



NEGOZIAZIO KOLEKTIBOARI BURUZKO KOMITE NAZIONALAREN EBAZPENA

Lanordu gutxiago, lanpostu gehiago

ELako Komite Nazionalak 1997rako negoziazio kolektiboan jarraitu beharreko irizpide nagusiak finkatu ditu ebazpen batean. Bizi dugun testuinguru dela medio negoziazio kanpaina hau langileontzat bereziki zaila dator, eta tajuz prestatu behar da. Ugazabek hitzarmen kolektiboak deuseztu nahi dituzte. Erantzuteko gai bagara, ez dute lortuko.

ELAren helbururik behinenak hauek dira: datozen hiru urteetan lanaldia astean 37 ordura murriztea; aparteko orduak mugatzea; hainbat langilek nozitzen

dituzten enplegu baldintza eskasak hobetzea, eta prezio hazkundera gaituzten duten soldata igoerak.

Negoiazio kolektiborako arduradun den Josemi Unanueren arabera, lanaldi murrizketak enpleguari on egingo lioke. ELAren kalkuluek eman dutenez, EAEko enpresa guztietan astean ordubete gutxiago lan eginez gero 17.500 lanpostu berri sortzeko denbora metatuko litzateke.

25 urtez peko 7 gaztetatik 6ek kontratu eskasak ditzutela salatu zuen gainera Unanuek.

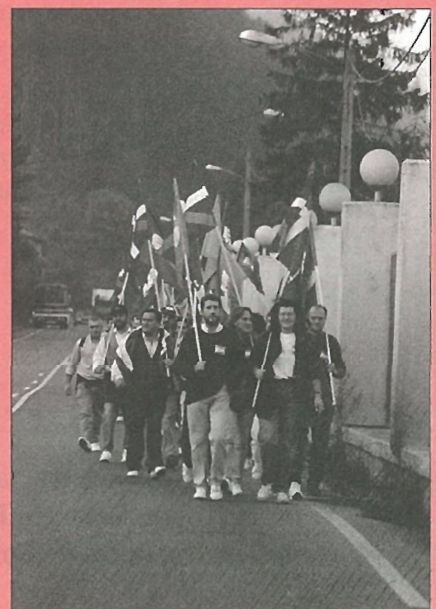
(12-13 orr.)

Marcha por la recuperación industrial en Ezkerraldea -Kadagua

La comarcal de Ezkerraldea-Kadagua culminó con sendas marchas —con salidas en Sodupe y Ortuella, y final conjunto en la plaza de los Fueros de Barakaldo— la campaña de concienciación durante la que han exigido la recuperación industrial de esta comarca, con unos niveles de paro y de destrucción de empresas muy superiores a la media vasca.

En el mitin posterior a la marcha intervinieron Txema Laiseka, secretario comarcal, y José Elorrieta, secretario general. El primero exigió a las distintas administraciones un esfuerzo coordinado en la búsqueda de soluciones a una zona que se encuentra en verdadera situación de alarma social. Por su parte, el secretario general de ELA resaltó la importancia de la acción sindical, de la negociación colectiva, en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

Elorrieta adelantó que los ejes de la política reivindicativa confederal en 1997 serán la reducción de la jornada laboral, la limitación de las horas extras y la reducción de la precariedad en el empleo. El objetivo es claro: contribuir a crear más empleo y mejorar el reparto del ya existente.





NEGOZIAZIO KOLEKTIBOARI BURUZKO KOMITE NAZIONALAREN ERAZPENA

Lanordu gutxiago, lanpostu gehiago

Elko Komite Nazionalak 1997ko negoziatzaileekin batera lanpostu gehiago eskatu eta lanordua gutxiago eskatu du. Horren ondorioz, lanpostu gehiago eskatu eta lanordua gutxiago eskatu du. Horren ondorioz, lanpostu gehiago eskatu eta lanordua gutxiago eskatu du.

Marcha por la recuperación industrial en Ekerredalea - Kadagua

Marcha por la recuperación industrial en Ekerredalea - Kadagua. Marcha por la recuperación industrial en Ekerredalea - Kadagua. Marcha por la recuperación industrial en Ekerredalea - Kadagua.



a

3 LA FIRMA DEL MES

Jose Elorrieta

4 KONFEDERAKUNDEA

5 FEDERAKUNDEAK/

ESKUALDEAK

6 NAZIOARTEKOAK

7 GAZTEAK / JOVENES

8 /9 NEGOCIACION COLECTIVA

10/11 DOCUMENTO SOBRE PENSIONES

12/13 DOCUMENTO SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

14 FORMAZIOA / FORMACION

15/16 AZTERGAIK

17 EMAKUMEA

18 INTERNACIONAL

19 GARAPENA

20/21 EKONOMIA:

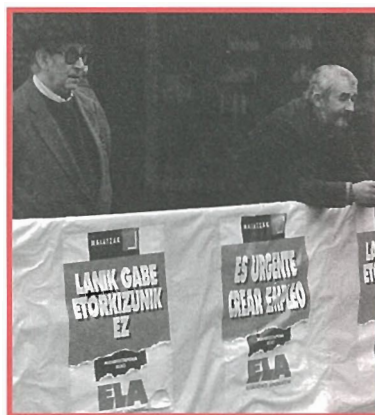
22 GUIA LABORAL: LA DOBLE ESCALA SALARIAL

23 JURISPRUDENCIA

24 ELKARRIZKETA:

Juanjo Zelaia

DOCUMENTO SOBRE EL PACTO DE PENSIONES



10-11

“Análisis de un pacto antisocial e injusto”



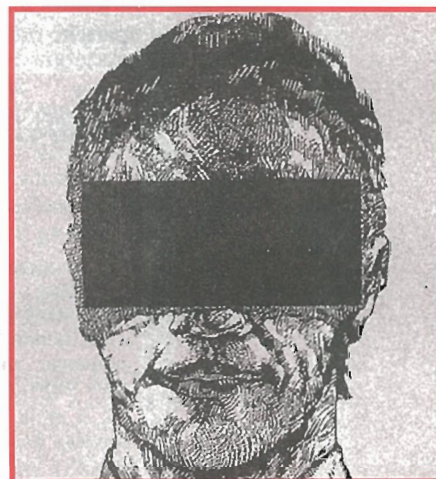
DOCUMENTO CONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

12-13

“1997ko negoziazioa. Hitzarmenak irabazi!”

Tópicos y realidades sobre los salarios

20-21



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

Herri osasungintzarentzako mehatxua

Eusko Jaurlaritzaren Osasungintzaren Antolamendu Legea prestatzen ari da. Esku artean darabilen testua ELAk ez du inola ere ontzat ematen, egungo egoeraren aldean atzerapauso bat bailitzateke Legebiltzarrean bere horretan onartuz gero. Eta atzerapausoa alor askotan gerta liteke.

Lehen akatsa, akats nagusia, planteatzen duen osasun sistema eredia da. Izan ere, pribatizazioari zabalitzen baitio bidea.

Alde batetik, osasungintzan enpresa pribatuek ere zerbitzuak eskaini ahal izango dituzte. Zein da honen arazoa? Lege honek egingo lukeen moduan errentagarritasun soziala kontutan izan ordez kostua dirutan neurtuz gero, esku pribatua gero eta maizago ikusiko dugula Osakidetzan sartuta. Orain ere osasungintza publikoan, bitartekoak izan arren, zenbait zerbitzu kanpoko enpresen esku utzi dituzte. Honek ez du soilik herri osasungintza kaltetu eta enplegu publikoa murrizten. Lan baldintzak ere okertu egiten dira, kanpoko enpresek ETT bidez kontratatzen baitute.

Bestetik, erabiltzaileei kostuetan parte hartu arazteko aukera zabalik uzten du: zerbitzuak erabiltzearen truke tasak kobratzea zilegi lir ateke modu horretan. Honela gerta liteke zenbait hiritar herri osasun sistema erabili ezinik geratzea, ordaindu ezin dutelako. Osasun sistema zerga bidez finantzatu behar da (elkartasun mekanismoa), ez tasak ezarriaz.



Pribatizazio mozorrotuarekin batera, Osasun Sailak lege bihurtu nahi duen paper honetan Osakidetza zuzendari-tzari eskaini nahi zaizkion beste aukera batzuk –funtzio eta lekuzko mugikortasuna, gerenteen botere ia mugarik gabea, lanpostu zerrendarik ez egitea– negoziazio kolektiboaren bidez urteen buruan lortu ditugun lan baldintza duinak erabat honda ditzakete.

Bestalde, lege asmo honek biltzen dituen izendapen liberako aukera ugariak ez daitoz osasun sistema gero eta profesiona-

lago egiteko helbu-

ruarekin bat. Aldiz, gaitasuna irizpide objektiboaren arabera epaitu ordez, orain arte ikusi dugunaren arabera boterean dagoenaren meneko izate da postu jakin batzutarra iristeko baldintza.

Lege zirriborroaren beste hutsune bat hiritarren partaidetza da. Ez da bat ere argi geratzen nola burutuko litzatekeen –aurrerago Jaurlaritzak arautuko omen du–, eta badirudi asmo bakarra dutela gogoan: kexu diren hiritarrak edo euren helburuentzat oztopo izan daitekeen ahots oro isilaraztea. Langileon ahotsa ere ez da modu egokian bideratzen, elkarte korporatiboek ez daukaten ordezkaritza ematen baitzaie.

Egungo osasungintza publikoa ez da perfektua, noski. Baina lege zirriborroak oraingo joera kaltegarri batzuk legezatu nahi ditu, eta atzerantz joko genuke. Mehatxua hortxe dago.



MIKEL NOVAL

ELAko Kabinete Teknikoaren arduraduna

Reunión de ELA y HB

El pasado 27 de septiembre se reunieron en la sede de ELA en Donostia representaciones de Herri Batasuna y de la confederación sindical. En esta reunión, la primera que ambas organizaciones mantienen en el último año, se dedicó especial atención a la situación creada en Euskal Herria por la persistencia de la política de alejamiento y dispersión de los presos vascos.

La representación de ELA dejó constancia de que las decisiones sobre política penitenciaria se adoptan en un ámbito distinto al sindical, y que no cabe, por tanto, atribuir la responsabilidad de tal política ni a ésta ni a otras organizaciones sindicales. Reiteró, por otra parte, las posiciones que esta Confederación ha venido haciendo públicas en torno a este tema, en concreto sus pronunciamientos contra la dispersión y la exigencia de que los presos vascos puedan cumplir sus penas en las cárceles de Euskal Herria, además de la exigencia del respeto de los derechos humanos y la aplicación no discriminatoria de los beneficios penitenciarios. Los representantes de ELA remarcaron el claro compromiso que sobre esta materia tiene adquirido la sectorial de prisiones de este sindicato.

Ambas organizaciones coincidieron en considerar urgente que se ajuste la política penitenciaria a criterios de respeto de la legalidad y de los derechos humanos, sin imponer castigos añadidos ni a los presos ni a su entorno familiar. Esta urgencia viene determinada, en opinión de ELA, por razones de respeto de la dignidad y los derechos de las personas, además de por la constatación del deterioro de la convivencia que esta realidad está produciendo en nuestra sociedad.

Para ELA en el último periodo se ha producido un gran avance en el apoyo de la sociedad vasca y de las propias instituciones a esta exigencia de cambio de la política penitenciaria, gracias al gran trabajo llevado a cabo por movimientos sociales de apoyo a los presos vascos. En opinión de ELA, esta multiplicidad de apoyos sociales e institucionales a la exigencia de respeto de los derechos de los presos debiera confluír en una suma de fuerzas que fuera capaz de presionar de forma eficaz para la reconsideración de las actuales líneas penitenciarias.

La delegación de ELA se refirió también a la situación de secuestro de que es víctima desde hace ya muchos meses José Antonio Ortega Lara, trabajador de un centro penitenciario, cuya libertad ha venido exigiendo repetidamente este sindicato; para ELA la libertad de Ortega Lara supondría además la superación de un obstáculo que dificulta la confluencia y la suma de fuerzas.

Ambas delegaciones valoraron positivamente la reunión y consideraron interesante mantener una comunicación más fluida, evitando emplazamientos a través de los medios de comunicación como el que en esta ocasión había sido realizado por HB.

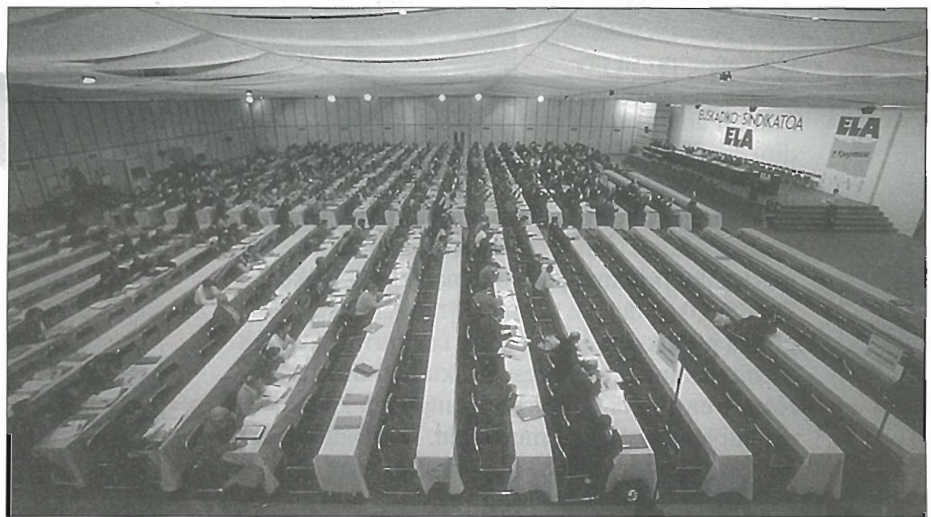
LOS TRABAJOS DE PREPARACION DEL IX CONGRESO, EN MARCHA

El Comité nacional ha iniciado los trabajos de preparación del IX Congreso confederal, cuya celebración se prevé para finales de junio del año próximo, mediante la preparación del documento que deberá servir de base al debate congresual.

Este documento se ha encomendado a una serie de grupos de trabajo que están ya entregados a la tarea de preparar los borradores parciales que sirvan de base a una ponencia única.

Para este Congreso se ha considerado más adecuado contar con un documento general de debate, en sustitución de las cuatro o cinco ponencias que se han tratado en Congresos anteriores, por entender que ello nos va a ayudar a centrar mejor el Congreso.

Esta ponencia única va a exigir un importante esfuerzo de síntesis para poder presentar un texto que, recogiendo de forma asequible las aportaciones de los distintos grupos de trabajo, sirva de elemento de reflexión y debate para los cuadros y militantes del sindicato.



APOYO A LA RESOLUCION SOBRE DERECHOS DE LOS PRESOS

El secretario general de la Federación de Servicios Públicos, Patxi Agirrezabala, se ha dirigido al Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Parlamento Vasco, José Antonio Rubalcaba, para "hacerle llegar la mejor disposición de la Sectorial de Prisiones de esta Federación de Servicios Públicos de colaborar en la medida de sus posibilidades en orden al desarrollo del Acuerdo sobre el acercamiento de los presos vascos adoptado el pasado 3 de octubre por la Comisión de Derechos Humanos del Parlamento Vasco".

El presidente de esta comisión parlamentaria se había quejado de la falta de información del Gobierno central para el desarrollo del acuerdo sobre los derechos de los presos y había manifestado su intención de recabar ayuda de los sindicatos con presencia en los centros penitenciarios, situación a la que obedece el ofrecimiento de ELA.

En la misma carta el secretario general de la ZPF-ELA manifestaba su total apoyo a la resolución del Parlamento autonómico.

IKEGAF

Convocado el III Congreso de ELA-Ikegaf

El Comité Federal de la Federación de Información, Artes Gráficas, Química y Energía (Ikegaf) ha decidido, en la reunión celebrada el pasado 27 de septiembre, convocar el III Congreso ordinario, que tendrá lugar el próximo 31 de enero de 1997 en Basauri.

En la misma reunión, el Comité Federal aprobó las comisiones de ponencias, que estarán compuestas por Andoni Sanz, Fernando Ariño y Alex Larrea (política industrial), y José Luis Treku, Gonzalo Karrera y Pedro M^o Rollán (organización y acción reivindicativa).

Se someterá a la consideración del Congreso la adecuación de los estatutos a la realidad actual de la federación.

Ikegaf se ha fijado como objetivo la participación de 400 delegados y delegadas en los debates precongresuales que se desarrollarán a lo largo de los próximos meses de noviembre y diciembre.

Metal

Europako metalgileen idazkari nagusiaren bisita

Ekonomia mundu mailako bilakatzeak Europa eta nazioarteko esparruetako ekintza sindikalaren koordinazioa ezinbesteko egiten du, Hans Flugger Europako Metal Langileen Fe-

derakundeko (FEM) idazkari nagusiaren arabera: "Nazioarteko gure lana sakontzen ez badugu, etorkizuneko sindikalismoari agur esan diezaiokegu".

Fluggerrek baieztapen hauek Euskadira bere bisitaldian zehar egin zituen; ELAko Metal Federakundeak gonbidatu zuen. Multinazionalek inbertsio eta baliabideak erabateko askatasunez mugitzen dituzten ekonomian, FEMeko idazkari nagusiak enpresa-batzorde europarren garrantzia gogoratu zien ELA-Metaleko Kontseilu federaleko kideei.

Irakaskuntza

Retraso de pago en la enseñanza concertada

Los 6.500 trabajadores y trabajadoras de la enseñanza privada concertada e ikastolas privadas concertadas afectados por el pago delegado van a sufrir un fuerte retraso en el cobro de sus nóminas de septiembre: no será antes del 15 de octubre. Esta situación se produce por la negligencia e ineptitud de los responsables del departamento de Educación, por un lado, y la pasividad e inoperancia de las patronales, por otro.

ELA denuncia esta inadmisibile situación, y exige a Educación que depure las responsabilidades pertinentes, y a las patronales, que adopten las medidas necesarias para paliar los perjuicios causados a sus trabajadores.

El pago delegado, vigente desde el curso 93-94, es una fórmula por la que Educación paga a los profesores y profesoras de educación infantil, enseñanza

primaria, secundaria obligatoria, formación profesional de primer grado y reforma de enseñanzas medias de primer grado.

ELA recuerda que desde la introducción de esta modalidad de pago se mostró en contra de ella, porque desvirtúa la relación laboral y complica la gestión. Lo sucedido ahora vuelve a probar que acertamos al presagiar los problemas que se iban a generar.

Jáuregui y las horas extras

A raíz de las declaraciones en torno al exceso de horas extraordinarias, la Federación de Enseñanza de ELA ha recordado al consejero de Trabajo del Gobierno Vasco, Ramón Jáuregui, y al de Educación, Iñaki Oliveri, que permiten y apoyan situaciones de abuso de horas suplementarias en sectores laborales directamente dependientes de sus funciones, como en la enseñanza profesional pública -docentes con jornada completa pueden impartir hasta 250 horas de cursos aparte de su trabajo habitual-; en enseñanza privada, cuando permiten que trabajadores dediquen horas a otros cursos; el sistema Egailan, por el que docentes con jornada completa puede ganar un dinero extra, incluso realizando tareas dentro de la jornada laboral...

Por ello, partiendo de su total acuerdo en cuanto a la necesidad de erradicar la lacra de las horas extras, ELA-Enseñanza exige que además de hacer grandes declaraciones, la Administración vasca tome medidas para corregir estas irregularidades.

Servicios Públicos

Movilizaciónes contra la congelación salarial

La Federación de Servicios Públicos (FSP) de ELA emprenderá contactos con LAB, UGT y CC OO para preparar movilizaciones en Euskadi contra la congelación salarial en la Administración del Estado, ya que esta decisión del Gobierno central "debe tener una respuesta contundente e inmediata por parte de los sindicatos", según la Federación.

La FSP y ELA-Irakaskuntza consideran esta medida "antisocial y generadora de conflictividad", a la vez que refleja "la política regresiva del PP en materia social, primando la vía del recorte del gasto público sin atender a una política más justa de ingresos donde la equidad fiscal tenga un tratamiento efectivo".

Por otra parte, ante la pretensión del PP de imponer la congelación a todos los empleados públicos del Estado, ELA considera "que es exigible al Gobierno Vasco una mayor sensibilidad en esta materia, articulando un procedimiento de negociación real". ELA exige al Gobierno Vasco "que articule su propio proceso de negociación colectiva, lejos de aceptar condiciones impositivas alejadas de la realidad social de este país".

El sindicato exige también al Gobierno de Navarra que, en cumplimiento de sus competencias exclusivas en Función Pública, respete los acuerdos ya pactados.

Milagros Gelbenzu eta Mari Luz Pérez Oriberen oroimenez

Joan den irailak 21ean Milagros Gelbenzu Mitxelena hil da. Milagros ELAren izenean Billabonako Jesusen Bihotza ikastolako ordezkaria genuen. Irakaskuntza Federakundeak bere senideei dolurmina adierazi nahi die, eta saminean bat datorreia esan.

Basaurin, Eskola Publikoko sukaldaria zen sindikalkide lagun mina hil zaigu. Sindikatuko ekintzetan eta Basauriko ELAren egoitzetan bere jizaera jatorra ondo ezagutzeko aukera izan genuen. Mari Luzen falta lagun, senitarteko eta sindikalkideok nabaritutako dugu.

Eskerrik asko zure jatorrasunaren exenpluagatik.



Hans Flugger, secretario general de la FEM.

Dogmas, fundamentalistas y empleo

Es normal que en esta "plaza del pueblo" se produzcan confusiones. Por el número increíble de mensajes que se cruzan y por ser los mismos, con frecuencia opuestos o muy difíciles de conciliar. El mundo se nos está convirtiendo en una "plaza del pueblo" alborotada, bulliciosa, en la que cada mañana somos objeto de llamadas, de intentos de seducción, de habilidosas mentiras. En medio del alboroto parece que imponen sus mensajes los que disponen de más megáfonos.

SOBRE EL EMPLEO

Si nos fijamos al tema concreto del empleo de hecho se están imponiendo criterios, análisis y tesis no porque sean las más correctas sino porque son "las verdades" de los que simultáneamente tienen más poder de presión, más medios para proclamarlas y mayor empaque académico para dotarlos de aparente respetabilidad. No es fácil desenmascarar el fraude ideológico. Frente a las "sólidas" tesis del Banco Mundial (BM), del Fondo Monetario Internacional (FMI) o de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), ¿qué pueden pesar las afirmaciones vertidas en una publicación de sindicalistas? Aquellas organizaciones ofrecen análisis "objetivos", los sindicalistas siempre van movidos por miras interesadas. BM, FMI, OCDE son "cátedra", lo de los sindicalistas es "mitin". Cátedra es igual a dogma; mitin es igual a demagogia.

Conocidas firmas de la prensa diaria nos transmiten lo que, de rodillas, reciben de sus oráculos. La OCDE edita "La lettre de l'OCDE". Es una publicación precisamente para estos "devotos". Sencilla, sin matices y breve. En la portada de cada número la OCDE con satisfacción: "La OCDE está acreditada por sus análisis y sus previsiones económicas de los que se hace eco ampliamente la prensa mundial. Sin embargo, aunque menos subrayado por los medios de difusión una amplia parte de su actividad es interesante en gran medida para los trabajos de los parlamentarios y de los funcionarios del estado. Esta "Lettre", cuyos destinatarios nos han sido propuestos por los gobiernos de los países miembros de la OCDE ha sido creada para aportarle a usted ese complemento de información. "La Lettre" es dogma puro y duro. Dogma neoliberal concentrado en pocas líneas sin matices.



La batería de recetario contra el paro se repite en las publicaciones del FMI, del BM y de la OCDE de forma estereotipada, como una lección siempre igual.

POR MUCHO QUE SE REPITA NO SE CONVIERTE EN VERDAD

Por una vez vamos a pelar a no sindicalistas que no aceptan ni el

recetario de esos organismos ni la seriedad campanuda de sus autores. Tampoco se les puede tachar de utópicos: provienen del mismo campo de la economía de mercado, pero no son fundamentalistas, principalmente porque las recetas ofrecidas por el FMI, el BM y la CEOE simplemente no dan resultado.

El primer testimonio es de Philippe Séguin escrito en 1993 en "política Exterior". En aquel entonces P. Séguin era presidente de la Asamblea nacional francesa, es neogaullista. Y dice: "A riesgo de sorprender a mis lectores, debo anunciar la que considero verdad primera evidencia frecuentemente oculta entre las declaraciones de principios y los buenos propósitos: no es cierto que la lucha contra el paro sea como se nos dice la prioridad de las políticas realizadas por los países desarrollados, aún cuando cuenten hoy (1993) con más de 36 millones de personas privadas de empleo".

Y precisa más: "La preocupación por el empleo resulta secundaria entre las opciones efectuadas, relegada ante la defensa de la moneda, la reducción del déficit público, la productividad o la promoción del libre cambio". ¿Qué diría hoy (1996) Séguin ante las prisas y las prisas y presiones por llegar a Maastricht en el pelotón de cabeza azuzados por los "mercados", los bancos centrales y los ministros de economía y finanzas? En ese orden de prioridades adoptado, ve Séguin "la explicación de los sucesivos fracasos políticos". Por eso concluye: "Hay que proponer un cambio radical de los valores y opciones fundamentales y adoptarlos con urgencia".

V. BENGUA

INFORME DE LAS NACIONES UNIDAS

Séguin es una de las voces, no la única que denuncia opciones vendidas como las únicas posibles, siguiendo fundamentalismos dictados por el FMI, el BM, la OCDE...

El "Informe sobre Desarrollo Humano" es una publicación acreditada por su rigor y precisión, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. En el informe de 1996 es muy explícito sobre el tema que nos ocupa. Pide "un compromiso político claro en pro del pleno empleo". Porque constata que "en los países donde la creación de empleos se ha realizado con más éxito, en general esa creación ha sido resultado de una estrategia deliberadamente orientada a esos fines; en lugar de presumir que el empleo se produciría automáticamente, los dirigentes políticos han hecho del empleo un objetivo político central". Después de un recorrido documentado en hechos y datos en Informe concluye: "Es necesario que el empleo vuelva a ocupar el lugar que le

corresponde entre las principales preocupaciones normativas de la gestión económica. "El informe precisa aún más: "Los marcos macroeconómicos convenidos por los gobiernos y las instituciones de Bretton Woods, (FMI, BM...) deben centrarse en el empleo y no sólo en la inflación, el crecimiento del PIB, las reformas a corto y mediano plazo y los objetivos fiscales y presupuestarios a corto plazo; es necesario fijar metas de empleo, que son imprescindibles para el desarrollo humano y para un crecimiento futuro sostenible".

Las posiciones de los sindicalistas y su escala de prioridades están reflejadas en estas afirmaciones. Pero ni las reivindicaciones sindicales ni estas afirmaciones del "Informe sobre Desarrollo Humano 1996" caben en los dogmas fundamentalistas de la ortodoxia económica. Por eso en la "plaza del pueblo" no encuentran soporte publicitario. Pero ahí están.

En la página de este mes queremos recoger unas cuantas noticias relacionadas de un modo u otro con la juventud. El otoño se está calentando, también en lo que a nosotros respecta. El secreto va a estar en saber situarse e ir priorizando, en función de nuestras fuerzas, aquellos temas a los que hemos de entrar 'a saco'.

Un curso de pelea en muchos frentes

ETTs SANCIONADAS

El pasado 29 de septiembre la prensa nos traía la 'agradable' noticia de que diversas empresas de trabajo temporal (ETTs) están siendo objeto de un estrecho control por parte de la Inspección laboral y del Departamento de Trabajo, con al menos seis expedientes sancionadores que resultaron en multas de más de medio millón.

En todos los casos de infracciones muy graves, la causa ha sido la falta de autorización para realizar la actividad propia de las empresas, así como irregularidades en la formalización del contrato de puesta a disposición de los trabajadores o trabajadoras.

Esperemos que las autoridades competentes sigan en esta línea. Pero no podemos esperar que ellos vayan a arreglarlo por propia iniciativa. Por otra parte, lo legalmente establecido es ya tan malo que hemos de centrar nuestra tarea sindical: denunciar las irregularidades que vayamos detectando (pueblo a pueblo, empresa a empresa), y introducir cláusulas limitadoras de utilización de ETTs en la negociación colectiva. En ello estamos.

PENSIONES, TAN LEJOS Y TAN CERCA

A la gente joven se le hace difícil pensar en eso de las pensiones, y corremos el riesgo de creer que no va con nosotros. Pero nada más alejado de la realidad. El reciente acuerdo sobre pensiones firmado por gobierno y sindicatos españoles viene a ser un duro golpe, también a corto plazo, para las personas jóvenes.

Las posibilidades de empleo se dejan de lado en el nuevo acuerdo, al primar la idea de en lugar de dar paso a una persona joven, es mejor que una persona mayor de 65 años lo siga haciendo, ya que la Seguridad Social se ahorra la pensión de jubilación, y al joven no le paga el paro. Por otra parte, se reducirán las pensiones de quienes hayan cotizado menos de 25 años. Una medida que afectará a los jóvenes, y mucho más a las mujeres, debido al tipo de contratación que se emplea con ellas.

La verdad es que aquí podemos hacer poco, más cuando aún tenemos pendiente la transferencia de la Seguridad Social. Es en cualquier caso una buena muestra de lo que la debilidad del sindicalismo estatal puede provocar.

Pero podemos sacar otra conclusión: lo que rompe la unidad de los sindicatos y la defensa de los trabajadores y trabajadoras, di-



gan lo que digan, es su modelo sindical de no-afiliación, de subvención estatal, de pacto al precio que sea y la búsqueda de la foto. No nos dejemos despistar con sus peroratas.

HELDUTASUNA, GERO ETA BERANDUAGO

Gazte jendeak gero eta urte gehiago behar ditu heldutasunera iristeko, batipat lan merkatura sartzeko topatzen duen zailtasuna dela medio, gazteei buruzko 1996ko txostenaren arabera. Izan ere, seme-alaba edo anai-arrebaren papera denbora luzeagoz mantentzen dute, bikote edo gurasoena hartu ordez. 29 urteko gizonezkoen %57 adin horretara arte ezkongai izaten da, eta 26 urterainoko emakumeen %65, etxetik ateratzeko gogo haundia duten arren. Diruari dagokionez, hamarretik zortzi gurasoen mende dago, eta lanean %27 besterik ez da ari.

Noiz arte iraun dezake sendiaren koltxoiak, pentsioen eta enpleguaren bila-kaera ikusita?

UNA ALTERNATIVA POR EL EMPLEO

En el anterior número de *Sindikalgintza* se presentaba en la página 3 una alternativa de política de empleo para la juventud, elaborada por los compañeros del departamento de política industrial. En dicha alternativa se plantean cuatro medidas, sencillas pero realistas, en relación con la reducción de jornada, las horas extras, opciones voluntarias de contratos a tiempo parcial y jubilaciones a tiempo completo o parcial a partir de los 60 años.

Coincide esta propuesta con la próxima publicación de un nefasto decreto mal llamado "de reparto de trabajo", que el señor consejero de Trabajo, Ramón Jauregui ('el mago') tiene a bien sacar de su chistera. Se ha propuesto subvencionar a los empresarios cuando contraten. Y es que cuando juegan con el dinero de los demás, siempre les sobra. ¿Cuándo se va a enterar de que no es lo mismo contratar que crear empleo? Y ¿cuándo se va a dar cuenta de que los empresarios contratan cuando lo necesitan, no cuando les subvencionan? Atentos a la jugada, que tendrá una gran cobertura en los medios de comunicación.

Xabi ANZA

Langileen Estatutuaren 84. artikulua aldatuz gero lan harremanetarako euskal esparrua garatzeko aurrerapauso bat eman zen: gure lan baldintzak bertan negoziatzeko aukera ematen du aldaketa horrek. Baina beste erronka bat ere mahairatzen du, estatu mailan negoziatzen diren hitzarmen berriei ekiteko erantzukizuna bizkarreratzen digu. Zentralismoa salatzea ez da nahikoa; orain estatu mailan negoziatzen dena Euskadiratzeko ahaleginak egin behar ditugu.

Por un convenio de Euskadi en Banca y Seguros

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

La modificación del Art. 84 del ET constituyó un logro importante para desarrollar el Marco Vasco de Relaciones Laborales que no es, ni más ni menos, que regulemos desde aquí las condiciones de trabajo que nos van a afectar. Regular desde aquí, atendiendo a la realidad de un mapa sindical con mayorías distintas, una dinámica sindical diferente, con otras potencialidades.

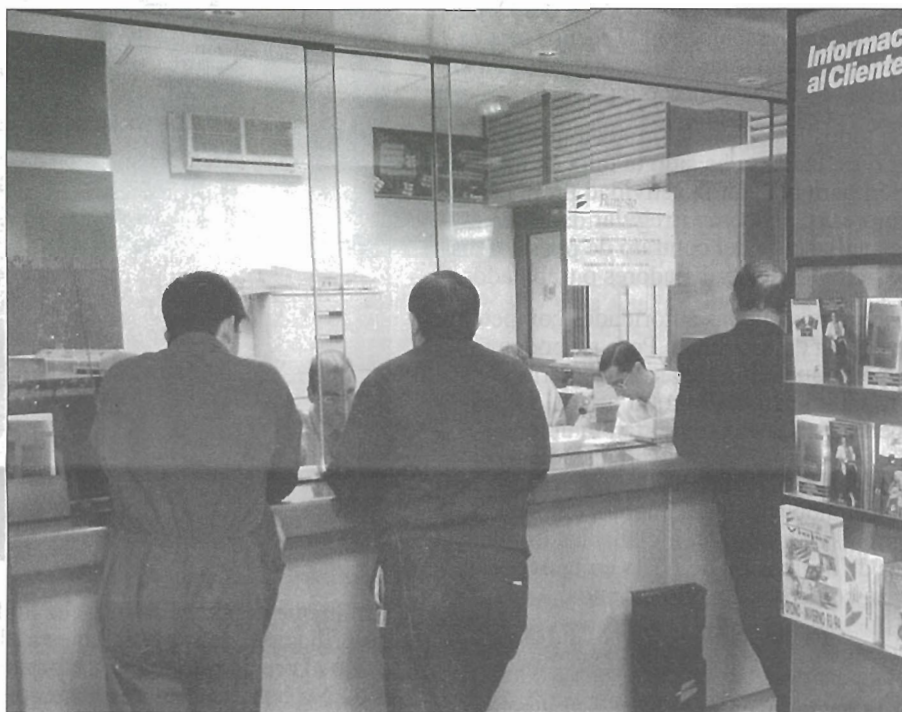
Todo, para buscar una negociación más ajustada a nuestra realidad, y más próxima a las trabajadoras y trabajadores afectados, en un terreno de juego que nos permita contar con una mejor relación de fuerzas para sacar adelante nuestras reivindicaciones.

Supone, por otra parte, un reto adicional que coloca en nuestro lado la responsabilidad de abrir nuevos convenios que hoy se negocian en el ámbito estatal. Ya no vale quedarnos en la mera denuncia de los convenios centralistas. Tenemos la responsabilidad de crear las condiciones para romper ese marco. Para que se negocien en Euskadi.

MARCO PERJUDICIAL

Son varios los convenios que afectan a sectores de la FETA que no los negociamos aquí. Banca, Grandes almacenes, Seguros, Conservas vegetales, son algunos, por citar los más importantes. En estos frentes es en los que hemos de volcar esfuerzos.

El contenido insuficiente de los mismos, con concesiones importantes por parte sindical, condiciones salariales bajas, con flexibilidad amplia en materia de movilidad, como en Banca o Seguros, son, a la vez que consecuencia de un ámbito estatal, incapaz de generar un modelo dinámico y reivindicativo, otra razón objetiva más para apostar por otro tipo de negociación.



Cada vez se confirma más la idea de que ese marco a quien beneficia es a la patronal. Los sindicatos UGT y CC OO, vacíos por dentro, se limitan a hacerle el juego, sin capacidad reivindicativa y obsesionados por mantener una representación formal.

En el reto de abrir esos ámbitos, tampoco podemos quedarnos solos. Hemos de buscar la colaboración de otros sindicatos. Con LAB es, en principio, más fácil. Su apuesta por el Marco Vasco de Relaciones Laborales y la colaboración que a nivel confede-

ral se viene dando suponen un impulso. Incorporar a otros sindicatos que, por una u otra razón, estén dispuestos a trabajar en esta dirección, es una apuesta que hemos de hacer, aún sabiendo de las dificultades que existen.

Es lo que vamos a hacer en Seguros y en Banca. A partir de posiciones comunes entre ELA y LAB, vamos a invitar a todos los demás a luchar por conseguir convenios de Banca y de Seguros en Euskal Herria para superar las deficiencias y retrocesos de los estatales.

Esta es la forma de dar contenido al Marco Vasco de Relaciones Laborales y de llevar la unidad de acción al terreno de la negociación colectiva sectorial.

“
Euskadi mailako
hitzarmenak lortzeko
kideak behar dira

DANI GOMEZ
Secretario general
FETA-ETEF

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



IKEGAF

Se consolidan las relaciones individuales en Iberdrola

La sección sindical de ELA en Iberdrola ha denunciado la actitud de CC OO, que "se ha convertido en el mejor aliado de la empresa", al no firmar el convenio colectivo suscrito por UGT, ASCI y USO y adherirse posteriormente al acuerdo, con el único propósito de que éste sea de eficacia limitada. Los firmantes —ha explicado la sección sindical de ELA— pretenden con ello que los trabajadores se adhieran al convenio colectivo de forma individual, renunciando a los beneficios recogidos en el anterior convenio colectivo. A partir de ahora los trabajadores de Iberdrola "estarán indefensos ante la empresa", que pretende establecer el salario individual, dejar a criterios subjetivos la promoción, negociar con cada trabajador su jornada de trabajo y que éstos renuncien a las garantías de recolocación existentes en este momento.

La sección sindical de ELA considera asimismo que "no hay seguridad de que se aplique el nuevo sistema de pensiones, principal excusa para presentar este engendro".

Más paros en Petronor

Los trabajadores de Petronor, por amplia mayoría (462 a favor, 14 en contra) decidieron en asamblea "delegar en el comité, mientras exista en el seno del mismo una mayoría del 75%, la capacidad para seguir convocando huelgas, en tanto que la empresa no conteste de forma seria a la plataforma presentada ahora hace un año y renuncie a sus pretensiones sobre la formación, las jubilaciones anticipadas y el empeño que tiene de instaurar en Petronor categorías iguales con salarios diferentes".

Los trabajadores han mostrado su total apoyo al comité de empresa, que ha convocado seis huelgas en un año de conflicto.

IRAKASKUNTZA

El departamento de Educación se pasa de listo en Navarra

La Federación de Enseñanza de Nafarroa ha denunciado la situación de discriminación de los profesores interinos, a quienes se les han "hurtado" nueve días del salario de septiembre, al no haber podido elegir hasta última hora las plazas escolares.

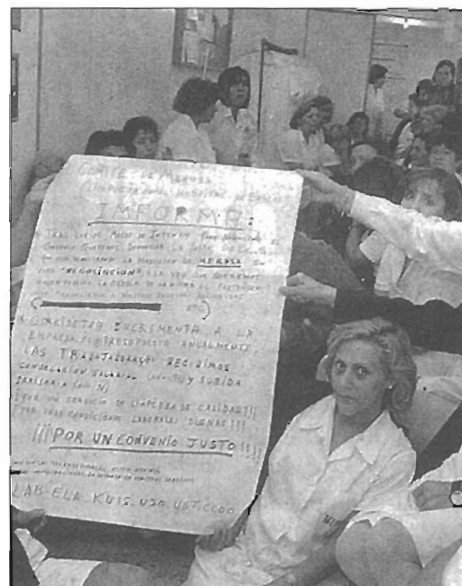
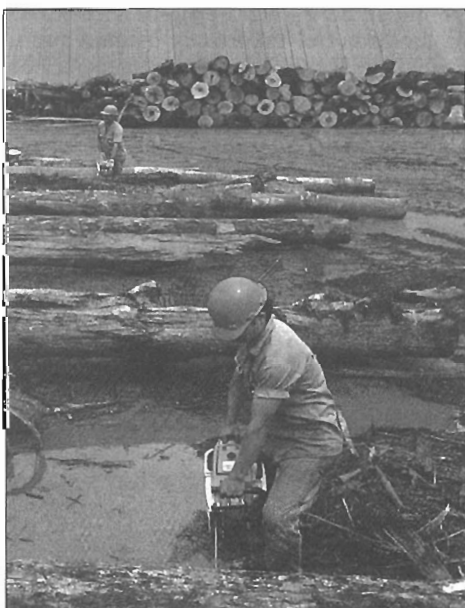
Lan orduak murriztu irakaskuntza pribatuan

ELA eta ikastetxe pribatuetako patronala Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako irakasleen lan orduak murrizteko bat etorri dira. Odutegi berria datorren ikasurtean jarriko da martxan. Era berean maila honetan aritzen diren irakasleek irailetik aurrera 11.628 pezetako gehigarri bat izango dute.

CONSTRUCCION Y MADERA

Huelga en Navarra

La huelga convocada por ELA y los demás sindicatos con implantación en el sector de la madera de Navarra ha sido secundada por el 95% de los trabajadores. La huelga se produce tras el fracaso de las negociaciones en temas como el incremento salarial, la jornada, incapacidad temporal o antigüedad. Los sindicatos convocantes han denunciado la cerrazón de la patronal del sector que no ha modificado su oferta inicial. En concreto,



frente al 3,5% de subida salarial que propone la patronal, los sindicatos reclaman el 6,3% y 8 horas de reducción de jornada, frente a las 2 que propone la patronal.

FETA-ETEF

Seguru etxeetako lan hitzarmenaren egoera salatu

ELA eta LAB sindikatuek seguru etxeetako lan hitzarmenaren egoera salatu dute. Bi sindikatuon esanetan UGT eta CCOO sinatuko duten hitzarmenak soldata murrizketa handiak ekarriko ditu, batipat, aintzinkotasuneko gehigarria ezabatu ostean. Era beran, lan orduen aldaketa eta mugikortasun geografikoa inposatu ahal izango dute enpresak UGT eta CCOO ontzar eman duten lan hitzarmena sinatu orduko. Egoera honen aurrean, ELA eta LAB sindikatuek informazio kanpaina bati ekin diote.

Movilizaciones en el hospital de Cruces

El colectivo de trabajadoras y trabajadores de Merusa, concesionaria del servicio de limpiezas del hospital de Cruces, ha emprendido movilizaciones para denunciar la actitud de la empresa en las negociaciones del convenio colectivo, ya que tras seis meses no ha modificado su oferta inicial en la mesa negociadora.

Estas movilizaciones podrían desembocar en una huelga si la empresa no modifica su actitud.

La plataforma conjunta de los sindicatos recoge, entre otros aspectos, un incremento salarial del 5%, la creación de una bolsa de trabajo que evite las irregularidades que se han producido en este campo y la incorporación del texto de la ordenanza en el convenio.

El acuerdo sobre pensiones firmado por el Gobierno y CCOO y UGT parte de una filosofía neoliberal que, una vez asumida, necesariamente supone la necesidad de recortes sociales, a la vez que resulta atentatoria contra las posibilidades de empleo de las personas más jóvenes.

DOCUMENTO SOBRE EL PACTO DE PENSIONES

Análisis de un pacto antisocial e injusto

1. El componente antisocial es claro ya desde el compromiso de que en el futuro el "sistema de protección social, globalmente considerado, mantenga y, si la evolución económica lo permite, mejore su actual participación en el PIB". Es decir, se asume un estancamiento del gasto social, lo que es gravísimo, por dos circunstancias:

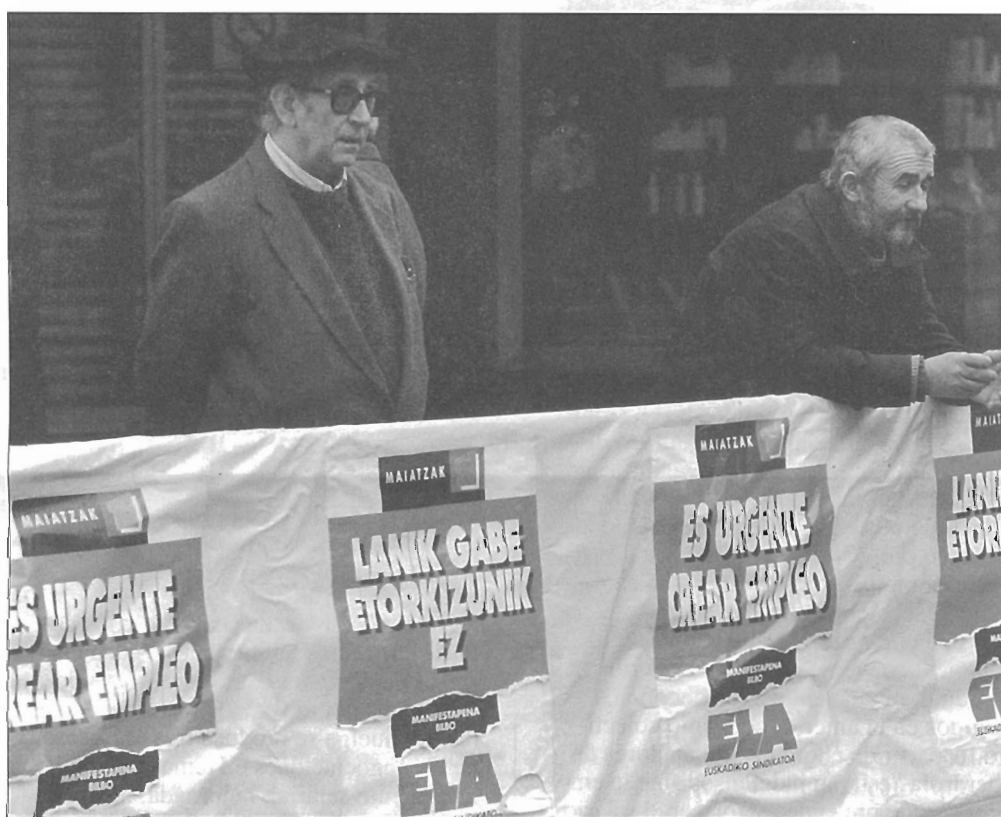
En primer lugar, ello supone que se va a mantener la distancia que separa la protección social en el Estado de la de la Unión Europea, que es de más del 4% del PIB.

En segundo lugar, asumir el mantenimiento del peso de la protección social implica, ni más ni menos, la necesidad de recortar los derechos sociales individuales, por ejemplo en el capítulo de pensiones, ya que la evolución natural debería llevar, simplemente con la legislación actual, a un moderado crecimiento del gasto en protección social sobre el PIB.

Los recortes pactados y los futuros serán fruto de esa filosofía de marcado carácter antisocial, que ELA no comparte, ya que es posible aumentar el gasto social, como se desprende de todos los estudios serios que han analizado este ámbito.

2. Las posibilidades de empleo de las personas más jóvenes se dejan de lado, al primar la idea de que mejor que una persona joven trabaje es que una persona mayor de 65 años siga trabajando, aunque no cotice, porque la Seguridad Social se ahorra la pensión. En este sentido se asume específicamente la recomendación décima del Pacto de Toledo, que señala que "la edad de jubilación debe ser flexible... En tal sentido sería muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión". Esta misma filosofía, contraria al empleo, es la que subyace tras el compromiso de "desincentivar las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario".

Pero no sólo son razones filosóficas, aunque las mismas son de gran calado, las que hacen que el acuerdo sea negativo, sino que, además, hay que decir que con el mismo se recortan las nuevas pensiones y no se garantiza



el poder adquisitivo ni de las actuales pensiones ni de las futuras.

Junto a las medidas, que pasamos inmediatamente a explicar y detallar, el acuerdo abre la posibilidad de que en el futuro se continúe por la senda del recorte, al asumir que lo esencial va a ser el "equilibrio financiero del sistema", sin ninguna otra consideración social o de solidaridad. Esta visión economicista, mercantilista, hace que las decisiones que se adopten ahora pasen a ser provisionales y

estén sometidas a cambios futuros, los cuales irán en la dirección apuntada de la reducción de las coberturas.

El recorte de las nuevas pensiones subyace en todo el contenido del acuerdo, pudiendo distinguirse algunas medidas que aparecen especificadas y otras que, aún sin concretarse, se desprenden del texto.

1) MEDIDAS CONCRETADAS DE RECORTE DE LAS NUEVAS PENSIONES.

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

El acuerdo supone que todas aquellas personas que hayan cotizado entre 15 y 25 años al sistema verán recortados sus ingresos. El 25% de los nuevos pensionistas tiene cotizados menos de 25 años, por lo que esta medida va a afectar a un colectivo muy amplio de personas, mermando los ingresos de una de cada cuatro nuevas pensiones

”

**UGT eta CC OOk
pentsioei buruzko itun
antisozial eta
enpleguaren aurkakoa
sinatu dute**

En la actualidad una persona que ha cotizado 15 años tiene una pensión equivalente al 60% de su base reguladora. El acuerdo suscrito por el Gobierno, UGT y CCOO supone que en vez del 60% pasará a cobrar el 50%, lo que supone una merma de ingresos del 16,7%.

Con 20 años de cotización se pasa de cobrar un 70% de la base reguladora a percibir un 65%, con una merma de ingresos del 7,1%.

Para el colectivo de personas que han cotizado menos de 25 años esta medida va a suponer una reducción de su pensión en un 11%.

b) Aumento a 15 de los 8 años actuales tenidos en cuenta para calcular la base reguladora.

Se aumenta progresivamente el número de años que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora, hasta 15. Se plantea ir de año en año hasta el 2001 (en ese momento serán ya 13), cuando se verá si se hace el resto de golpe o también año a año.

Esta medida supone que las personas que hayan ido ganando poder adquisitivo en los años previos a la jubilación percibirán una pensión más baja con el nuevo sistema que con el viejo. Por el contrario, quienes hayan perdido poder adquisitivo se verán beneficiados.

El resultado de este cambio es que, por término medio, las pensiones van a ser más bajas con el nuevo sistema que con el actualmente vigente. Es decir, es una medida de recorte de las nuevas pensiones, como se pone de manifiesto en el documento de la propia Seguridad Social "La Seguridad Social en el umbral del siglo XXI".

La estimación que podemos hacer es que supondrá una pérdida de unas 3.000 pesetas al mes.

c) Pérdida de poder adquisitivo de la pensión mínima.

Uno de los acuerdos que resulta más regresivo es el compromiso de que la cuantía de la pensión mínima se revalorizará sólo en función del IPC previsto, por lo que, en la práctica, se acepta que se reduce su poder adquisitivo, así como el de todas las personas que cobren esa pensión mínima.

2) MEDIDAS DE RECORTE QUE SE VISLUMBRAN CON CLARIDAD, PERO QUE NO SE CONCRETAN.

a) Sobre las incapacidades.

Se mantendrá la regulación de las pensiones de gran invalidez e incapacidad permanente. Parece que se refiere al porcentaje que se cobra

AÑOS COTIZADOS	PENSIÓN ACTUAL	PENSIÓN ACUERDO	PÉRDIDA
15	60% B.R.	50% B.R.	-16,7%
20	70% B.R.	65% B.R.	-7,1%
24	78% B.R.	77% B.R.	-1,3%

sobre la base reguladora, porque se plantea que el gobierno establezca "por vía reglamentaria" una lista "en la que se fije la graduación correspondiente" por incapacidad permanente. Esto puede abrir las puertas a retrocesos sobre la situación actual.

Lo que resulta más claro es que va a haber recorte en la incapacidad permanente parcial, ya que se explicita que "se determinará lo que proceda en cuanto a la normativa aplicable sobre prestación económica para la incapacidad permanente parcial", lo que da carta blanca al gobierno para actuar según su libre albedrío.

Por otra parte, se plantea la incompatibilidad entre las pensiones por incapacidad permanente y la percepción de retribuciones, lo que se concretará "en el plazo de un año".

b) Jubilaciones anticipadas.

Se distingue entre jubilaciones forzadas y voluntarias, considerando dentro de las primeras los siguientes supuestos:

- ✓ Pérdida de empleo.
- ✓ Reestructuración o reconversión sectorial.
- ✓ Crisis de empresa.
- ✓ Extinción del subsidio asistencial.

En los casos de jubilaciones anticipadas forzadas se mantiene la penalización actual del 8%, salvo en el caso de que se lleve cotizando 40 o más años. En este supuesto la penalización se queda en el 7% por año.

Además, dentro de este apartado se recoge que "podrán adoptarse aquellas medidas que resulten adecuadas para preservar el equilibrio financiero de la Seguridad Social", lo que pone en duda que se vaya a mantener la propia situación actual.

En el caso de las jubilaciones anticipadas voluntarias se recoge el compromiso de que "en el plazo máximo de un año y con carácter prioritario se propongan las medidas más adecuadas para desincentivar las jubilaciones anticipadas". Es previsible, según la intención del Gobierno, de que esto signifique que la penalización suba en este caso al 10%.

Una de las grandes mentiras del acuerdo es que sus firmantes tratan de convencernos de que se garantiza el poder adquisitivo de las pensiones. La lectura del acuerdo no permite, por desgracia, llegar a esta conclusión, sino

que, por el contrario, se desprende la conclusión contraria, esto es, que no se garantiza el poder adquisitivo para las pensiones actuales o futuras.

En el largo y farragoso (probablemente buscando que quien lo lea no se entere de mucho) texto del acuerdo se señala que "legalmente es criterio de las partes que debe establecerse la revalorización automática de las pensiones en función del IPC previsto para cada año y en consecuencia aplicar, cuando proceda, la oportuna cláusula de revisión a ejercicio".

Es decir, se plantea que legalmente se recoja la revalorización en función del IPC previsto, a lo que habría que añadir, ya sin que se recoja como obligación legal, la revisión si el IPC real es superior al previsto, que es lo que habitualmente ocurre.

Sin embargo, esta cláusula de revisión, contrariamente a lo que se nos trata de hacer creer, no queda garantizada, ya que se añade un párrafo que indica "En todo caso, dicha cláusula se acomodará a lo previsto en la recomendación undécima del Pacto de Toledo, debiendo ser objeto de atento seguimiento los efectos que de su aplicación se sigan para el sistema de Seguridad Social". Y, ¿qué dice la recomendación señalada? Pues la misma habla de "fórmulas estables de contenido similar a la aplicada en el presente año". Es decir, da margen para entender cualquier cosa (IPC específico para pensiones, etc.).

Por si esto fuera poco, y refiriéndose también a la revalorización, en el texto del acuerdo se establece otra cautela más, al indicar que en un "máximo de cuatro años se adoptarán, si procede, aquellas medidas legales que sean convenientes para asegurar el mantenimiento del equilibrio del sistema...".

Parece evidente que estos párrafos manifiestan la posibilidad real de que las pensiones no suban en cuantía igual al IPC real, quedando, en todo caso, el compromiso ceñido a que legalmente se garantice el IPC previsto.

Por tanto, la consecuencia del acuerdo sobre la revalorización es que se abre la posibilidad a que todas las pensiones (las actuales y las futuras) pierdan poder adquisitivo.



Erretiroa kalkulatzeko epealdia zortzi urtetik hamabostera luzatuko da



Ez da ziurtatzen pentsioak prezioen hazkundeari eutsiko diotenik



Itunak, beraz, pentsioen eros ahalmena murrizteko bidea zabaltzen du

Documento confederal sobre negociación colectiva

Este documento debe fijar las líneas generales reivindicativas para 1997. La negociación colectiva del próximo año presenta rasgos muy marcados, que van a determinar una campaña en la que los intereses en juego y las dificultades van a plantear un importante reto al movimiento sindical.

En primer lugar, la negociación va a ser de gran importancia:

- 1) Además de un número importante de convenios de empresa, el 75% de trabajadoras y trabajadores de Euskal Herria afectados por convenios sectoriales deben negociar en 1997 sus condiciones laborales.
- 2) La negociación alcanza a sectores estratégicos. Corresponde negociar los convenios sectoriales más importantes, como los del Metal en todos los territorios, excepto en Alava; los cuatro de la Construcción, y todos los del sector público.

En segundo lugar, estamos ante una coyuntura política y económica muy especial. Por un lado, ante el primer curso presupuestario de un nuevo gobierno, y por otro, ante el vencimiento de los plazos para culminar el ajuste duro derivado de los acuerdos de Maastricht. El gobierno y la patronal se han decantado por una posición de máxima dureza y hostilidad:

- ✓ Decisión de congelar nuevamente los salarios a los empleados y empleadas públicos.
- ✓ Planteamiento repetido de un recorte salarial drástico en la negociación en el sector privado.
- ✓ Negativa patronal a negociar seriamente el capítulo del empleo, con un rotundo rechazo a las peticiones de reducción de jornada, control de horas extras y contratación temporal.
- ✓ Intentos de sustraerse a una aplicación universal de condiciones laborales mínimas fijadas en convenio, recurriendo a ETTs o fijando condiciones distintas para personal de nueva contratación.

Por último, una percepción que ya es casi certeza: las patronales cuestionan el convenio. Estamos librando una batalla de fondo en torno a la existencia y eficacia de la negociación colectiva.

Ante una legislación a medida de los intereses patronales (desregulación, facilidades para contratación temporal y despidos, ETTs, etc.) y la altísima tasa de desempleo, cada vez más empresarios intentan romper las referencias y garantías colectivas que les obligan a respetar salarios, jornada de trabajo y otros derechos. Desempolvan una vieja fórmula liberal: la relación individual de trabajo, que les permite fijar las condiciones a su libre albedrío.



○ UNA RESPUESTA SINDICAL NECESARIA

Precisamente por esta razón, el convenio colectivo es un instrumento más necesario que nunca en la defensa y mejora de las condiciones de trabajo.

Frente a esos objetivos del gobierno y la patronal, y frente al proyecto a largo plazo de individualización de las relaciones laborales, sólo tenemos una respuesta: más unión, reforzamiento de referencias comunes, mayor preparación de la negociación y mejora de la participación y compromiso de trabajadores y trabajadoras en defensa de sus convenios.

En este contexto hay que situar los avances realizados por ELA para reforzar nuestra posición en la negociación colectiva: planes de trabajo y compromisos de las federaciones; implicación de la interprofesional, y la campaña que está desarrollando la Confederación.

También en esta línea, el Consejo Nacional ha aprobado la ampliación de la Caja de Resistencia, con la posibilidad de una indemnización extraordinaria en conflictos donde los intereses en discusión tengan especial importancia.

Para afrontar mejor los desafíos de la negociación colectiva y garantizar una respuesta adecuada hay que conseguir la máxima unidad sindical posible en cada ámbito. Partiendo de la realidad actual y de los niveles de coincidencia con LAB, debemos impulsar las iniciativas precisas para lograr el mayor entendimiento en todo el proceso de negociación.

○ LOS TRES EJES DE LA POLITICA REIVINDICATIVA CONFEDERAL

■ Reducción de la jornada laboral

Los avances tecnológicos, el crecimiento del paro y la reducción de la jornada de trabajo aparecen dialécticamente unidos en la reciente historia económica y social. En la primera etapa de la revolución industrial, tras una fuerte lucha sindical, las ganancias de productividad derivaron en una reducción de 80 a 60 horas de jornada semanal, bajando más tarde a 40 horas.

El espectacular aumento de productividad de los últimos años, especialmente debido a la revolución de la información y las telecomunicaciones, se ha convertido en una de las causas principales del fuerte crecimiento del paro al no ir acompañado de una reducción adecuada del tiempo de trabajo.

Ante este problema que en Euskadi adquiere mayor gravedad, la reducción de la jornada debe ser objetivo prioritario. Por ello, en el camino hacia las 35 horas semanales (objetivo de la CES), se tiene que avanzar en la reducción del tiempo de trabajo, con el fin de situar la jornada semanal dentro de tres años en 37 horas.

■ Limitar al máximo las horas extraordinarias

Para que el esfuerzo de generación de empleo sea efectivo es necesario además limitar al máximo las horas extraordinarias.

En la negociación de 1997, además de reiterar la denuncia contra la Inspección de Trabajo por su permisividad, debemos insistir en nuestros compromisos de:

- Reservar las horas extraordinarias a las de carácter estructural y de fuerza mayor.
- Promover la acumulación de tiempo suplementario y exigir su compensación por jornadas completas.

■ Frenar y reducir la precariedad del empleo

El empleo temporal ha pasado en Euskadi del 26% al 33,5% (1991-1995); sólo el 3% de las contrataciones en el primer semestre en el Estado han sido indefinidas. La precariedad sigue creciendo y se convierte en problema social de primera magnitud.

En Euskal Herria, la temporalidad afecta ya a uno de cada tres trabajadores con empleo y a seis de cada siete personas menores de 25 años. Sólo el 7% de los y las jóvenes tienen un contrato estable sobre el que sustentar un proyecto de vida.

Los abusos, la discriminación y la explotación derivadas del paro y la precariedad provocan un importante deterioro de las relaciones laborales y un clima de injusticia social, que no es consecuencia de la fatalidad, sino del proyecto de sociedad que los poderes económicos impulsan.

Esta situación requiere cambios ideológicos de gran alcance y compromisos más amplios que el del sindicalismo, pero estamos obteniendo resultados en nuestra lucha contra la precariedad. Muchas personas trabajan en ámbitos de convenio donde hemos conseguido limitar o excluir la contratación de ETTs; mejorar salarios mínimos del contrato 'basura'; limitar la temporalidad, etc.

Al negociar los convenios de 1997 hay que insistir en:

* Contrato de aprendizaje

- a) Establecer categorías y oficios susceptibles de ser regulados por este contrato.
- b) Fijar en 2 años su duración máxima.
- c) Establecer controles respecto a la efectividad de la formación.
- d) Establecer una retribución digna, en ningún caso inferior al salario mínimo.
- e) Introducir garantías de incorporación a la plantilla al final del aprendizaje.

* Contrato temporal

- a) Fijar mecanismos de control para los contratos temporales.
- b) Exigir la aplicación de salarios y contenidos del convenio al personal temporal.
- c) Establecer un máximo de contratos temporales en función de la plantilla total y de otras circunstancias objetivas.
- d) Incorporar cláusulas de conversión de estos contratos en fijos, en caso de puestos estructurales.
- e) Fijar el número de contratos temporales que deben pasar a indefinidos durante la vigencia del convenio.

* Empresas de trabajo temporal

Además de profundizar en la denuncia y movilizaciones contra los abusos de las ETTs, sobre todo entre los y las jóvenes, y continuar exigiendo el control de la Admi-

nistración laboral en la aplicación de la ley, debemos extender en convenios, sobre todo de empresa, cláusulas de prohibición o limitación para las ETTs:

- a) Aplicación de las condiciones del convenio de la empresa usuaria.
- b) Información y control de los representantes de la empresa usuaria sobre los contratos realizados con ETTs.

■ Por un incremento salarial real

El capítulo salarial será protagonista de la negociación de los convenios de 1997.

Por una parte, el Gobierno central pretende congelar por segunda vez en cuatro años los salarios de empleadas y empleados públicos. Una vez más, el Gobierno quiere echar mano del bolsillo de funcionarias y funcionarios para obtener la mayor parte de recorte del déficit público.

Por otro lado, con la excusa de reducir la inflación, el Gobierno y la patronal están de acuerdo en aplicar una drástica reducción salarial en el sector privado.

Antes de fijar una posición frente a ese intento, hay que tener en cuenta los últimos datos económicos:

1. La riqueza (el PIB) está creciendo en 1996 a un ritmo del 2,2%.
2. El aumento del PIB entre 1993 y el segundo trimestre de 1996 ha sido del 8%.
3. La productividad ha crecido en el primer semestre del 96 un 0,8%, y un 2,8% en el periodo 93-96.
4. La remuneración de asalariadas y asalariados ha incidido en la inflación en sólo un 27%, mientras que los excedentes brutos empresariales lo han hecho en un 69%.
5. Con la aplicación del IRPF, en 1996 los salarios de los trabajadores y trabajadoras han descendido un 0,1% en la CAPV y un 0,4% en Navarra.
6. La participación de las rentas salariales en la riqueza ha caído del 53,3% en 1994 al 52,3% en 1995, y un 3% entre 1991 y 1995.
7. En una muestra de 200 emprsas vascas, los gastos de personal sobre las ventas han pasado del 25,88% (1992) al 19,90% (1994).

Por tanto, rechazamos absolutamente las propuestas de Gobierno y patronal, y nuestro objetivo general en materia salarial será *la mejora del poder adquisitivo*, para lo que debemos obtener unos incrementos retributivos por encima de la inflación real.

○ OTROS ASPECTOS REIVINDICATIVOS

■ Evitar vacíos por la derogación de Ordenanzas

Para evitar pérdidas de derechos de trabajo, es necesario recoger en los convenios los contenidos que han perdido vigencia con la derogación de las Ordenanzas Laborales.

■ Por una regulación con garantías del descuelgue salarial

Dado que muchos convenios sectoriales no contemplan la cláusula de descuelgue de los salarios, serviría para su aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, conviene plantear:

- a) Su excepcionalidad.
- b) Establecer el control y seguimiento sindical de las solicitudes en la comisión paritaria.
- c) Vincular el descuelgue al acuerdo en la empresa, recurriendo en su caso al Preco.

■ Ampliar el número de convenios a negociar en Euskal Herria

Garantizar condiciones de trabajo dignas y establecidas a través del ejercicio de la negociación colectiva es un objetivo importante. Además, ELA quiere que esta negociación se realice en Euskadi.

Para avanzar en ambos objetivos, tenemos que considerar que un 3% de asalariados y asalariadas carecen de convenio; que un 2% tiene un convenio sin renovar, y que la negociación colectiva del 18,5% de los asalariados es de ámbito estatal.

A este respecto, cada federación debe fijar sus objetivos y desarrollar los planes necesarios para alcanzarlos.

■ Contra la discriminación a las nuevas contrataciones

Por justicia y solidaridad, y para evitar la división de los trabajadores y trabajadoras, nos tenemos que oponer a las pretensiones empresariales de establecer condiciones distintas para los trabajadores de nueva incorporación.

■ Formación continua / Seguridad y salud laboral

La Fundación que gestionará el Acuerdo vasco de Formación Continua y la normativa sobre Seguridad y Salud laboral constituyen dos nuevos campos de actuación sindical a tener en cuenta en la negociación de los convenios de 1997.

Para garantizar la participación sindical debemos plantear en los convenios sectoriales la creación de comisiones paritarias.

■ Erradicar la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo

El mundo del trabajo es uno de los ámbitos donde con más intensidad se manifiesta la discriminación de la mujer. Por ello, el convenio colectivo debe ser el medio para acabar con la desigualdad, el abuso y la indefensión que la mujer padece a menudo en la actividad laboral. Por tanto, debemos exigir la incorporación de los siguientes compromisos y garantías a los convenios:

- a) Respeto del principio de igualdad para el acceso a todos los puestos.
- b) Eliminación de categorías explícita o implícitamente femeninas.
- c) Cumplimiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor.
- d) Incorporación de la definición de acoso sexual y una declaración contra este tipo de hechos, además de cauces ágiles de denuncia y resolución del proceso.
- e) Fijar una cláusula que permita la acumulación al principio o final de la jornada de los permisos por lactancia.
- f) Establecer controles sobre los contratos a tiempo parcial de duración menor a las 12 horas, que se aplica especialmente a mujeres y deriva frecuentemente en fraude y abuso (realización de horas sin declarar y contratación de dos personas para un puesto para evitar la cotización).

Estamos ya metidos en la fase de celebración de cursillos y jornadas de Formación. Según los planes de actividades previstos por cada organización –federaciones o comarcales– la militancia de ELA participa en los diferentes tipos de convocatorias. Distintos programas, diferentes temas, enfoques diversos, pero todo con un hilo conductor común: madurar la información y los conocimientos para una actuación sindical más eficiente.

Continuamos con el plan de formación

OPORTUNIDADES ABIERTAS

■ **Cursillos de iniciación:** Existen los medios adecuados para lograr el objetivo que ninguna persona representante de ELA quede sin participar en esta acción formativa. Supone una ocasión para el inicio de una mayor vinculación militante en base al conocimiento de los rasgos característicos del sindicalismo de ELA en particular. Pretendemos que sirva como la llegada a un espacio que permita, posteriormente, manejarse con más reflejos y mejor orientación en el quehacer sindical.

Pretendemos que esta experiencia, compartida en convivencia con otras personas de distintos sectores y circunstancias laborales, anime a seguir participando, de forma más cualificada y motivada, en la mejor defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en el marco de la estrategia y del proyecto de ELA. En definitiva, que sea un primer paso al que sigan otros más en la línea de una permanente capacitación sindical.

■ **Cursillos de consolidación:** Pretende ser este cursillo -al que en ocasiones denominamos nivel II- una ocasión que ofrezca y garantice a nuestros representantes la oportunidad de un periódico reciclaje. Una puesta a punto y una actualización



sobre algunos temas de permanente interés para la acción sindical en la empresa, en el sector o en la comarcal, pero que requieren una relectura o repaso en función de la inevitable evolución y cambios de todo orden.

La participación en el análisis de la situación socio-político-económica realizada con método y desde una perspectiva sindical es una necesidad para cualquier militante y cuadro sindical que pretenda situar con alguna perspectiva su actividad concreta. Este es uno de los puntos del programa.

También se abordan los puntos de la legislación laboral de más reciente modificación o de interés especial y la negociación colectiva ocupa un espacio primordial. Desde un análisis de las líneas de prioridad y estrategia que tenemos en ELA respecto a los aspectos de organización o de contenidos de la negociación.

En definitiva, este cursillo se convierte en un referente que refleja la sensibilidad de las organizaciones por la formación, y de la propia militancia.

M. AURREKOETXEA

EL CREDITO HORARIO: UN TEST DE MINIMOS

El grado de utilización -individual o colectiva- por parte de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones puede servir como baremo orientativo en distintos planos.

El mejor y más válido análisis y evaluación, probablemente, lo tiene que realizar cada representante de forma individual y colectiva en cada empresa, en cada lugar de trabajo o en cada sector. También es tema importante para cada organización por las connotaciones de muy distinto calibre que de ello se derivan. Aquí solamente pretendemos apuntar algunas cuestiones, que tienen que conjugarse con otros factores, pero siempre desde la premisa siguiente: la utilización del derecho al crédito horario es hoy un obligado ejercicio para el representante sindical.

Algunas consideraciones:

- ✓ Una eficiente labor sindical exige una cierta dedicación y una mínima cualificación. Las horas que garantiza la ley para ese cometido deben ser entendidas como un mínimo de inexcusable utilización para una permanente mejora en nuestra capacitación.
- ✓ El correcto uso de esas horas, entre otras actividades, debe permitirnos la participación en jornadas y cursillos de formación en la modalidad que resulte más conveniente en cada circunstancia.
- ✓ No podemos convertir en coartada el que tenemos pocas horas de crédito. Es posible adecuar los programas y las modalidades de formación a muy diversas situaciones.
- ✓ Una buena y adecuada planificación permite sacar un buen juego a las horas, si lo hacemos desde un interés serio por ello.
- ✓ Ese crédito es "para" la acción sindical. En las empresas cuyos representantes sacan buen provecho de su uso debe reflejarse en un pulso sindical más vivo.

Si hacemos dejación de ese derecho, no utilizando esas horas, estamos dejándonos influir, conscientemente o no, por unos mensajes, criterios y valores no acordes con los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

PUBLICACIONES Y DOCUMENTOS: FUENTES UTILES

Con mucha frecuencia y naturalidad decimos que el entorno en que debemos llevar los planteamientos y reivindicaciones está muy infectado por mensajes de grupos financieros y empresariales que responden a sus propios intereses a través del control y manipulación de los medios de comunicación.

Prensa, radio, televisión, publicidad en general, se convierten en agentes multiplicadores de la expansión de un pensamiento y unos valores que van creando un estado de opinión propicio al desarrollo de un clima antisindical en demasiadas ocasiones.

No sería correcto caer en el desánimo pensando que nuestros medios y capacidad de respuesta están neutralizados o no son válidos. Es constatable que existe un muy amplio sector de trabajadores y trabajadoras que perciben muy de cerca la incongruencia entre muchos mensajes y las situaciones de injusticia que viven de forma concreta y cercana.

No olvidemos que las circunstancias adversas han sido una constante en la historia del mundo sindical. Y la constante de nuestra respuesta ha sido la lucha organizada, utilizando los medios de presión democrática en la dialéctica de negociación-confrontación. Y eso, entre otras cosas, exige preparación, formación. Y en la cultura histórica sindical está inserta la apuesta por la formación. La apuesta por utilizar todos los recursos técnicos o ideológicos que potencien el trabajo sindical en toda su extensión. Y hoy esa vía tiene validez y sentido.

Tenemos que capacitarnos para deshacer muchos argumentos falaces y tópicos; para conocer datos y argumentos que soportan nuestras reivindicaciones; para madurar valores y promover alternativas de un orden de relaciones sociales más equitativo. Disponemos de una gama amplia de medios y no debemos renunciar a ninguno. Utilizar exhaustivamente nuestras propias publicaciones y documentos para sacar el provecho posible de ellos es una apelación obvia pero en ocasiones la rutina o las actitudes a priori nos pueden jugar una mala pasada. Seamos sanamente autocríticos.

¿Sacamos el provecho posible a las publicaciones y documentos que están en los locales de las Uniones Comarcales? ¿Conocemos suficientemente Gaiak, Análisis de Coyuntura, Landeia, Sindikalgintza? Los documentos que periódicamente publica la Fundación, que están en los locales, ¿los conocemos de primera mano?

A partir de actitudes receptivas y positivas se van variando los hábitos. La idea es muy simple: ¡Utilicemos bien todos nuestros recursos!

El desatino de las pensiones

El acuerdo suscrito por CC.OO. y UGT con el Gobierno de Aznar sobre el tema de las pensiones ha sido clara y rotundamente rechazado por ELA. Resumimos un artículo de Juan Francisco Martín Seco, economista, que mantiene una postura muy crítica con el acuerdo desde una posición ideológica muy distinta a la nuestra.

Si hoy algunos se empeñan en plantear como problema el Estado de bienestar, es tan sólo porque ya tienen decidida su peculiar solución: Reducirlo tanto como sea posible.

La finalidad del Pacto de Toledo era evidente, presentar como inevitables ante la opinión pública las reformas encaminadas a reducir las prestaciones y los gastos de la Seguridad Social, todo ello, eso sí, escudado en la "sacrosanta" pretensión de salvar el sistema público y de hacerlo viable.

UN FALSO PROBLEMA: OTROS INTERESES

Para legitimar la solución, se necesita inventar previamente el problema y hacer que éste, aunque falso, sea creíble para la mayoría de la sociedad. Es por eso por lo que las instituciones financieras y otros organismos interesados en la materia no han cesado de encargar estudios y organizar cursos -todos ellos muy bien remunerados- con la única finalidad de que pareciese perentoria la reforma del sistema.

¡Cuan admirable la intensa preocupación que muestran los poderes económicos y financieros por salvaguardar las pensiones de los trabajadores!

DESATINO INEXPLICABLE

Lo que resulta extraño e inexplicable es la actitud de los que, desde posturas supuestamente de izquierdas, han firmado el Pacto de Toledo o le han dado su apoyo caluroso, colaborando al engaño general.

Sólo la ignorancia o ese afán de respetabilidad que está siendo el cáncer de la izquierda pueden explicar tamaño desatino, como desatino es que los sindicatos hayan firmado con el Gobierno el acuerdo sobre pensiones. Desatino sí pero no incongruencia, porque una vez aceptado el Pacto de Toledo era evidente el camino a emprender. Parece ser incluso que el compromiso que algunos líderes sindicales tenían ya apalabrado con el anterior gobierno era aún peor.

ACUERDO NEGATIVO

El acuerdo Gobierno-sindicatos se puede juzgar desde dos ópticas distintas, y, por cierto, ambas negativas.

✓ La primera es "micro", evaluando cada una de las medidas y describiendo el efecto lesivo que van a tener en el futuro sobre la pensión media, en particular la ampliación a quince años del período de cálculo de la base reguladora y



la reducción de los porcentajes a aplicar en función de los años de cotización.

Aun cuando la situación de cada trabajador es diferente, se puede afirmar sin miedo a equivocarse que estas medidas representan un recorte considerable en el conjunto de las pensiones, tanto más cuanto que van a recaer sobre un mercado laboral extremadamente precario.

Si el sistema de pensiones necesitaba de alguna reforma era precisamente en sentido contrario para compensar los estragos que en esta materia se van a derivar del paro y de la precariedad en el empleo.

✓ El segundo punto de vista es global. Consiste en fijarse en lo que el Pacto de Toledo y el actual acuerdo sobre pensiones comportan de asunción del discurso neoliberal, de aceptación de sus postulados y principios, de cómo dan por buenas las razones aducidas para recortar el sistema de protección social.

BIENESTAR POR ESTRENAR

El tema es especialmente llamativo en España, donde el Estado del bienestar está aún por estrenar.

✓ Donde el porcentaje que el gasto en pensiones representa sobre el PIB -o el de la pensión media sobre la renta per cápita- es de los más bajos de la Comunidad.

✓ Donde la presión fiscal es cinco o seis puntos inferior a la media de la Unión Europea.

✓ Mientras se permite un fraude fiscal del cinco por ciento del PIB.

✓ Cuando en los últimos años se han reducido cuatro puntos las cotizaciones sociales pagadas por los empresarios y se reclama que continúen disminuyendo.

✓ Tan sólo unos meses después de que el Gobierno haya concedido una regulación de balances que va a representar transferencias de renta desde el erario público a las empresas del orden de tres billones de pesetas.

✓ Cuando diversas normas -desde la ley de reforma del IRPF de 1991, pasando por la del Impuesto de Sociedades del año pasado, hasta los muy recientes decretos leyes de hace unos meses- han dejado prácticamente sin tributación las rentas de capital.

✓ En el momento que se anuncia para el año próximo una nueva reforma del IRPF que va a minorar sustancialmente la carga fiscal de los contribuyentes de rentas altas.

TINGLADO

Hay que reconocer, sin embargo, que el tinglado no deja de estar bien montado.

✓ Se comienza porque la CEOE y otras voces interesadas afirman que es preciso cortar los dos pies y los dos brazos.

✓ A continuación, el Gobierno rebaja la pretensión a tan sólo dos miembros.

✓ Los sindicatos se asustan y transigen con un acuerdo en que lo que se sacrifica es únicamente una mano.

✓ La patronal hace teatro y descalifica el pacto para dejar en el centro al Gobierno y permanecer libre de realizar futuras reivindicaciones.

✓ Las organizaciones sindicales y algunas fuerzas políticas pretendidamente de izquierdas se ven en la obligación de cantar las excelencias de acuerdo y ponderar lo saludable e irremediable que es quedarse manco.

PELIGROSO CAMINO

Peligroso camino para la izquierda, como peligroso es que los sindicatos acepten en el acuerdo la bondad de los fondos privados de pensiones y la necesidad de concederles mayores exenciones fiscales. Peligroso es asumir las tesis del enemigo.

Me temo que la izquierda se ha hecho excesivamente razonable. "El hombre razonable -afirma el premio Nobel Bernard Shaw- se adapta constantemente al mundo. El no razonable persiste en querer adaptar el mundo a sí. Por consiguiente todo el progreso depende del hombre no razonable".

Si los trabajadores del siglo XIX hubiesen sido razonables, si hubiesen comprendido las razones de las respectivas industrias nacionales para ser competitivas en el extranjero, hoy continuaría aún el trabajo de los niños en las fabricas y las jornadas de dieciséis horas.

Cuando la izquierda se hace razonable sufre el peor de los descalabros, el ideológico, de difícil escapatoria, porque la introduce en una dinámica imparable, en un tobogán sin fin.

La guerra contra los pobres

John Kenneth Galbraith
(The Observer, 6-10-95)

Nos gusta pensar que existen muchas razones por las que personas de otros países deberían seguir muy de cerca la vida de los Estados Unidos. Tenemos un papel en el mundo del cual todo buen americano es consciente y más que ligeramente orgulloso.

Pero nuestras tendencias políticas y económicas, más sórdidas, también encierran una lección útil para otros países. Hacemos visible, a veces de forma obscena, lo que en otros países es más oculto. El caso más destacado de nuestra claridad de propósito y acción es nuestra actual guerra contra los pobres. La hemos llevado hasta las portadas de los periódicos y los noticiarios televisivos de la tarde.

Los viejos capitalistas tenían dinero pero no eran numerosos; los afortunados de hoy —la clase directiva, los profesionales liberales y el gran número de jubilados— cuentan con ambos factores. Y como todos los favorecidos, tienen un sentimiento de una recompensa justificada y muy merecida. Se oponen a lo que pudiera perjudicar o amenazar su bienestar.

Nada podría ser una amenaza tan obvia para los bien situados como la responsabilidad hacia los pobres, y el gasto asociado con ello. Con este propósito acabamos de salir en los Estados Unidos de una intensa orgía legislativa que implica una devastadora pérdida para los desafortunados. Nadie —o en todo caso no muchos— querían decir que estaban en contra de pagar para los pobres.

Los que organizaron el ataque hablaban en nombre de los afortunados que simplemente no querían pagar. Y, de hecho, se insistió mucho en la necesidad de aliviar la carga fiscal para la clase media que trabaja tan duro.

EL TEMOR A LA INFLACION

Hay otro asunto, ligeramente más sutil, la base política que estamos explicando. Es la respuesta política a la inflación, el desempleo y el crecimiento en la política moderna. La inflación se ha convertido en el principal y constante temor de los bien situados, mucho más que el desempleo o el estancamiento económico.

Los integrantes del afortunado grupo que acabo de mencionar tienen en general ingresos relativamente seguros. Aunque los ejecutivos pueden ser despedidos, este es un asunto interno de la empresa, no constituye habitualmente una respuesta a la situación económica general. Otras personas que viven de la pensión, de sus ahorros o de honorarios profesionales bastante seguros están también libres de temor en cuanto a sus ingresos.

Lo que cuenta para todos ellos es el efecto de la inflación. Este es el peligro claro y presente. Por el contrario, un ciclo económico recesivo pasa sin afectar a mucha gen-



te en la economía moderna; en realidad, una economía de bajo rendimiento hace las cosas más fáciles en la vida diaria. Los servicios son disponibles con mayor facilidad, los lugares de recreo están menos saturados... todo bastante mejor que cuando la economía está fuerte y los precios suben. El desempleo y la recesión afectan a otros.

En EE UU todavía no hemos llegado a decir que una recesión o depresión es buena. Pero sí que nos acercamos a eso. A diario se habla de los peligros de una economía recalentada; se urge abiertamente a que la Reserva Federal emprenda acciones contra ese fenómeno.

Alan Greenspan, jefe de la Reserva Federal y considerado como el mejor defensor contra ese recalentamiento, goza de un prestigio y apoyo político sólo superados por el del mismo presidente Clinton.

El temor mayor es que, sin su presencia, la inflación podría dominar la economía. Nada sería peor. E incluso una reducida inflación es demasiado.

LA INFECCION DE LOS PRECIOS

'Algo' siempre significa 'más'. El *New York Times* de hoy, cuando escribo estas líneas, plantea una metáfora diferente. Habla de una pequeña cantidad de inflación como de una infección. La infección siempre tiende a extenderse. Aunque no podemos decir abiertamente que una recesión sea positiva y fuente de riqueza para una apreciable y articulada parte de la ciudadanía, hay algunas cosas que sí se pueden confesar. Una de ellas es la virtud social del desempleo.

En tiempos se consideraba el desempleo como algo absolutamente negativo, era condenado de forma casi universal. Ahora una

tasa reducida de desempleo se considera como una seria amenaza para la estabilidad de los precios y la confianza de los inversores.

Hemos llegado a aceptar que, junto con los responsables de los bancos centrales, los desocupados son la defensa básica contra la inflación. Tal como está la situación, los mercados financieros reaccionarían bien ante un aumento del desempleo y el consecuente debilitamiento del mercado de trabajo, que a su vez alejaría la amenaza de la inflación. Esto puede decirse hoy de forma bastante abierta.

En cuanto a los valores sociales de la recesión o depresión, se tiene más cuidado. Pero también a este respecto se considera mucho mejor sufrir una recesión que tomar medidas contra ella.

Durante largo tiempo, la solución aceptada fue el endeudamiento público, con el fin de que la gente volviese a trabajar. Este era el mensaje de John Maynard Keynes, la idea básica que dio al mundo la Gran Depresión. En su forma original, este remedio está muerto; un pequeño gesto que hizo Bill Clinton en esa dirección durante la última recesión fue rápidamente rechazada.

Los políticamente influyentes, aquellos que tenían dinero, voz y ahora, a diferencia del capitalismo antiguo, son numerosos, no sufrirán demasiado la recesión. Muchos la encontraban ahora bastante cómoda. Si se hubiese emprendido alguna acción fiscal positiva para dar empleo a la gente, deberían haber pagado.

Las actitudes citadas están presentes en todos los países afortunados. Personas preocupadas y que tienen compasión las rechazan, igual que los pobres silenciosos. Quizá sea hora de sacarlos a la luz, de buscar el valor terapéutico de hablar claro.

En la economía moderna los ricos no quieren pagar por los pobres; el desempleo es necesario y positivo; la recesión puede ser tolerada, ciertamente por las numerosas personas que no la padecen en comparación con el menor número que sí la sufre. Incluso una ligera inflación afecta a más gente, en comparación con el desempleo, que afecta a relativamente pocas personas, y también está ahí el temor de que pueda desbocarse.

La recesión o una depresión suave puede aceptarse; ciertamente, es mucho mejor que la hipotética necesidad de pagar por medidas que puedan hacerles frente. Quizá haya que añadir dos verdades: Alguno tenía que sufrir. ¿Y quién pensaba que la vida económica debía ser justa?

De ahí que hable de nuestro ejemplo para el vasto mundo moderno. No somos tan diferentes, sólo un poco menos discretos.

Cuando hablamos de militancia no hay más que echar un vistazo alrededor para poder comprobar que hay más hombres que mujeres. Para acercarse a este hecho e intentar sacar algunas conclusiones nos juntamos hace un mes en Iruñea responsables de federaciones y liberados y liberadas. Algunas ideas que allí se recogieron seguro que sirven de punto de reflexión.

MILITANCIA SINDICAL

¿Qué les pasa a las mujeres?

Al hablar de la participación de la mujer en lo sindical se coincide en señalar que *son las mujeres las que tienen que realizar un sobreesfuerzo*, no sólo para compatibilizar el trabajo doméstico y el empleo, sino una actividad sindical que plantea una gran competencia para quienes tienen responsabilidades familiares. La mayoría de los hombres que se dedican a la actividad sindical no tienen mayor problema porque lo relativo a lo doméstico y lo familiar está cubierto por la mujer. La mujer está condicionada por lo que se denomina la “*doble jornada*”.

Otro aspecto a destacar es que *dada la precaria situación de la mujer en el mercado laboral, parecería lógico pensar que las mujeres participarían más activamente en lo sindical*.

Como causas de que esto no sea así se señala:

■ Por un lado, muchas mujeres no están en situación de desigualdad, han dispuesto de las mismas oportunidades de acceso y disponen de las mismas posibilidades de promoción profesional que sus compañeros (al menos en teoría). Falta de interés por lo sindical y por la situación de las mujeres en general. Para estas el sindicato no es más que una empresa de servicios.

■ Por otro lado, buena parte de las mujeres que están discriminadas no lo perciben, *no tienen conciencia de esa situación*.

■ Por último, muchas mujeres perciben que las *organizaciones sindicales reproducen los intereses sociales dominantes, dentro de los cuales las reivindicaciones específicas de las mujeres no se encuentran entre los primeros lugares*.

Este último aspecto es fundamental. Las mujeres perciben una atención insuficiente hacia los aspectos considerados clave por ellas. No sólo por dejación del sindicato, sino porque en muchas ocasiones, las actuaciones quedan en el campo de la declaración de intenciones. Esto genera actitudes reticentes y más propensas a delegar en “otros” la responsabilidad.

El reflejo inmediato de esto es, fundamentalmente, una escasa presen-



cia de mujeres en los niveles base del sindicato. Dándose el hecho de que si no existe participación en los niveles más bajos, no se pueden exigir representatividad en los niveles más altos. Teniendo en cuenta la especial problemática de la mujer, por todos los factores que le rodean a la hora de militar, se señala que cuando se habla de apatía, poca implicación y pocas ganas, no se trata de cuestiones que afecten en exclusiva a las mujeres, sino que es algo que se puede también aplicar a los hombres.

RETRATO DE LAS MUJERES

Del perfil de las mujeres a las que nos dirigimos, en líneas generales, se puede destacar lo siguiente:

✓ Las mujeres *son menos competitivas* que los hombres, en el sentido de querer ocupar puestos de responsabilidad. Tienen *menos interés hacia el poder*. Son prácticas y tienen mucha capacidad de aguante.

“A las mujeres lo que les interesa son las cosas prácticas, esto unido a su capacidad de aguante da como

resultado que no se movilicen hasta que no tienen muy claro que si lo hacen es para solucionar el problema, o, por el contrario, que únicamente se movilizan cuando la situación es insostenible o muy grave. Esto hace que, en muchas ocasiones, en empresas donde hay mayoría de mujeres se aguanta hasta casi el límite”.

✓ Sienten mayor desinterés por lo sindical, lo que les hace ser más pasivas. *Su escala de valores es diferente a la de los hombres* y, cuando se trata de primar una actividad pública —como puede ser el desempeño de responsabilidades en el sindicato— sobre lo privado —familia e hijos—, generalmente optan por lo segundo. Es decir, si la actividad pública va a ir en detrimento de su vida familiar, por lo general se opta por renunciar a esa actividad.

✓ Hay que recordar también que, en la mayoría de los casos la mujer se encuentra marcada por lo que hemos denominado la “*utopía autodegolladora de la mujer trabajadora*”, muy extendida sobre todo entre las mujeres a partir de cierta edad y que consiste en creer que la mujer de hoy es aquella que cumple al 100% con los roles de ama de casa, madre y trabajadora. La mujer, que tradicionalmente se ha ocupado del espacio doméstico, cuando entra en el mercado laboral sigue encargándose de todo aquello que antes hacía, no delega nada. Y, además, socialmente se presupone que esto debe ser así, está sancionado positivamente, por lo que cuando la mujer no cubre alguno de estos aspectos que se presupone debe cubrir, lo lógico es que se le cree un presupuesto de culpabilidad, por creer que es su responsabilidad. Es una utopía autodegolladora para las mujeres.

✓ Y para terminar, el hombre ve el final de su vida laboral con la jubilación, mientras que para muchas mujeres el trabajo es algo más coyuntural. Hay muchas mujeres que trabajan porque tienen que pagar el piso o porque quieren pagar los estudios de los hijos o hijas. Este concepto “temporal” de su vida laboral hace que muchas mujeres no tengan conciencia de “trabajadoras”.

Izaskun GARIKANO

EMAKUMEA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOIA

Bizitza pribatuko erantzukizunek emakumeak aitor guztietan konpromisoa hartzeko aukera oztapatzen dute, eta horrek bere partaidetza “pasiboa” bilakatzen du. Sasipartaidetzak informazio zuzena izateko modua galeratzen du; gainera, emakume askok lana aldi baterako besterik ez du nahi, eta ez du informazioa bilatzeko lanik hartzen. Berriak soilik norabide batetik iristen zaizkio eta honek negoziazio kolektiboan eragina izatea zaildu egiten du.

Informazio eta inplikazio ezak gizonen eskaerak alde zabaltzen du: emakumeen erreibindikazioak ez dira horren kolektibo eta ideologikoak. Sarri askotan negoziazio kolektibo gairik orokorrenak (lanaldia, soldata, ..) planteatzeko esparrutzat ulertzen dute. Negoziatio kolektiboko gune gehienetan emakumerik ez dagoenez, eurei dagozkien gaiak ez dira behar bezala jorratzen.

EUROPA

■ Semestre irlandés en la UE

Este semestre irlandés de la Unión Europea (UE) se sitúa bajo presidencia irlandesa, y a ella hemos presentado los sindicatos europeos un memorándum, que contiene los siguientes puntos:

✓ **Prioridad absoluta al empleo.** Falta voluntad política, tal como una vez más quedó claro en la cumbre de Florencia. La UE se está deslizando hacia una pérdida de credibilidad ante los ciudadanos y los trabajadores. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) expresa su convicción de que la UE está condenada al fracaso si el paro no es reducido sustancialmente.

✓ **Se está celebrando la Conferencia Intergubernamental (CIG) para la revisión de los Tratados de la UE.** En nombre de los sindicatos europeos, la CES ha presentado sus propuestas y demandas. La Cumbre de Dublín —que tendrá lugar el próximo mes de diciembre— inicia la fase final para adoptar las importantes decisiones sobre empleo: es preciso que en el Tratado reformado incluya nuevas competencias e instrumentos en materia de política de empleo, derechos sociales fundamentales y el Protocolo Social de Maastricht. Es decir, que el empleo, la dimensión social y la democratización de las instituciones deben estar en el centro de la reforma. Al mismo nivel, cuando menos, que la preocupación monetaria.

■ Servicios públicos: fundamento europeo

Los servicios públicos y los servicios de interés general son esenciales para asegurar la cohesión social y económica. “Constituyen un verdadero fundamento de una Europa de los ciudadanos y de los trabajadores capaz de garantizar derechos fundamentales, como el derecho a la educación y a la formación a lo largo de toda la vida, el derecho a la seguridad y a la protección social, incluido el derecho a un nivel mínimo de renta, el derecho a cuidados sanitarios y a la vivienda”.

La CES ha expresado sus preocupaciones al presidente de la Comisión europea, Jacques Santer, ahora que en ella se emprende una reflexión sobre los servicios públicos en la construcción europea. La CES pide que en la reforma del Tratado se incluya un nuevo artículo que defina con claridad el concepto y alcance de los servicios públicos y de interés general en la construcción europea, y la garantía a



Europako Batasunean finantzen boterea mugatu beharra dago.

cada ciudadano de un acceso igual y asequible a ellos; todo esto, precisado en una “Carta Europea de los Servicios Públicos”.

■ CES y jóvenes, contra los sucedáneos

Frente al paro de los jóvenes y en un momento en que todos reconocen la necesidad de una política de creación de empleo, resulta más que sorprendente que la Comisión proponga la creación de un “servicio voluntario europeo” para los y las jóvenes.

La reacción de los jóvenes de la CES es clara: “No hay que desconocer la importancia de un servicio voluntario, pero ese servicio no puede ser considerado como elemento de una estrategia de empleo.

Estas iniciativas no pueden sustituir a iniciativas ligadas a la inserción profesional de las personas jóvenes. Cuando se habla de empleo, se habla de contratos, o como mínimo de un estatuto de jóvenes en formación profesional de protección social garantizada, de derecho a la negociación, etc. No debe aceptarse el aparcamiento de jóvenes en vías muertas”.

■ Europako batasuna zuzendu beharra

Ekonomia eta monetaren Europan bizi gara. Baina arlo sozialean onargarria eta kontrol demokratikoaren mendea izatea lortu behar dugu gainera. Gobernu asko Maastrichteko Itunean finantutako irizpideak betetzea besterik ez dute buruan, eta ez dira konturatzen euren neurri ekonomikoek gizarte arloan zer nolako eragin kezagarria duten.

Bateratasunerako irizpideak nora jo behar den erakusteko balio behar lukete, ez muga gaindiezina izan. Hori dela eta, 1999 ekonomi eta moneta batasunari (EMB) irteera emateko data aldazina ez dadila bihur eskatzen du Europako Sindikatu Konfederakuntzak (ESK).

Aitzitik, errezesioaren kostua kontutan izan behar dela dio moneta bakarrean parte har dezaketen estatuak erabakitze-rakoan. Emilio Gabaglio, ESKko idazkari nagusiak, halaxe adierazi du TUC sindikatu britainiarren kongresuaren aurrean: Sindikatu europarrak ziren duela bi urte Itunaren erreforman langabezia maila kontutan hartu behar zela zioten bakar-rak. Egun, gobernu gehienak daude Europa mailako estrategia koordinatu baten alde.

ITURRIAGA



Garapena: nondik nora?

GARAPENA



J oan den urriak 4ean Bilbo-
ra –gogoz ala behartuta-
etorri zineten guztien au-
rrean azaldu genuen beza-
la, sei urte daramagu
ELAn, edo behintzat ELA-
ko egitura eta tresnak era-
biliz, hirugarren munduko erakun-
de sindikalekiko elkarlaguntza
bultzatuz.

Dakizuen bezala, edo *Sindikalgintza*ko artikulutan hilerok azaltzen dugun bezala, era oso desberdinetako proiektuak bultzatu ditugu: osasun-etxe bat Dominikar Errepublikan; denda komunalak Ekuadorren; ekonomia ezkutuan diharduten langileentzako gune sozial bat Paraguayan; herriko jangela bat Beninen; nekazal kooperatibak Hondurasen; baso energetiko bat Guatemalan, eta abar. Proiektu sozio-ekonomiko guzti hauen bidez, hirugarren munduko sindikatuetatik zetozen eskabideei erantzun bat ematen saiatu gara.

Zoritzarez, eta hau da lehengo eguneko hitzaldian azaldu ez genuen puntu garrantzitsuenak, Garapenak sei urte hauetan

bi oztopo topatu ditu bere lanean. Alde batetik, gai honi buruz, elkarlaguntzari buruz, izan dugun (eta oraindik dugun) ezjakintasun eta esperientzi eza, irizpide propiorik gabe. Lan egitera eraman gaituna, eta bestetik, Euskal Herriko erakundeek proiektu sindikalak onartzeko izan dituzten zailtasunak ere.

Irizpideei buruz, orain dela gutxi arte, nazioarteko erakundeek (CIOSL, CMT) eta beste organizazio europar batzuk (Hollandako FNV eta Belgikako CSC, batez ere) zituztenak jarraitu ditugu.

Hasieran CMT eta CIOSLetik proiektuak iristen zitzaizkigun. Hauek beste erakunde batzuekin alderatzen genituen, herria, organizazioa eta proiektuari buruz ahalik

eta informazio gehiena lortu arte, azkenean, Euskal Herriko erakunde batean aurkeztuz, bere onarpenaren zain.

Gaur nolabaiteko heldutasunera iritsi gara iruditzen zaigu, eta azken bi urteotan aurrera eraman ditugun proiektuak guk aukeratutakoak izan badira ere (hots, zuzenki ELAra iritsi direnak baina beste erakunde europarrek "ziurtatu" ditugunak), nahi ta nahiezkoa dugu orain Garapena zertarako dugun ondo definitzea.

Gure ustez, aurten azalduko dugun ebaluazioak dion bezala, zer nolako elkarlaguntza, non, eta norekin egin nahi dugun definitzea dagokigu.

Agian gu bezalakoak diren beste organizazio sindikalak bultzatu beharko genituzke (palestinarrak, Georgiarrak...). Agian bakarrik Hego Ameriketako zenbait herriko erakundeekin lan egin beharko genuen (Kolonbia, Guatemala...). Eskubide sindikalak arriskuan dauden herrietan.

Agian ere, "sindikaloak" diren proiektuak bultzatu beharko genituzke, formazio sindikala, egituren garapena... horretarako finantziario bide berriak bilatu behar baditugu ere.

Orain arte aurrera eraman ditugun antzeko proiektuak ere landuko ditugu, hirugarren munduko organizazioetatik eskabideak iristen jarraitzen direlako eta, zoritxarrez ala zorionez, gure erakundeek horrelako proiektuak eraz onartzen dituztelako, bainan aldi berean gure organizazioak aurten erabakitzen duen ildotik joan beharko dugu, eta honi lehenetsuna eman.

Hasieratik Garapena ELAk euskal langileen elkartasuna hirugarren munduko langileei zabaltzeko duen tresna legez ulertu da.

Horregatik, orain, Garapenatik, ELAk nolako elkarlaguntza non eta norekin egin nahi duen erabakitzea behartuko dugu: Garapenak egiten duen lanak berriz gure ELA ren helburuak bete ditzan: hirugarren munduko langileen oinarrizko eskubideak, soldata egoki baten eskubidea, osasuna eta babes soziala, sindikatu eta negoziario askatasuna lor daitezen.

”
*Debemos definir
claramente los criterios
para la cooperación*

Amaia BETELU

Al afrontar la negociación colectiva, los salarios suelen ser todos los años uno de los temas de debate público. Responsables políticos, empresariales y expertos proclaman una y otra vez que los salarios deben subir poco. El salario es considerado por la doctrina oficial uno de los principales causantes de la mayor parte de los males de la economía: “son demasiado altos”; “perjudican la competitividad de las empresas”; “provocan desempleo e inflación”... Ya en 1995 decíamos en el documento “Argumentos para la mejora del poder adquisitivo de los salarios” que no hay nada de cierto en esas acusaciones. El único objetivo de esas falacias es aumentar la participación de las rentas empresariales y del capital en la riqueza global. Y lo consiguen, a costa de trabajadoras y trabajadores. En este documento estudiaremos la evolución de los salarios en Euskal Herria básicamente desde 1993, comparándola con factores como la productividad, y abordaremos la influencia de los salarios en la competitividad de las empresas, la inflación y otras variables.

Tópicos y realidades sobre los salarios

1. SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD

Uno de los argumentos habitualmente esgrimidos es que los salarios deben crecer menos que la productividad:

“Los salarios no deben crecer por encima del IPC para no agotar los aumentos de productividad”

“Los salarios deben crecer menos para acompañarse a los aumentos de productividad”

“Hay que moderar los salarios para crear empleo”.

Veamos qué ocurre en realidad:

a) Salarios y productividad en 1995.

En 1995 los salarios crecieron un 3,1% menos que la productividad. Así, en 1995 el PIB creció en términos reales un 4% en Euskadi (3,9% en la CAPV y 4,2% en Navarra). Sin embargo, el empleo sólo aumentó en un 0,6%; por tanto, la productividad por persona ocupada aumentó el 3,4% en términos reales.

Por otra parte, en la negociación colectiva de 1995 se consiguió una pequeña mejora del poder adquisitivo de los salarios, que crecieron en términos reales un 0,3% (aumento nominal del 4,6%, inflación del 4,3%), muy por debajo de la productividad.

Conclusión: Para que los salarios hubiesen crecido con la productividad, deberían haber aumentado en un 7,7%. Al crecer menos que la productividad, la participación de trabajadoras y trabajadores en la riqueza desciende.

b) Salarios y productividad en el primer semestre de 1996.

Este año está ocurriendo lo mismo que en 1995, aunque de manera más matizada, por un crecimiento económico menor: El PIB aumenta un 1,7% en términos reales (algo menos en la CAPV), y el empleo, un 1,2%. La productividad real crece un 0,5%.

Sin embargo, los salarios sólo han crecido un 0,3% (4,6% de aumento nominal, menos IPC del 4,3%). Por tanto, este año no se está recuperando lo perdido en 1995, y continúa la tendencia de caída de



la participación de los salarios en la riqueza.

c) Análisis del período 1993-96.

Para determinar si lo ocurrido en este último año y medio es esporádico o estructural, veremos la evolución a partir de 1993. Según los datos del cuadro X, todos los años analizados la productividad ha crecido muy por encima del aumento salarial.

Desde 1993 el PIB ha crecido en Euskadi un 7,5% en términos reales, mientras que el empleo se ha reducido en un 3,2% (de cada 100 puestos de trabajo sólo se mantienen 97), y el poder adquisitivo de los salarios sólo han aumentado un 0,2%. El 7,5% de aumento de riqueza no ha ido a parar ni al empleo (que ha disminuído), ni a los salarios (estables a duras penas): la productividad del empleo ha crecido un 10,9% más que los sueldos.

Por tanto, cada año los salarios han crecido de media un 2,7% menos de lo que deberían haber aumentado sólo para mantener la participación en el total de riqueza generada. Las grandes beneficiadas han sido las rentas no salariales (empresariales y del capital), que aumentan fuertemente y ganan participación en la riqueza global.

Desde 1993 la participación de los salarios en la riqueza ha disminuído un 10% sobre el valor existente en dicho ejercicio.

Según estos datos, queda claro que los aumentos salariales deberían ser muy superiores a los que se están registrando:

–Los salarios crecen mucho menos que la productividad. Debe superarse este desfase.

–Para que la participación salarial en la riqueza no caiga más, los salarios deben crecer tanto como el IPC, más la productividad real.

Tampoco los salarios inciden en la destrucción de empleo: Los salarios se han moderado entre 1993 y 1996, pero ha desaparecido un 3% del empleo existente. En cambio, han crecido las rentas no salariales.

2. EFECTOS DEL IRPF EN LOS SALARIOS

Para valorar si los aumentos salariales mantienen o mejoran el nivel de vida, hay que tener en cuenta el efecto impositivo. Las rentas salariales son las únicas que pagan el IRPF según los ingresos reales, ya que el resto de las rentas presentan grandes bolsas de fraude fiscal. Por eso, la evolución del IRPF, aunque teóricamente tenga una influencia similar sobre todas las rentas y colectivos, influye directamente en la capacidad de compra de trabajadoras y trabajadores.

La CAPV debe seguir la tarifa de IRPF establecida en los Presupuestos generales del Estado, mientras que la Hacienda foral navarra tiene plena autonomía para decidir la tarifa. En Navarra y la CAPV este impuesto ha aumentado, sobre todo mediante la aplicación de la tarifa en función de la inflación prevista. Al ser el IPC real superior al previsto, todo asalariado cuyo aumento sala-

SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD 1993-96

	1993	1994	1995	I sem. 1996	1993-96
PIB	-0,9%	2,7%	4%	1,7%	7,5%
Empleo	-5,6%	0,6%	0,6%	1,2	-3,2%
Productividad	5%	2,1%	3,4%	0,5%	11,1%
IPC anterior	5,3%	4,9%	4,3%	4,3%	18,8%
Salarios	6,4%	3,4%	4,6%	4,6%	19%
Poder adquisitivo	1,1%	-1,5%	0,3%	0,3%	0,2%
Sal. ig. productividad	10,3%	7%	7,7%	4,8%	29,9%
PERDIDA	3,9%	3,6%	3,1%	0,2%	10,9%

rial sea el efectivamente registrado en los precios, soporta un tipo impositivo más alto cada año y pierde capacidad de compra.

a) Efectos del IRPF en el poder adquisitivo en 1995 y 1996:

En Navarra, la subida del IRPF supuso en 1995 una pérdida de poder adquisitivo de un 0,05% para un salario medio. En 1996 la pérdida está siendo aún mayor, del 0,4%. Por tanto, en 1995 el poder adquisitivo real de los salarios (aumento salarial, menos IPC, menos efecto del IRPF) creció sólo un 0,25%, mientras que en 1996 se está reduciendo en un 0,1%.

En la CAPV, en 1995 y 1996 la subida de tipos en el IRPF ha supuesto una reducción real en el salario en un 0,1%; en cada ejercicio, el poder adquisitivo sólo ha crecido el 0,2%.

b) Efectos del IRPF en los salarios (1993-1996).

Los salarios han aumentado en este periodo en total sólo un 0,2% más que la inflación. Las subidas del IRPF han hecho que los salarios pierdan un 1,3% de poder de compra en Navarra y 0,9% en la CAPV. Una vez descontado el efecto del IRPF, desde 1993 los salarios en Euskadi han perdido poder adquisitivo (0,7% en la CAPV y 1,1% en Navarra).

3. DISTRIBUCION DE LA RENTA

El pretexto para pedir que los salarios crezcan poco suele ser la necesidad de crecimiento económico, que favorece la inversión y la creación de empleo. No obstante, desde 1993 ha crecido la riqueza, pero no se han creado puestos de trabajo.

Algunos sectores defienden la idea de que lo prioritario es el aumento de la riqueza, y que su reparto vendrá después. Según esta idea, para crecer más los salarios y el gasto social deben 'moderarse'. Pero esto es falso:

a) Reparto de la riqueza en la CAPV.

En Euskal Herria sólo disponemos de datos de la CAPV acerca de este capítulo, los proporcionados por el Eustat. Esta vez incluimos también las prestaciones sociales en las rentas de trabajo.

Según el Eustat, en 1995 la participación de las rentas de trabajo sobre el PIB disminuyó en un punto respecto al año anterior, quedando en el 52,3%. Pero además, desde 1991 esa caída ha sido del 3%, que en su mayor parte ha ido a parar al excedente bruto empresarial. Así, desde 1989 -primer año del que existen datos-, es en 1995 cuando las rentas de trabajo conocen su participación más baja en el total de riqueza.

b) Distribución de la renta en el Estado.

A nivel estatal existe una evolución de la riqueza similar a la de la CAPV, según datos del BBV:

VARIACION PODER ADQUISITIVO (1995)

EUSKADI	0,3%
ALEMANIA	2,5%
FRANCIA	0,5%
EE UU	0,2%
JAPON	2,5%

	1992	1993	1994
Producción	1,22 billones	1,31 billones	1,62 billones
Gastos personal	315.934 mill.	302.942 mill.	311.357 mill.
Gastos personal / ventas	25,88%	23,14%	19,9%

* En 1995 las rentas del trabajo supusieron el 47,53% del PIB, cayendo más de un punto con respecto a 1994.

* En los 90 se han perdido casi 4 puntos; para hacerse una idea, si la participación de las rentas del trabajo se hubiese mantenido en el periodo 92-95, en este último año hubieran supuesto 2,5 billones de pesetas más (cifra equivalente al gasto sanitario estatal).

* Nunca desde que se realiza esta estadística las rentas de trabajo habían estado en un punto tan bajo, ni el excedente empresarial había sido tan grande como en 1995.

Por otra parte, desde la perspectiva de la renta nacional, pueden hacerse las siguientes observaciones:

* La renta social (sueldos, salarios sin cotizaciones, prestaciones sociales y otras transferencias sociales) representaba en 1995 un 42% de la renta nacional. Ese mismo año, la suma del ahorro bruto empresarial, las rentas del capital y las rentas mixtas (agrarias, profesionales, autónomos e inmobiliarias) alcanzó el 43,5%.

* La renta social pierde constantemente peso en el total de la renta: desde 1991, un 3%, y desde 1975, más de 7 puntos.

* La renta empresarial y del capital ha crecido a costa de la renta social: En 1991 la renta social era un 7% mayor que la empresarial, y en 1995 esta superaba en 1,5 puntos a la renta social.

Pero lo más llamativo es lo ocurrido con las prestaciones sociales. Entre 1975 y 1995 han crecido del 9,2% al 15,8% de la Renta Nacional Bruta, gracias únicamente a la disminución de los salarios netos de trabajadoras y trabajadores (que han caído del 38,9% al

25,9%). Las rentas empresariales no han contribuido, sino que han aumentado su pedazo de tarta.

En el Estado español, por tanto, los sueldos netos han perdido en estos veinte últimos años un 13% de participación en el total de la renta; el 6,6% han ido a parar a las prestaciones sociales, y el 6,4% a las rentas empresariales y del capital.

✓ El crecimiento no garantiza un mejor reparto de la riqueza, vista la tendencia descendente de la participación salarial en el total de la renta.

✓ Hay dinero para financiar prestaciones sociales; incluso las rentas empresariales crecen, mientras que cada vez pagan menos impuestos.

4. SALARIOS Y COMPETITIVIDAD

Otro tópico falso sobre los salarios dice que su nivel y aumento perjudican la competitividad de las empresas vascas, porque "crecen más que en los países de nuestro entorno" y "crecen demasiado".

a) Comparación con la OCDE.

Comparando datos de las haciendas vascas con los de la OCDE, vemos que en Euskadi un asalariado sólo cobra un 48,8% de lo que se gana en Alemania. Los salarios de Euskadi superan la media del Estado, pero son inferiores a todos los de la OCDE, excepto Grecia y Portugal. Esto da una clara ventaja a las empresas vascas.

b) Evolución del poder adquisitivo.

Con excepción de EE UU, en el resto de los países de la OCDE la capacidad de compra de los salarios aumentó más que en Euskadi en 1995.

c) Aumento salarial.

Pero además, también en pesetas, los salarios han aumentado más en Alemania, Francia y Japón que en Euskal Herria. La competitividad salarial ha mejorado en relación con esos países.

d) Evolución (1993-1995).

En este período la mejora de la competitividad salarial ha sido notable: Mientras que los sueldos han crecido por debajo de la inflación en Euskal Herria y EE UU, han ganado la capacidad de compra en Alemania (6,7%), Francia (3%) y Japón (6,9%).

Pero teniendo en cuenta las devaluaciones de la peseta, esa ventaja es aún mayor: Desde 1993 los salarios de trabajadoras y trabajadores vascos han aumentado un 13%, pero los de los alemanes, un 53,7%; los franceses, un 40,6%; EE UU, 32,2%, y Japón, un 79,3%.

5. GASTOS DE PERSONAL Y VALOR DE PRODUCCION

"Las empresas no pueden soportar la excesiva carga salarial", "los gastos de personal crecen sobre el total de ingresos de la empresa", son afirmaciones alejadas de la realidad en Euskal Herria.

El Gabinete Técnico de negociación colectiva de ELA ha elaborado el siguiente cuadro con datos de 200 empresas vascas:

* Las empresas vascas sólo dedican el 20% de sus ingresos a salarios. El 80% restante va a otros costes o beneficios.

* El peso de los costes salariales sobre los ingresos ha caído entre 1992 y 1994 casi seis puntos (casi un cuarto de su valor original).

6. SALARIOS E INFLACION

Tampoco son ciertos los tópicos que achacan la inflación a los salarios, y que piden moderación para controlar el aumento de precios.

a) Causas de la inflación (1995).

Según el Ministerio de Economía y Hacienda, en 1995 la inflación fue originada en un 54% por el aumento de beneficios empresariales, un 40% por los salarios, y un 6% por la subida de impuestos indirectos.

b) Causas de la inflación (1993-1995).

En este período, según Economía, los salarios sólo provocaron la inflación en un 26,9%, mientras que los beneficios empresariales se llevan la palma, con el 69%.

Mikel NOVAL

”
Estatuan soldatek
76az gero errentaren
13% galdu dute

”
Bertako soldatak
Alemanikoen
erdia dira

DISCRIMINACIONES SALARIALES POR LA FECHA DE INGRESO

La doble escala salarial

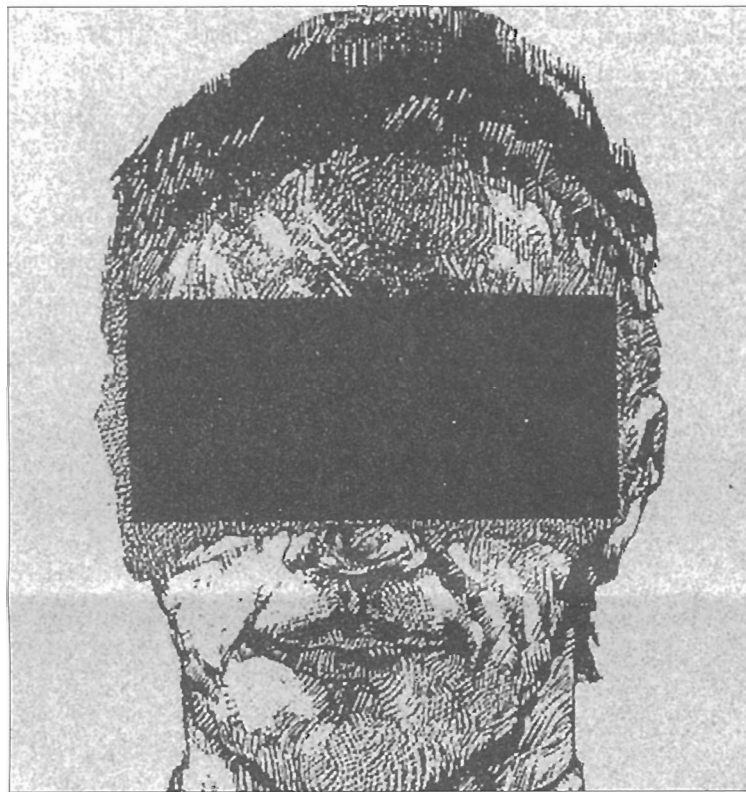
La política de reducción de costes salariales, junto con las mayores posibilidades dejadas en manos de la negociación colectiva para establecer y modificar la estructura salarial, está suponiendo que en innumerables convenios la parte patronal plantea el establecimiento de la doble escala salarial, o la escala salarial "B" para los trabajadores de nuevo ingreso, bien con carácter general, bien respecto de un concepto determinado —especialmente el de la antigüedad—. Conscientes todas las partes de que tal planteamiento puede constituir una discriminación ilegal, muchas veces se envuelve dicha desigualdad de una pretendida justificación objetiva y razonable, alegando que se trata de una medida para favorecer el empleo.

Es claro que la doble escala salarial es radicalmente antisindical por el dualismo que incorpora, incompatible con los conceptos de unidad y solidaridad. Pero también desde el punto de vista estrictamente jurídico está quedando manifiesta su ilegalidad.

SUPUESTOS NO DISCRIMINATORIOS

Hay que partir de la doctrina del Tribunal Constitucional al respecto, según la cual la "igualdad ante la ley" del art. 14 de la Constitución se interpreta no sólo en el sentido de que la ley se aplica sin excepción a todos los sujetos a ella, sino también en el de que la propia ley debe tratar de forma igual, o no puede tratar de modo diferente, situaciones iguales o equiparables, salvo que existan razones objetivas que lo justifiquen y permitan excluir la arbitrariedad. Y el convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales constitucionales, incluidas las exigencias derivadas del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El Tribunal Constitucional no ha negado la posibilidad de diferen-



cias objetivas entre trabajadores que justifiquen un trato diferenciado, pero ha indicado que la clase de trabajo prestado es el criterio más objetivo para comparar a los trabajadores, llegando a la conclusión, por ejemplo de que el criterio de la eventualidad no es válido, ya que no se demuestra que el trabajo realizados por fijos o eventuales sea diferente.

La *Sentencia 171/1989, de 19 de octubre*, estimó no contraria al principio de igualdad una diferencia retributiva establecida en convenio en favor de trabajadores ingresados con anterioridad a una fecha, para compensar la pérdida del beneficio por el que la empresa venía soportando hasta entonces las cargas fiscales y de seguridad social, entendiéndose que

existía un motivo objetivo y razonable que eliminaba la sospecha de discriminación, ya que no se trataba de imponer condiciones peyorativas a unos trabajadores respecto de otros, sino de evitar una rebaja salarial a los primeros. En parecidos términos argumenta la *Sentencia 177/1978*.

En coherencia con las sentencias citadas, la *Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 1995 (A.2916)*, estima que en el caso del convenio no es discriminatorio, ya que "no existen dos tablas salariales, sino una, aunque se crea un complemento personal al haberse cambiado el sistema de categorías y salario por categoría, por otro que agrupa categorías en unos niveles salariales, respetándose los derechos econó-

micos individuales con el fin de que no se perdiera, si fuera superior, el anterior nivel alcanzado por los trabajadores..."

Es decir, que aunque el convenio nuevo no tiene obligación de respetar los niveles salariales de los trabajadores antiguos, derivados del anterior convenio, tampoco sería discriminatorio que establezca un plus personal a favor de tales trabajadores, que al pasar al nuevo resultan perjudicados obviamente por tratarse de convenios a la baja, pero partiendo de tablas salariales únicas para todos.

DESIGUALDAD CARENTE DE JUSTIFICACION

En aplicación de la anterior doctrina, se puede alegar la *Sentencia del TSJ de Cataluña de 22.12.1992 (A.6402)*, que declara discriminatorias las diferencias salariales introducidas atendiendo únicamente a la fecha de ingreso en la empresa; e igualmente la *Sentencia del TSJ de Andalucía/Málaga de 16.05.1994 (A.2146)* juzga asimismo discriminatorias las diferencias retributivas en razón a la fecha de ingreso.

Recientemente se ha dado a conocer la *Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1996* que viene a ratificar el mismo criterio, considerando que "un dato tan inconsistente a tal fin cual es el de la fecha de contratación" no puede ser la causa para establecer una diferencia salarial.

Además, en relación con la mejora del empleo alegada como justificación, el Tribunal Supremo insiste y señala que "para que la diferenciación salarial sea constitucionalmente lícita no basta con que sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin".



Kontratazio datak ezin du soldata taula ezberdinerako oinarria izan

J. B. HARRIOLA

Subcontratación de servicios de titularidad pública. Aplicación del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores a las concesiones administrativas. Servicio de ayuda a domicilio.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1996)

Es cierto que el art. 42 ET 1995 contrae su mandato garantizador a aquellos supuestos en que tuvieran la condición de "empresario" tanto el que encarga la obra o servicio como quien asume el indicado encargo, más dicha expresión ha de entenderse como sinónima de "empleador", tal como desvela el art. 1.2 del propio Estatuto, en relación con el ap. 1 del mismo artículo, en el que se define tal figura de manera traslativa o refleja, en tanto que entiende por tal al que reciba prestación de servicios de quien sea trabajador, concurriendo en la relación que les vincula las notas que configuran el contrato de trabajo; así, la expresión "empresario", utilizada por dicho art. 42, no ha de entenderse limitada, por tanto, a quien sea titular de una organización económica específica que manifieste la existencia de una empresa, en sentido económico o mercantil.

El área prestacional y no económica en que es encuadrable el servicio encomendado por el ayuntamiento recurrente a quien es empleadora directa de las demandantes —prestación de servicio de ayuda a domicilio—, efectuado mediante contratación administrativa, no excluye, por la condición pública del titular de tal servicio, la aplicación del art. 42 ET 1995, dado que dicha condición no es obstáculo para que tal entidad, de haber asumido directamente y por sí misma la gestión del referido servicio, con el cual se atiende a la consecución de fines enmarcados en el área de su competencia, hubiera actuado como empleador directo, siendo también tal en múltiples facetas de su actividad.

El mandato garantizador contenido en el art. 42 ET 1995 menciona como negocio jurídico base del supuesto que regula a las contratas o subcontratas, sin hacer referencia expresa a la concesión administrativa, pero una interpretación teleológica del mencionado precepto fuerza a entender incluida a esta última en su disciplina, con relación a supuesto de gestión indirecta de servicios, mediante la que se encomienda a un tercero tal gestión imponiéndole la aportación de su propia estructura organizativa y de sus elementos personales y materiales, para el desarrollo del encargo que asume. Por otra parte, las expresiones "contratas o subcontratas", por su generalidad, no cabe entenderlas referidas, en exclusiva, a contratos de obra o de servicio de naturaleza privada, ya que abarcan negocios jurídicos que tuvieran tal objeto, aun correspondientes a la esfera

pública, siempre que generaran dichas cesiones indirectas y cumplieran los demás requisitos exigidos para la actuación del mencionado precepto.

Despido discriminatorio de trabajadora embarazada por faltas de asistencia y puntualidad motivadas por el alto riesgo de abortar.

(Sentencia 136/1996 de 23 de julio, del Tribunal Constitucional)

Cuando se ventile una vulneración del art. 14 CE, los órganos de la jurisdicción social han de alcanzar y expresar la convicción, no tanto de que el despido no fue absolutamente extraño a la utilización del mecanismo disciplinario, sino más bien la de que el despido fue enteramente extraño a una conducta discriminatoria por razón de sexo, de modo que pueda estimarse que el despido en todo caso habría tenido lugar verosímelmente por existir causas suficientes, razonables y serias para entender como razonable la decisión empresarial desde la mera perspectiva disciplinaria. El órgano judicial debe considerar probado que los hechos imputados al trabajador, además de tener una realidad histórica, fueron en verdad los únicos causantes del despido en la intención del empleador y calificar tales hechos como ajenos a todo propósito discriminatorio.

La prohibición de despedir por razón del embarazo pretende evitar a la trabajadora embarazada cualquier riesgo de despido por motivos relacionados con su estado y comprende la hipótesis de las ausencias al trabajo debidas a una enfermedad o trastorno fisiológico causados por el embarazo y que impidan desarrollar la prestación laboral conveñida, las cuales, por tanto, no pueden justificar un despido.

De los arts. 1.1, 2 aps. 1 y 3 y 5.1 Directiva 76/207 CEE del Consejo, de 9 Feb. 1976 (igualdad de trato entre los sexos: acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo) se desprende que el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada, y la ruptura del contrato ni siquiera puede justificarse por el hecho de que una prohibición legal, impuesta por causa del embarazo, impida temporalmente a la trabajadora desempeñar un trabajo nocturno. Posteriormente, el art. 10.1 Directiva 92/85 CEE del Consejo, de 19 Oct. 1992 (medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada) estableció la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada que haya comunicado su estado al empresario, durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso

de maternidad, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones o las prácticas nacionales, precepto éste que no ha previsto ninguna excepción a la prohibición de despido de la mujer encinta durante dicho período, salvo en los casos excepcionales no inherentes al estado de la interesada.

Mejora de prestaciones de invalidez pactada en convenio. Hecho causante determinante de su aplicación: la invalidez y no el accidente. Responsabilidad de la empresa.

(Sentencia del TS de 22 de julio de 1996)

Habiéndose suscrito una póliza de seguro para cubrir, entre otros siniestros, los riesgos de invalidez permanente derivada de accidente de trabajo de los trabajadores que mantengan relación laboral con el tomador del seguro, si bien en la fecha en que se concertó el aseguramiento del accidente de trabajo con la compañía recurrente no figuraba el actor en la relación de trabajadores afiliados a la S.S., por encontrarse en situación de invalidez provisional, en tal sentido es necesario señalar que, como acertadamente mantiene la sentencia de contradicción, el riesgo asegurado no es el accidente, sino la invalidez permanente resultante del mismo; así, si cuando se produjo el hecho causante determinante de la indemnización, que es la mejora voluntaria de la acción protectora de la S.S. prevista en el art. 181.2 LSS, estaba vigente el convenio colectivo mediante el que se concierta la citada póliza, es indudable que el trabajador tiene derecho a la indemnización reclamada en el mismo, y en orden a la responsable al pago de dicha indemnización, con relación a la aseguradora, había una falta de cobertura del riesgo referido, pues la empresa no le incluyó en la póliza colectiva entre los trabajadores en alta, siendo así que el que debe responder es el empresario, por ser el obligado según el convenio colectivo, que no tenía cubierto por ninguna aseguradora el riesgo referido en la fecha del hecho causante; la empresa fue la que suscribió el contrato de seguro con la recurrente, silenciando la situación del trabajador accidentado.

Sindikalgintza

JUANJO ZELAIA, ELA-KO ARDURADUNA SAKANAN

“Gobernuak Sakana bultzatzeko ez du interesik agertu”

Sakanako eskualde nafarrak 20.000 biztanle ditu, eta betidanik izan du industri iharduera aski handia. Juanjo Zelaia, “Txileno”, ELAko eskualde arduradunari egin diogu elkarrizketa bertako egoeraren berri eman diezagun.

–Zer da Sakana?

–Altsasua eta Irurtzun bitartean dagoen eskualdea; Etxarri-Aranaz, Lakuntza, Uhartea-Arakil hor daude kokatuta. 20.000 biztanle ditu, eta aspaldidanik industriak garrantzi handia izan du, nekazaritza eta abeltzaintzarako baldintza egokirik ez baitago (euri dezente eta giro nahikoa hotza); iharduera hauek enplegu industrialia osatzeko mantendu izan dira batipat. Esan beharra dago ELAren egituraren Larraun aldea ere (Lekunberri ingurua) eskualdearen baitan biltzen dugula. Lantegiren bat edo beste badago han, baino gutxi.

–Zein eratako enpresak egiten dute bertan lana?

–Sektoreari dagokionez, batipat metalaren eraldaketa eta metalezko produktuak egiten dituzte. Galdategiren bat geratzen da oraindik, eta beste sektoreetan Cangrejo porlandegia, porlanaren eratorriak eta zura ere badauzkagu.

Tamaina aldetik, 700 langile dituen Inasa (Reynolds aluminio taldeko lantegia, Irurtzun kokatua) ezik oro har ez dago enpresa haundirik: Cangrejo berak ere 250 langile ez ditu. Ehun lagun inguruan dabilta beste enpresa batzuk: Sunsundegi, Hisphording, Ufesa, etab.

–Zer moduzkoa da egoera ekonomikoa?

–Industria gaizki samar dabil. Gipuzkoa eta Bizkaiko



enpresak ‘hozten’ direnean, Sakanakoek pulmonia harrapatzen dute. 1994-95 urteetan nolabaiteko hobekuntza somatu zen, adibidez Gamesa Eólica ezarri baitzen, eta iharduera mugitu zen horri esker. Baina enpresarik nagusienak (Hisphording, Alzania, Sunsundegi edo Ufesa) ez dabilta ondo. Inasak 50 langile ingururentzat aurretiko erretiroa mahairatu du... Baina hemen beharginak ez daude sobera, berehala lanpostuak kontratu merke osatzen baitituzte.

3.000 lanpostu ditugun eskualde honetan populazio aktiboaren %20 inguru dago lanik gabe. Automozioaren

une onak salbatzen du nolabait egoera larria.

LANGABEZIA

–ELAk zer proposatu du honen aurrean?

–Gure ustez, baldintzak ipini behar dira, eta enpresa berriak sortzeko lur industrialia paratzea ezinbestekoa da. Orain badaude industrialde txiki batzuk, baina horietan enplegu aski sortzen duen enpresarik ez da sartu. ELAk proposatzen duena bi poligono zabal prestatzea da, eskualde guztiko ekonomia bultzako luketen industriegune indartsuak. Hemen-gu udalek apostu hau egin

dute, baina erantzunik ez dute jaso.

–Zer dela eta?

–Arazoa zera da, Nafarroako Gobernuak (lehen PSN zela, orain UPN dela) inguru hau ez duela inoiz gehiegi zaindu, errentagarritasun politiko eskasa duenez. Sindikatuetan ere abertzaleon nagusitasuna itzela da: ELAk %36,6 du, eta LABek %25,67. Ondorioa: inbertsioak Erribera edo Iruñea aldera bideratzen dituzte (Gamesa Eólicarekin gertatu da azkenekoz).

–Langabezia murrizteko beste biderik ba al da?

–Bai, lanbide heziketa (LH) hobetzea. Alor honetan ere defizit handia dauka Sakana. Industria ekonomiaren oinarri den arren, hemengo eskola profesionaleko eskaintzak ez dauka horrekin zerikusirik. Adibidez, enpresa batek soldatzaileak behar baditu, Goierri edo Arabara jotzen du bere bila, hemen bat ere ez dagoelako. Hemen LH administratiboa eta zura-ren sektorekoa ematen dira... Langabetu fabrikak bihurtzen dira ikastetxe horiek, edo emigrazioa sortzen dute.

Halaber, INEMek ez dio errealitateari behar bezala erantzuten: iaz soldaketa ikastaro bakarra eman zuen urte guztian zehar.

ENPLEGU ESKASA

–Dagoen enplegua zertan da?

–Nonahi bezala, oso prekaritate handia dago, batez ere gazteen artean; hauteskako etorkizuna iluna da. Gainera, aldi baterako lan enpresak (ETT) nahi bezala ari dira sartzen, baita Viscofanen moduko talde haundietan ere. Hitzarmen kolektiboetan mugak jartzen saiatzen gara, eta lorpen bat edo beste izan dugu, baina hemen zeregin handia dauka.

Polígonos y formación profesional

Sakana vive de la industria, sobre todo del sector metalúrgico. La situación socioeconómica actual, con un alto nivel de desempleo, ha llevado a ELA a plantear dos exigencias: la necesidad de polígonos industriales, “pero no como los actuales, dispersos y en los que sólo se instalan talleres pequeños, sino dos grandes polígonos (situados en Irurtzun y Urdiain) que tiren de la actividad económica de la comarca.

La segunda gran necesidad es la “adaptación de la formación profesional a la realidad; sobran alumnos del sector de la madera y faltan soldados”.

G. ZEBERIO