas de esta medida?**

-Hay muchas razones, fundamentalmente de eficacia, que apoyan la recomendación de la gestión propia de la Seguridad Social, de su transferencia a la CAPV y a Navarra. Nosotros sugerimos un sistema de convenio semejante al que ya existe en materia fiscal. Ese sistema de concierto supondría que la recaudación de las cotizaciones sociales se realizaría en nuestro propio territorio, estableciéndose la contribución de nuestra Comunidad al Estado, e incluyéndose en ella los saldos de solidaridad con sectores o territorios más necesitados.

El tema de la mejora en la gestión de los sistemas de protección social es muy importante porque de esa manera el grado de protección social será cualitativamente y cuantitativamente superior. La gestión propia, por tanto, se justifica por razones económicas, políticas y fundamentalmente de eficacia y justicia social.

Una segunda gran línea de recomendaciones que hacemos sería la necesidad de una europeización de la protección social. Si alguna ausencia importante habría en el tema de la unión económica y monetaria sería precisamente el de los sistema de protección, que son absolutamente estatales.

**-En vuestro estudio señaláis el surgimiento de unos nuevos pobres, motivado por el aumento del desempleo, la precariedad laboral y la cada vez mayor diferenciación salarial ... Coméntanos un poco este tema.**

-A la hora de cuantificar el fenómeno de la pobreza en Euskadi hay que establecer previamente qué es ser pobre. Hay informes que aseguran que en la CAPV habría un 13% de pobres. Otros informes, que profundizan más en la conceptualización de la pobreza, estableciendo diferencias entre pobreza a corto plazo, largo plazo, pobreza de mantenimiento... dan resultados de es-

cándalo, acercándose la cifra al 30%. Tan solo la pobreza de mantenimiento (aquellos que no llegan a final de mes) se cifra en un 22%. Nosotros entendemos que la pobreza no puede ser estudiada de manera individualizada sino que habría que analizar también cuál es la dignidad en las prestaciones que ofrecen los servicios públicos, los servicios sociales, de salud, de educación, culturales...

Una vez comentado lo anterior hay que señalar que el desempleo crónico, la precarización del mercado de trabajo, las cada vez mayores diferencias salariales, la desindustrialización... son factores que provocan la aparición de nuevas formas de pobreza. Constatamos, en consecuencia, que aumenta la pobreza en Gipuzkoa y Bizkaia, mientras que en Navarra y Alava el porcentaje de pobres es menor.

## **POBRE GEHIAGO**

**O**ngizate estatuaren mamia den elkartasunak ez du eragotzen Gizarte Segurantzza Euskal Autonomi Erkidego (EAE) eta Nafarroara ekartzea. Estatu mailako kutxa bakarra haustea hondamendiarekin parekatzen dutenek autonomi estatutuaren eta foru komunitatearen funtsean dagoen itun politikoa ez dute onartzen eta gainera ideologia estatalaren defentsa hutsetik egiten dute, gain honek estatuentzat duen izaera sinbolikoa dela medio.

**Ikuspegi ekonomikotik berriz pobrezia ugaldtu egin dela ikusi da, langabezia, enpleguaren prekariedade eta soldaten arteko gero eta alde haundiagoaren ondorioz. Horregatik pobre era berriak daudela esan genezake, betiko txirotasunetik at. Ekonomi eta kultur egoera egonkorretatik datoz: behin betiko enplegurik gabeko gazte jendea, familiak dituzten gazteak, ekonomia murgildu edo ezkutuko langileak, amak seme-alabak bakarrik aurrera atera behar dituzten sendiak.**

**Lanean ari diren lagunen %9 pobreak dira, enplegua izan arren. Bilakatzen ari den gizarte ereduak aurrera egiten badu arazo hau areagotu egingo dela pentsa daiteke.**

**Bideragarria daiteke EAE eta Nafarroan hitzarmen eta kontzertu bidez -foru ondasunen antzera- Gizarte Segurantzza kudeatzea, eta eragin-korrago litzateke afiliazio, dirubilketa eta kudeaketa sistemak integratuaz. Horrek gainera kotizazio eta prestazioen arteko egokitasun haundiagoa ekarriko luke, eta desbideratze zein iruzur kasu jakinen kontrol hobea. Aldi berean estatuko inguru pobreagoak direnekiko elkartasuna ez galtzeko moduak antola daitezke eta babes sistema eropar bat osatzeko bideak urratu.**

Los jóvenes son los más afectados por la precarización estructural, sin embargo las redes familiares sirven de mecanismos de contrapeso. Por eso la pobreza afecta más directamente a personas mayores (sobre todo mujeres), y a familias monoparentales.

Dos aspectos destacados del estudio son que el trabajo no es ya un seguro contra la pobreza, ya que casi un 25% de las personas situadas bajo el umbral de la pobreza están ocupadas, y que las mujeres siguen ocupando los puestos de trabajo peor remunerados y menos seguros.

#### **GARANTIZAR LA REINSERCIÓN**

**-Comentabas que hay que vincular la pobreza a aspectos colectivos y sociales. En ese sentido ¿qué valoración hacéis de los distintos planes de lucha contra la pobreza existentes tanto en la CAPV como en Navarra?**

-Estos planes sociales son importantes, absolutamente necesarios y, a la vez, insuficientes.

Los programas contra la pobreza se aglutinan en torno a la denominada "renta mínima de inserción" o salario social, que complementa las insuficiencias de los sistemas generales de protección social. Aunque en algunos países tiene carácter residual, allí donde las coberturas y prestaciones generales son notablemente menores, como en nuestro país, las rentas mínimas deberían tener un carácter más central y permanente.

Los programas de inserción de Euskal Herria son comparativamente los más importantes del estado español, tanto por número de receptores, como en lo referente al nivel de la percepción media. La diferencia fundamental del proyecto navarro con respecto al de la CAPV radica en la contraprestación: mientras que en la CAPV esa contraprestación está enfocada a la búsqueda de empleo y a la formación, en Navarra se pretendió desde un principio que dicha contraprestación fuera laboral.

Los problemas e insuficiencias que presentan estos programas de rentas mínimas de inserción son entre otros aspectos que la inserción realmente ni se consigue ni probablemente se busque de manera consistente; que la pobreza no se contempla como desigualdad, sino como una simple carencia que deberá atenderse; y que los planes de pobreza deberán complementarse necesariamente con programas de formación adecuados.

De todas maneras, en un contexto de precariedad en el empleo, y cuando todo parece indicar que el pleno empleo pertenece a otra coyuntura histórica, nosotros entendemos que se hace necesario no vincular las percepciones con la productividad directa del trabajo.

N. Ispizua

## Calendario laboral 1996 Lan Egutegia

JAIEGUN ORDAINDU ETA BERRESKURAEZINAK /

FIESTAS RETRIBUIDAS Y NO RECUPERABLES

- ✓ **Urtarrilak 1 de enero:**  
Urte Berri eguna / Año Nuevo
- ✓ **Urtarrilak 6 de enero:**  
Errege eguna / Epifanía del Señor
- ✓ **Martxoak 19 de marzo:**  
San Jose eguna (Nafarroan soilik) /  
San José (sólo en Navarra)
- ✓ **Apirilak 4 de abril:**  
Ostegun Santua / Jueves Santo
- ✓ **Apirilak 5 de abril:**  
Ostiral Santua / Viernes Santo
- ✓ **Apirilak 8 de abril:**  
Bazko-Astelehena / Lunes de Pascua
- ✓ **Maiatzak 1 de mayo:**  
Langileen eguna / Fiesta del Trabajo
- ✓ **Uztailak 25 de julio:**  
Done Jakue Apostolua (EAEn soilik) /  
Santiago Apóstol (sólo en la CAPV)
- ✓ **Abuztuak 15 de agosto:**  
Andra Mariaren Jasokundeia /  
La Asunción de Nuestra Señora
- ✓ **Urriak 12 de octubre:**  
Estatuko jaia /  
Festividad de la Virgen del Pilar
- ✓ **Azaroak 1 de noviembre:**  
Domu Santu eguna / Todos los Santos
- ✓ **Abenduak 6 de diciembre:**  
Konstituzioaren eguna /  
Día de la Constitución
- ✓ **Abenduak 25 de diciembre:**  
Eguberri eguna / Natividad del Señor

LURRALDEETAKO JAIEGUNAK /

FIESTAS TERRITORIALES

- **Apirilak 29 de abril: Araba.** San Prudentzio egunari (apirilak 28) dagokion atsedeen eguna / Descanso correspondiente a la festividad de San Prudentio (28 de abril)
- **Uztailak 31 de julio: Gipuzkoa eta Bizkaia.** Loiolakp San Inazio / San Ignacio de Loyola
- **Abenduak 3 de diciembre: Xabierko San Frantzisko, Nafarroako eguna / San Francisco Javier, día de Navarra** (3 de diciembre)

## GUÍA DE PENSIONE

### PENSIONES MINIMAS PARA 1996

	PTS. MENSUALES		PTS. ANUALES	
	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge a cargo	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge a cargo
<b>CLASE DE PENSION</b>				
<b>JUBILACION</b>				
-Con 65 años o más	62.870	53.435	880.180	748.090
-Menor de 65 años	55.025	46.635	770.350	652.890
<b>INVALIDEZ PERMANENTE</b>				
-Gran invalidez	94.305	80.155	1.320.270	1.122.170
-Absoluta o 65 años	62.870	53.435	880.180	748.090
<b>VIUDEDAD</b>				
-Con 65 años o más	-	53.435	-	748.090
-Entre 60 y 64 años	-	46.635	-	652.890
-Menor de 60 años	-	35.580	-	498.120
<b>ORFANDAD</b>				
-Por beneficiario	-	15.800	-	221.200
-Absoluta un beneficiario	-	51.375	-	719.250
<b>SOVI</b>				
-Vejez, invalidez y viudedad	-	38.025	-	534.870
<b>PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS</b>	-	35.580	-	498.120
<b>PENSION MAXIMA</b>	276.996		3.877.944	

**NOTA:** Las pensiones causadas antes del 1 de enero de 1995 recibirán en un pago único en mes de enero la diferencia entre el 4,4% de inflación y el 3,5% en que se revalorizó su pensión

### REVALORIZACION DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

(R.D. 2/1996, de 15 de enero, B.O.E. del 16 de enero)

#### 1. BENEFICIARIOS DE UNA SOLA PENSION

##### a) Pensión causada antes de 1 de enero 1996:

La pensión se incrementa un 3,5% sobre el importe mensual que tuviera a 31 de diciembre de 1995.

*Ejemplo. Pensión inicial: 133.000 pts.*

*Pensión revalorizada:  $133.000 \times 103,5 / 100 = 137.655$  pts.*

##### b) Pensión causada antes de 1-1-95 y revalorizada en dicho ejercicio:

La pensión se incrementa un 3,5% sobre el importe mensual a 31 de diciembre de 1995; dicho importe será el resultado de incrementar la cuantía de la pensión a 31 de diciembre de 1994 en el 4,4%.

*Ejemplo: Pensión a 31-12-94: 135.000 pts.*

*Pensión revalorizada:  $135.000 \times 104,4 / 100 \times 103,5 / 100 = 145.873$  pts.*

##### c) Pensiones SOVI

La revalorización consiste en la diferencia entre los importes que se vengán percibiendo y la cuantía de 534.870 pts. en el cómputo anual.

#### 2. BENEFICIARIOS DE MAS DE UNA PENSION (CONCURRENCIA DE PENSIONES)

-En caso de concurrencia de pensiones, las de la Seguridad Social se revalorizarán aplicándoles el 3,5% sin que la suma de las pensiones concurrentes, una vez revalorizadas, pueda ser superior a 3.877.944 pts.

-Si concurren pensiones SOVI con otras, la pensión SOVI no se revaloriza.

No obstante, si la suma de las pensiones, una vez revalorizadas, no alcanzan el cómputo anual la cuantía fijada para la del SOVI, ésta se revaloriza en un importe igual a la diferencia resultante

# COTIZACIONES Y RETENCIONES

## RETENCIONES DEL IRPF

### ASALARIADOS - NAVARRA(\*)

Ingresos brutos	Número de hijos						
	0	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.138.500	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.138.500	1	0	0	0	0	0	0
Más de 1.242.000	2	0	0	0	0	0	0
Más de 1.345.500	4	2	0	0	0	0	0
Más de 1.449.000	6	4	2	0	0	0	0
Más de 1.656.000	8	7	4	2	0	0	0
Más de 1.863.000	10	9	7	4	1	0	0
Más de 2.070.000	12	10	8	6	4	0	0
Más de 2.277.000	13	12	10	9	6	3	0
Más de 2.587.500	15	14	12	11	9	6	3
Más de 2.898.000	16	15	14	12	10	8	6
Más de 3.312.000	17	16	15	14	12	10	8
Más de 3.726.000	18	17	16	15	14	12	10
Más de 4.140.000	19	18	18	17	15	14	12
Más de 4.761.000	20	20	19	18	17	15	14
Más de 5.382.000	22	21	21	20	19	18	16
Más de 6.210.000	23	23	23	22	21	20	19

### Sobre la prestación de desempleo (CAPV y CF Navarra)

Prestación anual	%	Prestación anual	%
Hasta 1.178.430	0	Más de 1.392.690	6
Más de 1.178.430	1	Más de 1.499.820	7
Más de 1.285.560	4	Más de 1.714.080	9
		Más de 1.928.340	11

### SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL

	Pts./día	Pts./mes	Salario/hora mínimo
<b>Trabajadores desde 18 años</b>			
	2.164	64.920	504 Ptas
<b>Trabajadores menores de 18 años</b>			
	1.674	50.220	390 Ptas.

### ASALARIADOS - CAPV(\*)

Importe rendimiento anual	Número de hijos y otros descendientes						
	0	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.071.000	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.071.300	2	0	0	0	0	0	0
Más de 1.178.430	3	1	1	0	0	0	0
Más de 1.285.580	6	4	3	1	0	0	0
Más de 1.392.690	7	6	4	3	1	1	1
Más de 1.499.820	8	7	5	3	3	2	1
Más de 1.714.080	10	9	7	6	5	4	3
Más de 1.928.340	12	11	10	9	8	6	5
Más de 2.142.600	14	13	12	11	10	8	7
Más de 2.356.860	15	14	13	12	11	10	8
Más de 2.678.250	17	15	15	14	13	12	11
Más de 2.999.640	18	17	16	15	14	13	13
Más de 3.428.160	19	18	17	17	16	15	14
Más de 3.856.680	20	19	19	18	17	17	16
Más de 4.285.200	21	20	20	20	19	19	18
Más de 4.927.980	23	22	22	21	21	20	19
Más de 5.570.760	25	24	24	23	23	22	21
Más de 6.427.800	26	25	25	24	24	24	23

(\*) Para cuantías y número de hijos y otros descendientes que superen las citadas en estas tablas, ver B.O. de Navarra de 30-12-94 y B.O.E. de 31-12-94

En la tabla de retenciones, a las pensiones se les aplican los porcentajes de retención de la columna correspondiente a contribuyentes con un hijo; no obstante, el pensionista puede optar por la aplicación de la tabla de retención atendiendo a la realidad de sus circunstancias personales, durante el mes de marzo.

### BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

Categorías prof. y grupos	Bases mín.	Bases máx.
	Pts./mes	Pts./mes
1. Ing. y licenciados	113.070	374.880
2. Ing. Téc., Peritos y Ayudantes titulados	93.780	374.880
3. Jefes Adm. y Taller	81.510	374.880
4. Ayud. y no titulados	75.690	374.880
5. Oficiales Administ.	75.690	279.390
6. Subalt.	75.690	279.390
7. Auxiliares Administ.	75.690	279.390
Categorías prof. y grupos	Pts./día	Pts./día
8. Oficiales de 1ª y 2ª	2.523	9.313
9. Ofic. de 3ª / especialistas	2.523	9.313
10. Peones	2.523	9.313
11. Trab. menores de 18 años	1.953	9.313

### TIPOS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD

#### A CARGO DEL TRABAJADOR (% sobre base de cotización)

Contingencias comunes	4,7
Desempleo	1,6
Formación Profesional	0,1
<b>Contratos de aprendizaje</b>	
Contingencias comunes	600 pts./mes
Formación Profesional	22 pts./mes

## PLAN INDUSTRIAL DE CORTO ALCANCE

Esto es un planecito de medidas industriales", afirmó el secretario general de ELA, José Elorrieta, a raíz de la presentación del Plan de Política Industrial por parte del consejero Retegui. Según Elorrieta, "no es un verdadero plan de política industrial porque de política no tiene nada; 'planecito', porque tiene una dimensión muy reducida, y carece de voluntad para crear instrumentos reales de participación".

Sin embargo, José Elorrieta valoró positivamente el hecho de que el consejero de Industria reconociera la situación de "emergencia" que atraviesa Euskadi debido al paro. No obstante, destacó la incoherencia que supone declarar una "emergencia social" y el hecho de hacer "un proyecto prácticamente sin dinero".

Para el secretario general de ELA, el plan supone un recorte sustantivo del esfuerzo por parte del sector público, y peca de voluntarismo. Ello se refleja en el recorte presupuestario. 120.000 millones de pesetas en cuatro años supone una cifra insuficiente en relación a la dimensión del problema" También ha criticado la incoherencia de suprimir la Comisión tripartita de Política Industrial.



**50 Kg. ES DEMASIADO  
25 Kg. MEJOR PARA LA ESPALDA**



LA SOLUCION ESTA EN MANOS DE LOS  
FABRICANTES DE LAS MARCAS

**CANGREJO · LEMONA · REZOLA**



## ELA-K PORLAN ZAKUEN ZAMA ARINDU NAHI DU

Erakuntzan erabiltzen den porlan zaku estandarra 50 kilokoa dela-eta, Erakuntza eta Zurgintza Federakundeak (EZF) kanpaina bati ekin dio pisu hori erdira jetxi dadin, lantoki eta obra guztietan zabalduetako kartelen bidez. Kanpainaren helburua zakuak Europar Batasuneko (EB) arautegia betetzea da, aldiro erabil daitekeen pisua 25 kilotara mugatzen baitu direktiba batek; Europako beste estatu batzutan dagoeneko horrelako zakuak egiten dira.

Mikel Olazabal EZFko idazkari federalaren arabera erakuntzan jazo ohi diren istripuen bigarren arrazoia gehiegizko pisuak izaten dira; erakuntzako langile asko ta askok nozitzen dituzte bizkarreko ajeak.

Ekintza honen bidez ELAk Euskal Herrian dauden lau porlan lantegiek (Bizkaian bi eta Nafarroa eta Gipuzkoan, bana) zakuen tamaina aldatzea nahi du. Horretarako, porlangileei eta Eusko Jaurlaritzako zein Gobernu Nafarreko Lan zuzendariei eskutitzak igorri dizkie, aipatutako eskakizuna azalduz.

## III CONGRESO DE LA FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS

La Federación de Servicios Públicos de ELA celebró el pasado 26 de enero su tercer congreso federal en la Escuela de Arquitectura de Donostia. Una cita decisiva porque los 170 delegados electos asistentes al mismo aprobaron un cambio estatutario que ha puesto las bases del futuro de esta organización a nivel organizativo: el objetivo, mejorar las estructuras, cohesionar la secretaría, dotar al comité federal de un carácter mucho más operativo y ágil, y democratizar aún más esta federación.



La negociación colectiva fue otro de los temas estrella de este congreso tras las experiencias negociadoras de los últimos años, en los que la Administración ha incumplido acuerdos anteriormente firmados, sustituyendo la negociación por imposición.

Los congresistas debatieron también temas de tan candente actualidad como la reforma de la administración y el papel del sindicalismo en las administraciones públicas.

Sin duda el tercer congreso de la FSP ha reafirmado la apuesta de ELA por los servicios públicos y el estado de Bienestar.