

ELA PRESENTA EL INFORME SOBRE LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS'

Los beneficios se llevan todo el aumento de productividad

Los salarios no se han beneficiado del fuerte incremento de productividad que han registrado las empresas vascas entre 1994 y 1997. En concreto, la productividad creció un 8,5% más que los salarios durante este periodo, según se desprende del informe que sobre la evolución de los salarios elabora anualmente el gabinete de estudios de ELA.

En su presentación, el secretario general, José Eloorieta, manifestó que "la patronal vasca está aumentando de forma espectacular sus beneficios, utilizan-

do el paro como elemento de presión para desregular el mercado de trabajo y presionar a la baja las condiciones contractuales".

Por su parte, Josemi Unanue, responsable de negociación colectiva de ELA, manifestó que los datos aportados por el estudio dejan margen "para hacer una política reivindicativa para 1998 más ambiciosa que la que se ha venido haciendo a fin de incorporar la productividad a los salarios".

(Págs. 11-13)

ELA-REN KANPAINAK EKONOMIAREN HAZKUNDEARI ZUKUA ATERA NAHI DIO

1998rako negoziazio kolektiboaren prestakuntza



Bigarren urtez, ELAk negoziazio kolektibo kanpainaren hasera aurreratu egin du. Joan den urrian Komite Exekutiboak 1998rako errebindikazioen ildo nagusiak zehaztu ostean, abiatu dira hitzarmenei heltzeko lanak. 98rako enplegua sortzea da helburu nagusia; horretarako lanaldia eta prekaritatea (ALEak, aldi baterako kontratazioa) murriztu beharra dago. Gainera, ELAren beste helburu nagusia aberastasunaren banaketa bidezkoagoa izango da.

Ez da nahikoa soldatak prezioen parean haztea. Igoera errealak lortzeko aukera daukagu, ekonomiaren une ona eta emankortasunaren hazkundera kontutan izanik. Negoziazioa batipat Bizkaian egingo da, bertako langileen %90ak baititu hitzarmen kolektiboak negoziatzeko.

ELA Sindikalgintza
 REVISTA MENSUAL DE POLÍTICA SINDICAL
 Noviembre 1997 / 100 páginas / Nº 177 / 4000



ELA PRESENTA EL INFORME SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS
Los beneficios se llevan todo el aumento de productividad

Los salarios no se han beneficiado del aumento de productividad que ha experimentado el sector desde 1994. En concreto, la productividad creció un 2,5% en 1997, pero los salarios sólo un 0,5%. Este hecho, según el informe, se debe a la falta de negociación colectiva y a la ausencia de un sistema de reparto de los beneficios que permita a los trabajadores participar en el aumento de productividad.

ELA REN KANPAINAK EKONOMIAREN HAZKUNTZARI ZUKTIA ATERA NAHI DIO
1998rako negoziatio kolektiboaren prestakuntza



Berriro berriro, ELA k negoziatio kolektiboaren garrantzia azpiko du. 1998rako negoziatio kolektiboaren prestakuntza aztertzen du ELA-ko informazioak. Informazioak erakusten duenez, 1997ko azaroaren 15etik 1998ko azaroaren 15era bitartean, ELA-ko afiliatuak 1.000.000 inguru dira. ELA-ko afiliatuak 1.000.000 inguru dira. ELA-ko afiliatuak 1.000.000 inguru dira.

- 3 HILEKO FIRMA:
Juan Miguel Mendoza
"Ezinbesteko lanaldi murrizketa"
- 4 KONFEDERAKUNDEA
- 5 ESKUALDE-FEDERAZIOAK
- 6 INTERNACIONALES:
La Cumbre europea sobre el empleo
- 7 INGURUGIROA:
"Ozonoaren etsaia"
- 8 EROSKI ETA HUMANISMOA
- 9 NEGOCIACION COLECTIVA
- 10 MUJER
"Los datos de la vergüenza"
- 11-13 TEMA DEL MES:
Informe sobre salarios y empleo
- 14-17 AZTERGAIK
- 18 INTERNACIONAL
"La OIT y los sindicatos"
- 19 GARAPENA
- 20 EKONOMIA
- 21 "¿Quién administra los fondos de pensiones?"
- 22 GUIA LABORAL:
"Jornada y horas extraordinarias"
- 23 JURISPRUDENCIA
- 24 ELKARRIZKETA:
Iñigo Sagarna



6

VALORACION DE LA CUMBRE SOBRE EMPLEO EN LUXEMBURGO

8

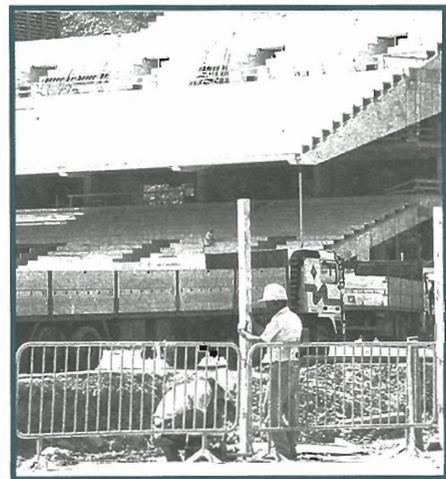


EROSKI

"Del humanismo cooperativo al neoliberalismo más duro"

GUIA LABORAL: Jornada y horas extras

22



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

Ezinbesteko lanaldi murrizketa

E

mpresarien gogoen aurka enplegua eztabaida sozio-ekonomikoaren erdigune bihurtu da azkenaldi honetan gure herrian. Lehenengo aldiz, enpresari eta sindikatuak mahai baten inguruan eseriko dira langabeziaren aurkako neurriak eztabaidatzeko. Aurreko asteotana enpresariak esandakoari begiratzen baldin badiogu akordioa ezinezkoa dirudien arren, Lan Harremanen Kontseiluko negoziatio-mahaia berehala osatzearen alde azaldu dira sindikatuak.

Enpresariak lanaldiaren murrizketa eta aparteko orduen kontrola jasoko dituen akordio baten aurka azaldu dira dagoeneko, eta lotsagabeki baztertu dituzte langabeziaren aurkako borrokan eragin zuzena dituzten neurriak. Hasera-haseratik azaldu dira neurri zorrotzak hartzearen aurka eta eztabaida zapuzteko ahaleginetan dabilta. Langabezia negozio iturri bihurtu da enpresariarentzat eta ez dute inolako interesik gauzak aldatzeko. Lan baldintzak desarautzeko aukera handiak eskeintzen ditu langabeziak eta abantaila hori ez dute galdu nahi izan Euskal Herriko enpresariak. Ondorioak begibistan daude: enpresarien eta kapitalen irabaziak puztu egin dira.

IRTENBIDE BAKARRA, MURRIZKETA

Datu bakar bat esanguratsua da: produktibitatea soldat bano %8,5 gehiago hazi da azken hiru urteotan. Jakina da produktibitateak gora egin duen heinean ekoizpen berbera lortzeko gero eta lanordu gutxiago direla beharrezkoak. Horren arabera, irtenbide bakarra lanaldia murriztea edo langabeziaren hazkundera direla



Lanaldi murrizketa betidanik izan da lehentasuna langile klasearentzat. Argazkian, 1950ko oihalgintzako langile bat.

Horrela, zenbait gobernu, hala nola Frantzia, Italia edo Portugalgoa, era ezberdineko neurriak ari da hartzen lanaldi murrizte aldera: 35 orduko astea, lau egunetako astea, etab. Horregatik, Aznarrek Luxembourgen ospatu den enpleguaren goi bileran izan duen jarrerari penagarria deritzogu. Europa osoan langabezi tasarik altuena (%20) duen estatuburuak ez zituen ontzat hartu bilera honetan onartu ziren konpromiso apalak, gazteen eta epe luzeko langabetuen prestakuntzari dagozkienak, hain zuzen ere.

ENPLEGUA NOLA SORTU?

Langabeziari aurre egiteko ELA eta LAB sindikatuak proposamen bat mahairatu zuten Lan Harremanen Kontseiluan joan den uztailean.

Bi sindikatuok emandako datuen arabera, Euskal Herriko enpresa guztietan asteko lanaldia ordu bete murriztuz gero 17.500 lanpostu sor litezke. Sindikatuak negoziatioak berehala hasteko asmoa agertu zuten, baina genion bezala, Confebask enpresari elkarte eztabaida atzeratzen ahalegindu da. Azkenik, data zehatza izango du proposamen honen eztabaidak Lan Harremanen Kontseiluan.

Lan orduen murrizketa eta aparteko orduen kontrolarekin batera, prekaritasunaren aurkako borroka eta alde zuzeneko jubilazioak proposatzen dira, besteak beste, ELA eta LAB elkarrekin egindako proposamenean. Ziur gaude neurriok enpleguari bultzada nabarmena emango diotela Euskal Herrian. Ba dira langabeziari aurre egiteko tresnak eta neurriak. Horiek aplikatzeko, ordea, beste borondate bat behar da enpresari eta agintarien aldetik. Ezin baita ahaztu zifra edo estatistiken atzean arazo larriak dituzten herritarrak daudela.



JUAN MIGEL MENDOZA
ELAko Ekonomia- eta Industri-
Ekintzarako arduraduna

ESKUBIDE SOZIALEN KARTAREN ALDE

ELA eta LABek Eskubide Sozialen Kartaren aldeko apustua egin genuen. Agiri honen oinarritzko ildoak enpleguari buruz batera egindako proposamenean zeuden errebindikazioekin bat datoz. EAEko 82.000tik gora lagunek sinatuta, karta aurrera eramanez duen herri-ekinbidea lanaren eta aberastasunaren banaketari ekiteko lehen urratsa izan liteke. Berau joan den azaroak 21ean eztabaidatu zen lehenengoz Legebiltzarrean.

Asteko lanaldia 35 orduetara murriztea; 60 urte betez gero jubilazioa izatea, eta aldi baterako enplegua kontratazio finko bihurtzea sektore publikoan nahiz pribatuan premiaz hartu beharria neurriak dira. Gainer, langabezian dagoen pertsona orok bizimodu duin bat izateko gutxienezko dirusarrerak jaso behar ditu.

Euskal Herrian egoera sozial larria bizidugu: biztanleria aktiboaren %20tik gora lanik gabe dago; ia 50.000 familiatan kide batek ere lanik ez dauka; langabetuen laurdenak ere ez du langabezi babesik jasotzen... Lotsagarria da hedabideetan azaltzen dizkiguten txostenek ekonomia zein ongi doan esatea, finantza-erakundeek dituzten mozkin izugarriak lau haizetara zabaltzea eta enpresek gero eta gehiago irabazten dutela esatea.

Egoera hori aldatzeko une kritikoan gaude. Gizarte bidezkoago baten aldeko apustua egin behar da, bizi duina izateko eskubidea eragozten zaien horiekiko elkartasuna adieraziz.

Beraz, ELAk eta LABek Legebiltzarrari Eskubide Sozialen Karta onar dezan eskatzen diogu.

ELA Y LAB VALORAN EL ACUERDO ENTRE PNV Y PP

“La enmienda abre una posibilidad de salida, pero no despeja las incógnitas sobre la financiación de Hobetuz”

La enmienda al proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado pactada entre el PNV y el PP abre una posibilidad de salida a la financiación de HOBETUZ para el próximo año y supone por ello un avance respecto del proyecto inicial del Gobierno español. ELA y LAB consideran, sin embargo, que persisten demasiadas incógnitas sobre la confirmación de esta financiación, su volumen y condiciones, por lo que el tema no puede darse por resuelto.

En todo caso, ELA y LAB quieren llamar la atención sobre la gravedad del hecho de que el gobierno del PP haya tomado como punto de partida, un año más, la negación de la existencia del Acuerdo Vasco de Formación Continua, en flagrante contradicción con la propia legalidad española, convirtiendo en materia de intercambio político el derecho de los trabajadores y trabajadoras de este país a su formación.

ELA y LAB recuerdan que el Acuerdo Vasco de Formación Continua es el único que de acuerdo con la legalidad vigente tiene eficacia jurídica en la CAPV, por lo que exigen un reconocimiento efectivo y una vía de financiación estable con cargo, fundamentalmente, a la cuota de formación profesional. Es intolerable que se den situaciones como la



que este mismo año está padeciendo la Fundación de la CAPV para la Formación Continua, HOBETUZ, que va a completar un ejercicio presidido por la incertidumbre sobre el cuánto, el cuándo y el cómo de las transferencias de financiación a las que tiene derecho.

ELA y LAB exigen, por último, la transferencia, de una vez por todas, de la competencia sobre esta materia, única forma en que un elemento tan importante para la mejora del empleo como es la formación continua pueda desarrollarse en las necesarias condiciones de estabilidad y garantía.

Bilbao, 19 de noviembre de 1997.

ELA PARTICIPA EN EL FORUM DE LA CES PARALELO A LA CUMBRE DE LUXEMBURGO

La reducción sustancial de la jornada crearía empleo

Una delegación de ELA acudió el pasado 20 de noviembre a Luxemburgo, donde tuvo lugar el Consejo Extraordinario de los quince sobre empleo, para participar en la manifestación y el Forum sindical convocado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y exigir que “el empleo se ponga en el centro del debate de la construcción europea”.

Los representantes de ELA en el Forum sindical, Eustakio Uranga, miembro del Comité Ejecutivo del sindicato, y Amaia Betelu, representante en el Consejo Económico y Social de la Unión Europea, expresaron el apoyo de la organización a las medidas en favor de la reducción del tiempo de trabajo, con el objetivo de reducir drásticamente el alto nivel de paro existente en Europa, y en Euskadi en particular.

“La reducción sustancial de la jornada laboral, con creación de empleo sustitutorio, es la medida más eficaz para generar empleos en cantidades importantes”, afirmaron los representantes de ELA. En este sentido, los representantes del sindicato criticaron que los aumentos de productividad registrados en la gran mayoría de las empresas europeas no hubiesen tenido efectos positivos en la reducción del desempleo, y exigieron una política más agresiva para hacer frente a este problema en Europa.

Para ello, en opinión de los representantes de ELA, es necesario combinar la capacidad de propuesta de las organizaciones sindicales con la presión en la calle, tanto a nivel nacional como europeo.

Ikegaf

ELAk kazetariei eginiko presioak salatu ditu

ELAko Informazio eta Arte Grafikotako Federazioaren (Ikegaf) iritziz, "bere hitzekin PPko Carlos Urquijo parlamentariak euskal komunikabide publikoetako langileengan presioa eragin nahi du, euskal errealitatearen ikuspegi partzial eta alde-bakarrekota eman dezaten". Federazio horrek honela erantzun die hedabide publikoetan ENAMen inguruko informazioak nola eman behar diren Urquijok esan duenari. Ikegafen aburuz, politiko eskuindar honek "EITBn zentsura ezarri nahi du", eta "ez dauka inolako zeresanik ez edukiak, ez kazetarien etika arautzeko".

Ikegaf se opone al cierre patronal de gasolineras

ELA se ha mostrado contrario a una posible *huelga* en las gasolineras a partir del 1 de diciembre, por los siguientes motivos:

"La convocatoria sería un cierre patronal ilegal si la realizaran las organizaciones patronales. Por ello, en el Estado, las patronales han buscado la colaboración de UGT y CC OO, que les van a legalizar la *huelga*, pudiendo descontar el importe de los días de paro de la nómina. ¡Vaya negocio! Una *huelga* para otros que pagaríamos nosotros".

"Las patronales pretendían que ELA se sumase a la convocatoria, mientras en Bizkaia nos encontramos con el convenio paralizado; en Araba y Navarra, la patronal se niega sistemáticamente a negociar un convenio provincial, y sólo en Gipuzkoa la relación es correcta".

"Las relaciones laborales no pueden estar sujetas a coyunturas de interés patronal; si los empresarios pretenden involucrar a los trabajadores y trabajadoras en la problemática general, deberán propiciar cauces permanentes de comunicación, más allá de situaciones puntuales".

"La patronal habla de la posible pérdida de empleo en el sector. Sin embargo, las plantillas están bajo mínimos tras la implantación del autoservicio, y tienen cada vez más peso los contratos en precario y las ETTs".

"La pretensión de las patronales es la de mantener la exclusiva de

la intermediación con las petroleras, cuando esta situación prácticamente ha desaparecido en Europa".

"ELA exigirá el control exhaustivo de las instalaciones existentes o que se construyan en el futuro, y el establecimiento de unas normas comunes de seguridad para todas ellas, que eviten discriminaciones, y sobre todo, riesgos para usuarios, trabajadores y trabajadoras, y para la sociedad en general".

Ikegaf recuerda que cualquier orden del empresario de cerrar el establecimiento deberá ir acompañada de un escrito con las condiciones debidamente aclaradas, "que nos permitirá reclamar las cantidades que la empresa pretenda descontarnos por *su huelga*, y no toleraremos ni acciones ni amenazas".

Servicios Públicos

Rechazo de la modificación de la Ley de Función Pública Vasca

ELA ha hecho una valoración muy negativa de la modificación de la Ley de Función Pública Vasca (LFPV), recientemente aprobada en el Parlamento vasco. Dicha modificación encuentra el rechazo del sindicato por varias razones: "En primer lugar, se han obviado todos los procesos de participación y negociación con los sindicatos, recurriendo una vez más al *orden* y *mando* al que nos tienen habituados últimamente, con la intención de devaluar el papel de las organizaciones sindicales".

La nueva redacción de la LFPV, estima ELA, "implica la aceptación de un marco estatal, del que no se desvía un ápice, haciendo seguidismo de las disposiciones que desde vienen dictándose desde la Administración central".

Por otro lado, la modificación de la citada ley "busca dar carta de naturaleza a todos los incumplimientos de la legalidad que vienen cometiendo los responsables de las administraciones vascas". Así, estima ELA, "el hecho de ir a una gestión departamental supone un intento de constituir auténticos *ghettos* de poder político, acabando con los principios básicos de lo que debe ser la Función Pública; se eliminan las obligaciones de convocar concursos de traslados y ofertas públicas de empleo, y se habilita un sistema de reasignación de

efectivos que echa por tierra las garantías de igualdad, mérito y capacidad.

ELA reclama traspasos para homologar condiciones laborales

ELA ha reclamado al Gobierno central la transferencia de las competencias recogidas en el Estatuto que están pendientes, "con el fin de que a los empleados y empleadas públicos de la Administración del Estado en la CAPV y Navarra se les apliquen las mismas condiciones laborales que a sus homólogos de las administraciones autonómicas".

Patxi Agirrezabala, secretario general de la Federación de Servicios Públicos (FSP), considera urgentes los traspasos no realizados aún, "porque las diferencias retributivas entre un personal y otro son abismales". Para el dirigente de la FSP, "es hora ya de que el Gobierno central y los de Pamplona y Gasteiz hagan lo posible" para que acabe la discriminación de los trabajadores de la Administración central. Agirrezabala ha recordado que mientras lleguen las transferencias que faltan, "es necesaria la descentralización de la negociación colectiva de este personal en la CAPV y Navarra".

Ertzaintzako ordezkari sindikalen inguruko istilua

ELAk ErNE, CC OO eta UGTri asmo txarrez jokatzea eta Ertzaintzako kideak nahasteko nahia egotzi die Poliziarren Euskal Legea betetzeko jarri dituzten oztupoak direla medio. Lege hori dagoeneko 1992an onartu zen, baina orain arte ez zen bete Polizia Kontseiluko ordezkariak sindikala nola eratu behar zen zioen puntua. CC OO eta UGTk ez zuten onartzen hauteskunde- eta afiliazio-datuetan oinarritzerik.

Lan Harremanetarako Kontseiluaren erreforma urrian indarrean sartu ondoren, sindikatuen afiliatu kopurua egiaztatzeko sistema bat onartzea posible izan da azkenik. ErNE, CC OO eta UGTk sekulakoak eta bi bota dituzte -Estatuko Datu Babeserako Agentzia ere mugitu dute-, "afiliatu zerrendak argitaratu" egingo direla eta eurek "afiliatuen daturik ez dutela emango" esanez.

Baina, ELAko Zerbitzu Publikoetako Federazioak (ZPF) esan duen legez, "ezagutuko den datu bakarra sindikatu bakoitzaren benetako afiliazio maila izango da, eta antza horixe da sindikatu horiek beldurtzen dituen, argi gera bailiteke Ertzaintzan ezer gutxi edo dirudiena baino askoz gutxiago direla".

Gainera, ELAk azpimarratu egin du "sindikatu espainolen aldetik erabat aurkako jarrera izaten du euskal erakundeek esparru propio bat gauzatzen duten aldiro".

Feta-Etef

Contra la precariedad en la Banca

La comisión sectorial de Banca de ELA ha constatado en el sector una "desregulación paulatina, que se está produciendo como consecuencia, sobre todo, del convenio estatal, que en los últimos años ha impuesto un recorte de las condiciones existentes en materia de movilidad funcional o geográfica, ha consolidado la discriminación de las nuevas contrataciones y ha impulsado la prolongación de la jornada de trabajo, junto con un número escandaloso de horas extras". Además, la sectorial denuncia "el empleo abusivo de la contratación por debajo de convenio, como los contratos en prácticas, para la formación o en otras modalidades precarias".

Para la sectorial de Banca de ELA, esta situación es más inadmisible "en un contexto en que los bancos están batiendo récords de beneficios, con más de 252.000 millones de pesetas ganados en el primer semestre de 1997, a la vez que disminuyen las personas empleadas en el sector".

ELA subraya la conveniencia de impulsar la negociación de un convenio para la banca en el ámbito de Euskal Herria, "como mejor garantía para avanzar en las condiciones laborales, a partir de unas mayorías sindicales distintas de las del estado que, por hipotecas de todo tipo, se han convertido en el mejor aliado de la patronal bancaria para imponer unilateralmente sus condiciones".

LA CUMBRE DE LUXEMBURGO NO HA FIJADO COMPROMISOS SIMILARES A LOS DE CONVERGENCIA PARA REDUCIR EL PARO

Una cumbre de irresponsables

Para pasar por el aro de Maastricht todo esfuerzo era poco. Para solucionar el paro todo esfuerzo es siempre excesivo. En la minimalista Cumbre de Amsterdam, en junio, el primer ministro francés, Lionel Jospin, forzó una cumbre monográfica sobre el empleo, a celebrar en otoño. Esta reunión acaba de celebrarse. Fue preparada sin ilusión y se llevó a cabo en medio de un profundo escepticismo. Los resultados han sido mínimos.

Se ha tenido que llegar a casi 20 millones de personas paradas en Europa para que los componentes de estas cumbres europeas empiecen a pensar que el desempleo es un problema europeo preocupante. Que preocupa, sobre todo, a los parados, evidentemente. A los congregados en la cumbre les preocupa, sobre todo, que el paro preocupe seriamente a los propios parados, y que esta preocupación empiece a expresarse. El paro es el principal problema que tiene Europa, pero nadie se lo creería a tenor del interés –poco– que ponen sus responsables en solucionarlo. La literatura que han generado los responsables políticos de Europa en relación con el desempleo ha sido tan abundante como ineficaz. Y además, muy repetitiva.

¿ES UN PASO?

¿Ha dado algún paso esta Cumbre de Luxemburgo? Tal vez sí, pero hay



Miles de manifestantes convocados por la CES recordaron a los millones de personas desempleadas en la Unión Europea.

que fijarse mucho para advertirlo. El hecho mismo de la celebración de la cumbre, ¿es un paso adelante? Tal vez. De todas formas, tardío y corto. Se han acordado algunos extremos de cierta concreción; se han diseñado sistemas de vigilancia; se piden a cada gobierno planes de cierta concreción dentro de las directrices de la Cumbre, etc., pero no se monta ningún régimen de sanciones. Ya se conoce la tendencia de los gobiernos a la indisciplina y a rendir informes con mucha imaginación creadora. Lo

han hecho en el caso del euro y la convergencia de Maastricht, a pesar de los controles y sanciones.

Dos personajes han tenido papeles destacados en Luxemburgo: Jospin ha tirado con fuerza y convicción en busca de respuestas y eficacia. Aznar, por su parte, ha jugado a rebajar, ralentizar y a desmarcarse. Postura inconcebible cuando tras de sí formaba, con mucho, el mayor ejército de parados de toda la Unión Europea.

CONTENIDOS DE LA CUMBRE

Los jóvenes en paro y los adultos en desempleo de larga duración han centrado la atención de la Cumbre. Cada estado elaborará –y aplicará– las medidas necesarias antes de cinco años, excepto los estados con especial tasa de desempleo juvenil o de larga duración. Esta excepción ha sido la conquista de Aznar.

DOS VELOCIDADES

La Cumbre de Luxemburgo ha quedado lejos de la eficacia. No es lo que podía y debía esperarse de una reunión en la que eran mayoría gobiernos socialdemócratas. El optimismo de Aznar al término de la cita puede ser reflejo de que sus recelos ante tanto socialdemócrata se habían disipado y aliviado.

¿Ha sido esta la cumbre del realismo? ¿Ha sido la cumbre de la claudicación socialdemócrata? En todo caso, es una cumbre que definitivamente pone en evidencia la necesidad de una actuación sindical más incisiva, más molesta. Esta cumbre ha consagrado la Europa social –mínima– a dos velocidades: una velocidad, lentísima; la otra, desesperante. 20 millones de europeas y europeos en paro tenían toda clase de derechos para esperar más. ¿Se ha empeñado Europa en dejar de ser Europa?

ITURRIAGA

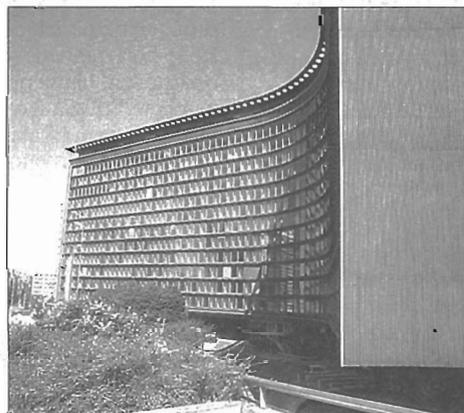
CONCLUSIONES DE LA CUMBRE DE LUXEMBURGO

Las conclusiones de la Cumbre, de carácter orientativo, son las siguientes en sus rasgos principales:

✓ Todos los años se fijarán orientaciones comunitarias que en cada estado se trasladarán a su particular plan de empleo. La UE examinará su cumplimiento (pero sin capacidad de sanción) basándose en el informe que anualmente entregará cada país.

✓ Desempleo juvenil y de larga duración.

En un plazo de cinco años, los estados deben garantizar que todos los jóvenes que lleven seis meses de paro tengan una oportunidad de empleo o de formación. La misma garantía se exige respecto de los parados adultos con un año o más de paro. En este punto Aznar ha logrado un protocolo especial para ampliar el plazo de cinco años para los países con fuerte tasa de paro.



Los agentes sociales de cada país deben llegar a acuerdos sobre formación, prácticas y experiencia profesional.

Cada país deberá ofrecer una posibilidad de formación o de reinserción en el mercado de trabajo al 20% de sus parados.

✓ Apoyo a la empresa.

Se estima el autoempleo y el aprovechamiento de las nuevas fuentes de empleo.

La empresa debe ver reducida la presión fiscal, tanto en el trabajo como en la formación.

✓ Incremento de la adaptación de trabajadores a la empresa.

Hay que negociar formas flexibles de contratos de trabajo, de jornada laboral, y también la reducción del tiempo de trabajo.

✓ Medidas antidiscriminatorias.

Tanto por razón de sexo, como de raza. Y especial atención a los problemas que encuentran las personas con discapacidades para incorporarse al trabajo.



1 996an herri garatuetan klorofluorokarbonoen (CFC) produkzioa debekatu zen modu berean, 2005. urtetik aurrera ozono geruzak arerio bat gutxiago izango du: metilo-bromuroa (BrMe). Ozono geruzarentzat kaltegarria den gai hau oso erabilia izan da plagizida moduan, nahiz eta garestia izan, marrubi, lore, zitriko eta abarren produkzioan.

Ozonoaren etsaia

CFCen ondoren (hozkailu eta aerosoletan oso erabilia izan dena) metilo-bromuroa izan da merkaturatik ingurugiroari kalte egiteagatik kendu den bigarren gasa.

Metilo-bromuroa eta beste gai kimiko batzuren debekua ozono geruza babesteko erabaki da bereziki. Jakina denez, geruza honen eginkizunik nagusia bizidunak izpi ultravioletatik babestea da. Hain kaltegarriak diren irradiazio hauek indar osoz joko balute, lurtean ezinezkoa izango litzateke inolako bizirik izatea. Honela, ozono geruzaren murrizketa txiki batek irradiazio ultravioleta maila handiak eragin ditzake, urtero milaka larruazal-minbizi edo eta katarata kasuak sortaraziz, adibidez.

60 URTE

Duela 60 urte, kimikoek metilo-bromuroa benetan plagizida itzela zela konturatu ziren, eta kostu handia izan arren, produktuen erabilpena azkar zabaldu zen nekazarien artean. Hala ere, Euskal Herrian duela hogeitasei urte hasi zen nekazaritzan sartzen.

Baina metilo-bromuroaren ondorio kaltegarriak ezagutu bezain laister –adituen arabera gai honi darion bromoa CFCa baino 50 bider okerragoa da ozono geruzarentzat–, gas honen ekoizpena geldiaraztea eskatzen hasi zen hainbat erakunde, ingurugiroak jasaten dituen kalteak direla medio.

Eskabide horien ondorioz, herri aberatsetan metilo-bromuroaren erabilera 2005. urtean debekatzea erabaki da, gainontzeko estatuentzako epea hamar urte luzatzen delarik.

Gaur egun gai kimiko hau marrubi, piper edota tomate laborantzan oso erabilia da. Fruitu hauen lur tratamenduen ia %100an metilo-bromuroa erabiltzen denez, ordezko konposizio bat aurkitu eta hedatzea ez da berehalako kontua izango.



Ordezkoa aurkitzen den bitartean, arazoari irtenbide bat emateko ahalegin nabarmena –gas dosia murrizteaz gainera– erabilera modu berri baten bat aurkitzea izan liteke.

Metilo-bromuroa fumigatzen denean, gaur egungo makineriak plastikoz estaltzen du lurra eta era berean produktua lurzoruan injektatu. Orain plastiko iragazkaitzekin (impermeable) lan egiten hasi dira, produktu

gutxiago erabiltzea lortuz eta gainera eraginkorragoa izatea lortzea, atmosferara gutxiago isurtzen delako, ia %50 alegia.

Ekologisten esanetan, metilo-bromuroaren erabilpenerako alternatibak argiak dira, hots, nekazaritza biologikoa, laborantzen errotazioa, ur lurruna eta izurriteen kontrol biologikoa.

Iñigo SAGARNA

POZOIENTZAKO EPEMUGA

<u>GAI KIMIKOA</u>	<u>HERRI GARATUAK</u>	<u>GARAPEN BIDEETAKO HERRIAK</u>
CFC	1996	2010
Haloiak	1994	2010
Karbono-tetrakloruroa	1996	2010
HCFC	2030	2040
HBFC	1996	ezarri gabe
Metilo-bromuroa	2005	2015
Metil-kloroformoa	1996	2015

Ingurugiro orrialde hau Eusko Jaurlaritzako Lurralde Ordenamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro Sailaren lankidetzaz argitaratzen da.

EROSKI

Del humanismo cooperativo al neoliberalismo más duro

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

La dirección de la cooperativa Eroski ha tomado la decisión de abrir el próximo día 6 de diciembre, festivo, convirtiéndose así en avanzadilla de una desregulación total de las condiciones laborales en el comercio. No es una decisión cualquiera. Ni por las consecuencias que acarreará, ni por la identidad de quien la toma, ni por el contexto en que ello se hace.

Son ya muchos los años en que las trabajadoras y trabajadores del comercio vienen luchando por mantener una regulación laboral que les permita descansar, como casi todo el mundo, en domingos y festivos. Una lucha que se ha hecho más dura con la aparición de las grandes superficies, que han provocado la proliferación de los contratos a tiempo parcial, y que utilizan sin escrúpulos el paro y la precariedad para imponer unilateralmente unas condiciones con frecuencia penosas.

A pesar de que la consejera de Comercio, Rosa Díez, ha sido la más firme aliada de la desregulación, impulsando la ley más antiobrera del Estado —que permite abrir todos los festivos—, la firmeza sindical en la defensa de estos derechos ha permitido que la CAPV mantenga una realidad propia: A diferencia del resto del Estado, aquí las grandes superficies no abren en festivo.

La decisión que ahora ha tomado Eroski pretende romper con esta realidad e imponer la ley de la selva, en la que los horarios laborales se hagan a la carta, se pueda abrir cualquier domingo o festivo y donde las personas que trabajan en el comercio importen menos que las mercancías que venden. Manda narices que una empresa “con etiqueta de vasca” sea la que torpedee el acuerdo social existente en Euskadi, para imponer la realidad española.

Se escuda tras argumentos que, por demagógicos, no se sostienen.

Primero, para ocultar su interés por mantener el ritmo normal de abastecimiento y rotación de mercancías de su negocio, se presenta como adalid de los consumidores a quienes, dice, no puede dejar desabastecidos durante ¡tres días!, por lo que abrirá todos sus comercios y secciones como electrodo-



mésticos, bazar, papelería, vestido, muebles, etc.

Para justificar la medida, habla de situación excepcional de tres días seguidos, que no se repite desde 1986 ni volverá a ocurrir hasta el 2003, demostrando un desprecio total, tanto hacia su propio personal (los socios trabajadores), como hacia el del resto del comercio. Les niega el derecho a que dispongan, cada seis u once años, excepcionalmente, de tres días continuados para sus relaciones personales o familiares.

POSICION DE DOMINIO

Todo esto lo hace desde la posición de dominio que mantiene en el sector y amparándose en su condición de cooperativa. Pervierte los principios de humanismo y solidaridad que guiaron el nacimiento del movimiento cooperativo. Se vale de los aspectos más negativos del mismo, como la ausencia de sindicalismo, condenado a la clandestinidad en esta empresa, o el sometimiento ciego a la norma de que “la empresa somos todos” según la cual, cuestionar las decisiones de la dirección se considera un atentado a los intereses de los socios trabajadores.

Con esta decisión, Eroski nos está dando la verdadera medida de su ideario:

Sacraliza el consumismo desbocado, por encima de las personas y de otros valores, concediéndole un lugar prominente en la organización social y convirtiendo a la cooperativa en punta de lanza del más crudo neoliberalismo, no importándole sacrificar a los trabajadores y trabajadoras del comercio, empujando por sus propios cooperativistas.

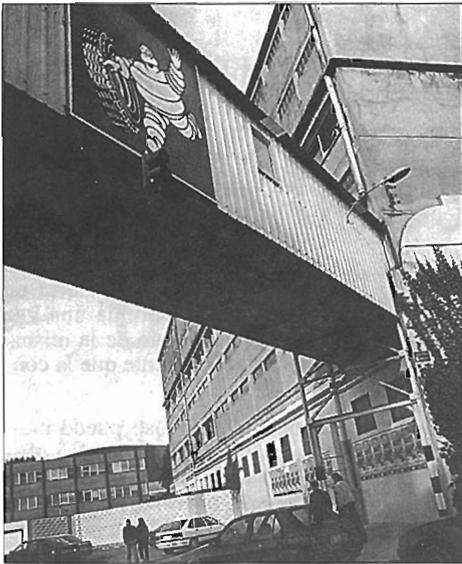
Desde ELA, la Federación y el conjunto del Sindicato nos hemos propuesto plantarle cara. Denunciando esta actuación y movilizándonos en concentraciones ante las tiendas de Eroski, en una campaña coordinada con la interprofesional y con el resto de sindicatos, en la que cada afiliado y afiliada, cada una y uno de los trabajadores puede aportar, además, su grano de arena eligiendo bien dónde y cuándo hace sus compras.



DANI GOMEZ

Secretario general de
FETA-ETEF

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS



IKEGAF

Bloqueada la negociación en Michelin-Lasarte

En vista de la imposibilidad de adoptar soluciones para el bloqueo en que se encuentra inmersa la negociación del convenio colectivo en el seno del comité de empresa, la sección sindical de ELA en Michelin-Lasarte, presentó varias propuestas que fueron rechazadas por el resto de los sindicatos. Como consecuencia de ello, la negociación del convenio se encuentra paralizada, sin que los sindicatos que rechazaron el acuerdo al que habían llegado ELA y CCOO hayan dado un paso para superar esta situación.

En su propuesta, la sección sindical de ELA solicitaba la convocatoria de un nuevo referéndum entre los trabajadores y trabajadoras de la factoría de Lasarte o la convocatoria de "movilizaciones contundentes" para superar la situación de bloqueo.

SERVICIOS PUBLICOS

El gobierno, obligado a negociar

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha anulado el decreto dictado por el Gobierno vasco el 15 de marzo de 1994, por el cual el Departamento de Presidencia regulaba el sistema de valoración de puestos de trabajo reservados a funcionarios de la Administración vasca.

El TSJPV considera que el sistema de valoración debe ser siempre una "materia objeto de negociación" y falla a favor

de ELA, que recurrió el citado decreto. El Tribunal Superior de Justicia argumenta que las mesas de negociación "son el instrumento a través del cual se encauza el derecho a la negociación colectiva en su configuración legal", y que los titulares del mismo son los funcionarios públicos mediante sus representantes y organizaciones sindicales.

El convenio de la Ertzaintza, en su recta final

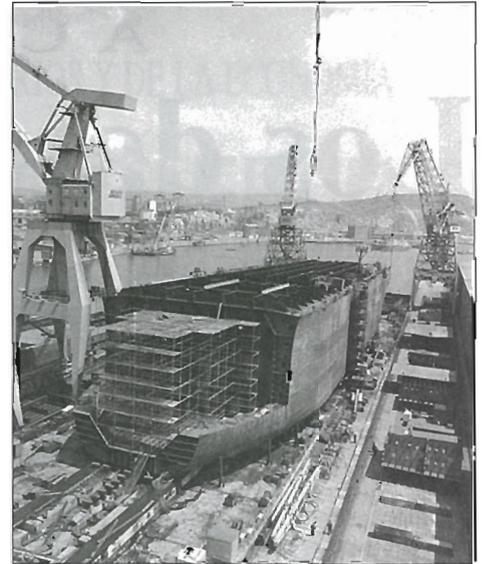
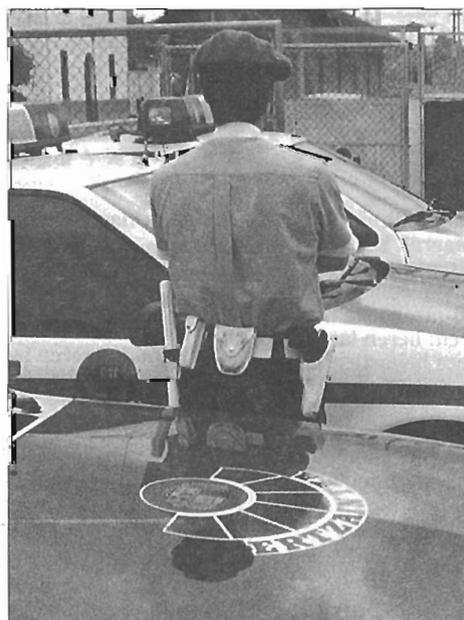
La negociación del convenio colectivo y la valoración de puestos en la Ertzaintza ha entrado en su recta final. En las últimas semanas se han producido algunos avances en la negociación de ambos temas, a pesar de la actitud obstruccionista que los sindicatos ErNE, CCOO y UGT han mantenido en la mesa negociadora.

IRAKASKUNTZA

Ikastoletako hitzarmena, ez aurrera ez atzera

Sektore patronalak ezin omen du eskaintzarik egin soldaten igoeraz, eta azaroaren 4ean egindako azken bileran lan hitzarmenaren negoziaketak blokeaturik geratu ziren. Beste bilera bat izateko eguna finkatzerik ere ez da posible izan.

"Horren aurrean, sektore mailako ekin-tza bateraturik egitea ezinezkoa zaigunez, LABekoen joera medio, ikastetxe bakoitzeko akordioaren bidearen egokitasuna aztertzen hasi behar dugu", ELAren eritziz.



METAL

Bizkaiko metalgintzan negoziaketei ekin zaie

ELA eta LAB sindikatuek datorren urteko lan hitzarmenaren negoziazio-mahaia osatzea eskatu diote Bizkaiko enpresarien elkarteari. Bi sindikatuok ez zuten sinatu CCOO eta UGTrekin batera arlo honetako hitzarmena, eta ondorioz eragin mugatuko lan-hitzarmena dago indarrean Bizkaiko metalgintzan.

ELA eta LABen esanetan, arazo askotxo ari da ematen Bizkaiko enpresetan eragin mugatuko hitzarmen hau eta sarri askotan punturik gatazkatsuenak ez dira aplikatzen. Egoera honi irtenbide bat aurkitzeko asmoz negoziazioei ekitea eskatu diote enpresari elkarteari bi sindikatuok, hauen iritziz langile guztiengan eragina izango duen lan hitzarmena ezinbestekoa da horretarako.

Paros en La Naval de Sestao

La totalidad de la plantilla de la Naval de Sestao han secundado la convocatoria de paro de una hora realizada por el comité de empresa para los martes y viernes del mes de noviembre en demanda de un convenio específico para el astillero. Los trabajadores de la Naval de Sestao exigen la negociación de un convenio propio, en sustitución del suscrito por los sindicatos CCOO y UGT de aplicación general para el grupo AESA.

Juan Antonio KORTA

La OIT ha realizado un estudio sobre el acoso sexual en el entorno laboral. Los datos que facilita nos pueden ayudar a dimensionar un problema de difícil cuantificación por la escasez de denuncias, ya que se estima que únicamente un tercio de las quejas de acoso sexual llegan a los tribunales.

ACOSO SEXUAL

Los datos de la vergüenza

Según los datos facilitados por la OIT, entre el 15 y el 20% de las trabajadoras en los países industrializados son víctimas declaradas de acoso sexual. En Europa, en concreto, los datos que ofrece este organismo internacional son muy significativos: una holandesa de cada dos, una austríaca de cada tres y una francesa de cada cuatro dicen haber sido víctimas de incidentes serios de acoso sexual. Y en Gran Bretaña, si se engloban todas las formas de acoso sexual, desde las menos graves a las más serias, el 74% de las mujeres británicas dicen haber sido víctimas de incidentes serios de acoso sexual.

Estos datos (no podemos olvidar que hablamos de las agresiones declaradas) nos muestran un panorama más grave del que en principio muchos estarían dispuestos a admitir, ya que, en muchas ocasiones, el no contar con datos concretos y fiables de denuncias, y al ser el del acoso sexual un concepto no muy delimitado hace que se zanje el tema con un "no será para tanto".

EMPEZANDO POR EL PRINCIPIO

La definición que desde la Unión Europea se hace nos sirve para delimitar con bastante claridad lo que puede ser un incidente de acoso y lo que no. El acoso sexual es cualquier conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto incluye comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados y ofensivos para la víctima.

Un comportamiento físico indeseado puede ir desde tocamientos, palmaditas, pellizcos o rozamientos hasta la agresión y la obligación a mantener un contacto sexual. Si se produjeran en la calle, entre personas extrañas, muchas de estas conductas constituirían delito. Por una conducta verbal de naturaleza sexual se entienden insinuaciones sexuales no deseadas; proposiciones o presiones para mantener una actividad sexual, así como sugerencias continuas para realizar actividades sociales fuera del lugar de trabajo después de haber quedado claro que dichas sugerencias no son bien recibidas; coqueteos ofensivos; observacio-



nes, insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. Y por comportamiento no verbal de naturaleza sexual se entendería la exhibición de fotos, objetos o material escrito de carácter pornográfico o sexual, miradas lascivas, silbidos o gestos con connotaciones sexuales.

Hay que destacar dos aspectos de la definición de acoso sexual que resultan especialmente llamativos:

- ✓ La definición destaca la manera en que el receptor percibe la conducta en cuestión. Se trata de comportamientos indeseados y ofensivos para la víctima.

- ✓ La amplitud de la definición. Se reconoce que el acoso sexual incluye la conducta de naturaleza sexual pero como se observa en la lista de ejemplos que hemos descrito, no se limita a ella.

Hay que señalar, también, que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta aceptable y en el que le resulta ofensivo. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo. Al igual que fuera del trabajo, en el trabajo también existe el derecho a decidir la forma de

trato a recibir por los demás. Un comportamiento se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera efectiva.

El concepto de acoso puede indicar incidentes repetidos. No obstante ello no implica que una persona pueda permitirse cometer cualquier tipo de acto en la medida en que sólo lo haga una vez. Existen algunas formas de conducta que son lo suficientemente graves y obvias como para ser ofensivas de manera casi inherente. La violencia física o los tocamientos no aceptados de partes íntimas del cuerpo son ejemplos de comportamientos que pueden considerarse con toda razón acoso sexual la primera vez que se producen.

SINDROMES DEL ACOSO SEXUAL

La situación creada en un ambiente de trabajo degradado se refleja en distintos síndromes que sufren las víctimas. Estos síndromes, a veces graves, se pueden dar tanto a nivel físico como mental. Desde el punto de vista de la salud es corriente sufrir algunos trastornos como dolores de cabeza, insomnio, hipertensión, nerviosidad, crisis de lágrimas, bulimia y sentimientos de temor, ansiedad, vulnerabilidad y de humillación.

A nivel profesional los efectos también son claros. Se produce una degradación del ambiente de trabajo, evaluaciones o culpabilidades injustas, se tienden a reducir las horas de trabajo, y se produce una pérdida del rendimiento.

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS PARA LOS EMPRESARIOS

El acoso sexual no puede tratarse como un conflicto personal entre trabajadores. En la actualidad se reconoce que es un problema que deben abordar los empresarios porque es responsabilidad suya adoptar las medidas para minimizar los riesgos del acoso sexual.

Cuando hablamos de consecuencias para los empresarios nos referimos al aumento de bajas por enfermedad (depresiones, absentismo...), caída de la moral de los trabajadores o trabajadoras, productividad débil y una rotación frecuente del personal.

Izaskun GARIKANO

MITSUBISHI KASUA

Mitsubishi multinazional japoniarrak EE BBetako Illinois estatuan duen lantegian ehundaka emakume urtetan zehar sexu-jazarpena nozitu izateaz kezu ziren: beren lankideekin oheratzeraz behartu zituzten, irainak eta ukitzeak jasatera, eta gainera lantegiko hormetan desbideratze sexualak egotzi zizkieten. Arduradunei emaniko kezuak ez zuten ezertarako balio izan, eta zenbait kasutan egoera okertu zuten.

1994ean Mitsubishi-n jardun izan ziren 29 emakumek aurkeztu zituzten eskabide baten ondoren, urtebete

baino gehiago luzatu zen ikerketa bat egin zuen EE BBetako gobernuaren Enplegu Berdintasunerako Batzordeak. Eta ondorioak benetan gordinak zirela ikusirik, ehundaka emakumeren izenari epaitegi-tara jo zuten.

Araozari garaiz heldu ez izanak Mitsubishi-arentzat ondorio ezin okerragoak izan zituen: boikot kanpainak egin zitzaizkion, bere ospeak egundoko jipoiak jasatu zuten, eta azkenik, 10 milioi dolar baino gehiagoko zigorra jaso dezake epailearen aldetik.

Langileok ez dugu produktibitatearen hobekuntza soldatetan igarri. Izan ere, 1994-1997 epealdian lanaren emaitza soldatak baino %8,5 gehiago hazi zen, ELAko ikerketa bulegoak Mikel Novalen ardurapean egin duen txostenak dioen legez. Jose Elorrieta idazkari nagusiak txostena aurkezterakoan esan zuenez, "enpresarien mozkinak itxuragabe ari dira hazten, eta ugazabek langabezia beharginei presioa eragiteko erabiltzen dute". Txostenak dioenaren ondorioz, negozioazio kolektiborako arduraduna den Josemi Unanueren arabera, "datorren urtean negoziatorako helburu handiagoak ezar ditzakegu".

ELA PRESENTA EL INFORME SOBRE LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS Y DE LA ECONOMIA

LOS SALARIOS Y EL EMPLEO NO SE BENEFICIAN DEL FUERTE CRECIMIENTO ECONOMICO

1. SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD

Al afirmar que si los salarios crecen más que la productividad se perjudica la competitividad de las empresas, se da a entender que los salarios están creciendo más que la productividad. Esto no es cierto:

- ✓ Los salarios están creciendo todos los años mucho menos que la productividad.
- ✓ Como consecuencia de ello, la participación de los salarios en la riqueza se reduce año a año.
- ✓ La moderación salarial no ha evitado la destrucción de empleo en los momentos de bajo crecimiento. Sí ha supuesto que los aumentos de la riqueza generada hayan ido a parar mayoritariamente a las rentas no salariales.

a) La situación en 1996 y primer semestre de 1997

En este periodo nuestro análisis se tiene que ceñir a la CAPV, ya que en Navarra la evolución del empleo está sesgada por el cambio metodológico aplicado en la EPA.

- ✓ En 1996 el PIB aumentó un 2% en términos reales, lo que supone una reducción del crecimiento respecto al 4% de 1995. A pesar de ello, la creación de empleo fue mayor en 1996 (un 1,6%) que en el ejercicio anterior (0,6%).

De esta forma, en 1996 la productividad por persona ocupada aumentó el 0,4% en términos



reales, mientras los salarios crecieron un 0,2% menos que la productividad. Como se sabe, si los salarios crecen menos que la productividad su participación en la riqueza descende.

Los datos existentes para 1997 confirman estas tendencias.

Así, en el primer semestre de 1997:

- ✓ El PIB ha aumentado un 3%.

✓ La creación de empleo se está dando a un ritmo del 1,3% anual.

✓ De esta manera, la productividad real está experimentando un considerable aumento, que se cifra en el 1,7%.

Para igualar el aumento salarial medio al aumento de la productividad, en 1997 aquél debiera ser de 4,9% (1,6 puntos más que incremento salarial real).

b) Análisis del periodo 1994-1997

Todos los años la productividad ha crecido muy por encima de los salarios.

Desde 1994 el PIB ha crecido en Euskal Herria un 11,7% en términos reales y la generación de empleo en este periodo de fuerte crecimiento económico ha sido muy escasa, situándose en el 4,1% acumulado.

Como consecuencia de la combinación del aumento de la producción y de la pequeña creación de empleo, la productividad medida en términos reales por persona ocupada ha aumentado desde 1994 un 7,3%.

Sin embargo, esta evolución de la productividad no ha ido acompañada de un aumento del poder adquisitivo equivalente. Al contrario, desde 1994, y a pesar de encontrarnos en una fase de crecimiento, el poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de la negociación colectiva ha disminuido un 0,9%.

De este modo, en el total del período los salarios han crecido 8,5 puntos menos que la productividad.

Dicho de otra manera, para mantener la participación de los salarios en la riqueza los salarios debían haber aumentado en Euskal Herria de 1994 a 1997 un total de 8,5 puntos más de lo que lo han hecho.

Las grandes beneficiadas de la mayor generación de riqueza han sido las rentas no salariales (empresariales y del capital).

A la vista de todos estos datos, no se sostiene, antes al contrario, ninguna de las razones que se es-

”

1997an ere BPG %3 hazi da eta produktibitatea, 1,7%; soldatak hori baino 1,6 puntu gutxiago igo dira

grimen en favor de la limitación salarial.

2. LOS EFECTOS DEL IRPF EN LOS SALARIOS

a) Los efectos del IRPF en el poder adquisitivo de 1997

Tanto en la CAPV como en Navarra la tarifa del IRPF se redujo a principios de año un 2,6%, mientras que la inflación del 1996, año de referencia para las subidas salariales de 1997, fue del 3,2%.

Esta subida de impuestos encubierta supone que una persona asalariada que percibe un salario medio tiene que pagar este año un 0,1% más de su salario por IRPF.

De este modo, la décima ganada en la negociación colectiva se ha perdido en el IRPF.

b) Los efectos del IRPF en los salarios de 1994 a 1997

Como hemos dicho anteriormente, de 1994 a 1997 los salarios a través de la negociación colectiva crecieron un 0,9% menos que la inflación.

Por los aumentos sucesivos de tarifa del IRPF, el poder adquisitivo de las personas con un salario medio ha disminuido en estos cuatro años en un 0,6% en la CAPV y en un 0,8% en Navarra. Es decir, una persona con un salario medio en 1993, paga en 1997 como concepto de IRPF un 0,6% más de su salario que lo que pagaba en 1993 en la CAPV y un 0,8% más en Navarra.

La consecuencia: las personas asalariadas, en lugar de haber tenido una pérdida de poder de compra de 1994 a 1997 de un 0,9%, hemos perdido más dinero en términos reales. En concreto, un 1,5% en la CAPV y un 1,7% en Navarra.

3. EVOLUCION DE LA DISTRIBUCION DE LA RENTA

Vamos a analizar la relación entre crecimiento y distribución de la riqueza. Hay dos conclusiones claves:

✓ Un mayor crecimiento no garantiza un mejor reparto; al contrario, la participación de las rentas salariales en la riqueza disminuye año a año.

✓ Carece de rigor el argumento de que no hay dinero para la financiación de las coberturas sociales. Es más, los impuestos de las rentas empresariales y del capital se reducen, bien por reducción legal de impuestos, bien por fraude fiscal.

a) El reparto de la riqueza en la CAPV

Desde 1991 se han perdido tres puntos en la participación salarial en la riqueza, que en su mayor parte han ido a parar a manos del excedente bruto empresarial.

1995 supone el punto más bajo de la participación de las rentas de trabajo en la riqueza desde 1989, primer año del que existen datos de la CAPV.

a) La distribución de la renta en la CAPV

Desde 1990 se constata una redistribución de la riqueza en favor de las rentas empresariales y del capital y en contra de las rentas de trabajo, que han pasado del 52,06% de la riqueza en 1990 al 50,05% en 1996.

Por el contrario, las rentas empresariales y del capital han subido del 46,89% de 1990 al 48,79% del año pasado.

La participación de las rentas de trabajo se encuentra en uno de los niveles más bajos conocidos en los últimos veinte años.

El Informe del BBV nos permite abordar el reparto de la renta desde otra perspectiva, que es la de la distribución funcional de la Renta Nacional. Desde esta perspectiva, se distingue entre renta social, considerando como tal la suma de los sueldos y salarios sin cotizaciones sociales, de las prestaciones sociales y de otras transferencias sociales, y las rentas empresariales y del capital, epígrafe bajo el que incluimos la suma del ahorro bruto empresarial, de las rentas del capital y de las rentas mixtas (agrarias, profesionales, autónomos e inmobiliarias).

Desde esta perspectiva de análisis, los datos existentes nos permiten extraer conclusiones interesantes:

✓ Durante el periodo 1993-1996, la participación de la renta social sobre el total de renta ha pasado del 46,6% al 45,1%.

✓ Por el contrario, el aumento de las rentas empresariales y del capital ha sido espectacular: del 37,3% de 1993 al 40,3% de 1996.

✓ En el periodo 1993-1996 se ha parado el aumento de las prestaciones sociales que se venía dando desde 1975. Incluso desde 1993 estas prestaciones han disminuido, pasando del 16,5% de la renta nacional al actual 15,8%.

Junto al estancamiento o reducción de las prestaciones sociales ha continuado el descenso de la participación de los sueldos y salarios netos en la renta. Como consecuencia de estos dos fenómenos, la recomposición del capital se ha dado a ritmos desconocidos.

b) Evolución de la renta social y de las rentas del capital

El elemento más llamativo es el análisis de lo ocurrido en los últimos veinte años con las prestaciones sociales y su financiación.

Desde 1975 las prestaciones sociales han crecido del 9,2% de la Renta Nacional Bruta hasta el 15,8% de 1996. Este aumento, y esto es lo más determinante, se ha financiado en su totalidad a través de la reducción de los salarios netos, que han pasado del 38,9% de 1975 al 28,9% de 1996.

Por el contrario, las rentas empresariales y del capital no sólo no han contribuido a la finan-

SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD (SITUACION EN 1996 Y PRIMER SEMESTRE DE 1997)

	1996	I SEMESTRE 97	ACUMULADO
-PIB en términos reales	2%	3%	5%
-Variación empleo	1,6%	1,3%	2,9%
-Productividad real	0,4%	1,7%	2,1%
-IPC año anterior	4,3%	3,2%	7,5%
-Aumento salarial	4,5%	3,3%	7,8%
-Poder adquisitivo	0,2%	0,1%	0,3%
-Aumento salarial igual a productividad	4,7%	4,9%	9,6%
-Aumento salarial perdido	0,2%	1,6%	1,8%

Fuentes: Elaboración propia basada en datos de Eustat y ELA

ciación de la protección social, sino que han traído más renta de los sueldos y salarios, aumentando su volumen y la parte de la tarta que se llevan.

4. SALARIOS Y COMPETITIVIDAD

Ya hace un año destacábamos estos aspectos:

- ✓ Los salarios en Euskal Herria son de los más bajos de toda la OCDE.
- ✓ Desde 1993 los salarios han ganado menos poder adquisitivo en Euskal Herria que en Francia, Alemania o Japón.

Podemos realizar dos aportaciones, que apuntan en la misma dirección.

- ✓ La primera de ellas se basa en datos de costes salariales publicados por el semanario "The Economist", publicación oficial de la ortodoxia fundamentalista económica.
- ✓ La segunda se centra en la evolución, medida en pesetas, de los salarios en los países más importantes desde la perspectiva económica (Estados Unidos, Japón, Alemania y Francia).

Para este segundo punto se tienen en cuenta las subidas salariales y los efectos de la variación del tipo de cambio de sus respectivas monedas en relación a la peseta.

a) Los costes salariales en Euskal Herria en relación con los de la OCDE

"The Economist" ha publicado una estadística que recoge los costes laborales por hora en la industria, tomando como año de referencia 1995. Teniendo en cuenta los datos que se obtienen a través de las declaraciones en el IRPF, que muestran unos salarios un 12% mayores en Euskal Herria que en el Estado español, podemos incluir los costes salariales vascos en esta estadística.

En realidad nos encontramos ante el hecho de que los costes salariales por hora de trabajo

en Euskal Herria sólo superan a los de Portugal, Grecia y España.

b) Aumento de los salarios en pesetas

Al analizar la competitividad salarial hay que ver, por un lado, el nivel de los salarios y por otro, la influencia de la variación del tipo de cambio

Tomando como base el año 1992, en Alemania, Francia y Japón los salarios han aumentado más que en Euskal Herria, por lo que la competitividad salarial vasca, medida en términos de puro coste económico, no sólo no se ha reducido, sino que se ha incrementado con fuerza.

En efecto, desde el año 1992 hasta 1996 los salarios medios, medidos en pesetas han crecido en Euskal Herria un 19,6%. Este porcentaje es sensiblemente inferior al experimentado en el resto de países con los que hemos realizado la comparación.

Así, en Estados Unidos el aumento ha sido del 38,3%. Mayor ha sido el alza experimentada en Francia (43%), mientras que en Alemania la diferencia es aún mayor (53,2%), llegando al triple en Japón, con el 59,4%, pese a la devaluación del yen de 1996.

5. GASTOS DE PERSONAL Y BENEFICIOS

a) Participación de los gastos de personal sobre el valor de producción de las empresas

El porcentaje de ingresos que las empresas vascas destinaban a cubrir sus costes salariales es cada vez menor, situándose en el entorno del 20%. Porcentaje similar al 20,3% de 1995, y muy inferior al 27% que tenía lugar en 1992.

b) Los beneficios de la industria

En 1996 la industria vasca presenta la situación más saneada que se recuerda, hasta el punto de que los beneficios ascendieron al 6,7% de las ventas.

Teniendo en cuenta la evolución de las ventas por persona asalariada, que ascendieron a 22,4 millones, resulta que los beneficios medios de la industria vasca por persona empleada ascendieron en 1996 a 1.500.800 pesetas.

Viendo la evolución de los tres últimos años, vemos que:

- ✓ la industria está experimentando un espectacular aumento de los beneficios por persona empleada, que han pasado de 834.200 pesetas en 1994 a 1.500.800 el año pasado.

6. SALARIOS E INFLACION

La principal causa de la inflación está en el aumento de los beneficios empresariales:

a) Las causas de la inflación en 1996

El Ministerio de Economía y Hacienda elabora anualmente un estudio sobre las causas de la inflación. En el de 1996 se señala que la inflación de ese ejercicio se debió, en primer lugar, al aumento de los beneficios empresariales, causantes del 47,5% de la inflación total.

El mismo estudio atribuye el 40% de la inflación del año pasado a los salarios (14 puntos menos que a los beneficios). El 12,5% restante se asigna a los aumentos de impuestos indirectos.

b) Causas de la inflación de 1993 a 1996

En el periodo de 1993 a 1996, el Ministerio atribuye a los beneficios el 67,25% del total de la subida de los precios.

Por su parte, los costes salariales representan, en los últimos cuatro años, un 30% de la inflación. El resto corresponde a la subida de los impuestos indirectos.

Mikel NOVAL

BENEFICIOS Y VENTAS DE LA INDUSTRIA VASCA (1994-1996)

	1994	1995	1996
Beneficios sobre ventas	4,3%	5,5%	6,7%
Ventas por persona empleada (millones)	19,4	21,9	22,4
Beneficios por persona ocupada	0,4%	1,7%	2,1%

Este informe ha sido editado por la Fundación Manu Robles-Arangiz en su versión íntegra. Aquellas personas que lo deseen, pueden pedirlo en su unión comarcal.

LOS SALARIOS Y EL EMPLEO

 SE BENEFICIAN DEL FUERTE CRECIMIENTO ECONÓMICO

FLA
 EUSKAL ENDEKARIA

ANEXO 1994-1996

■ ¿Cómo se reparte la renta?

— Juan Luis Millán —

Los pasados 14 y 28 de noviembre, en Gasteiz y Donostia respectivamente, tuvimos oportunidad de escuchar al economista Juan Luis Millán, profesor de la Universidad de Málaga. Resulta imposible recoger en una sola página ni siquiera una pequeña parte de sus intervenciones. Nos limitamos a resaltar algunas ideas sobre el reparto de la renta.

En 1981 casi el 80% de todas las rentas familiares tenían su origen en el sistema productivo, pero este porcentaje se redujo hasta el 77% en 1992. El mayor nivel de bienestar alcanzado por las economías domésticas se asocia de forma muy sensible con una mayor dependencia de sus ingresos respecto de las transferencias públicas (prestaciones sociales, etc.).

LA DISPERSION DE LAS RENTAS DEL MERCADO

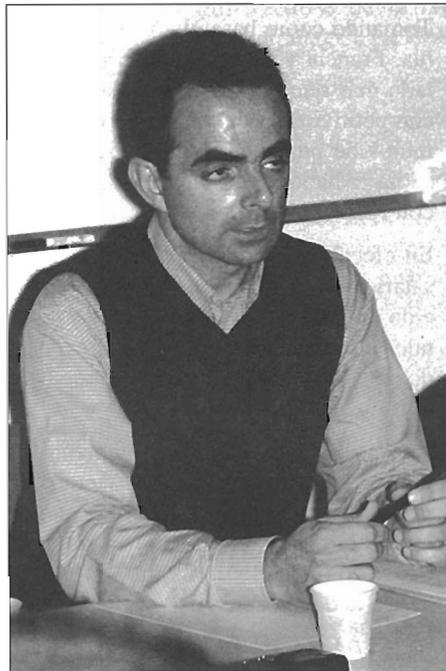
A lo largo de estos años se ha venido repitiendo con cierta insistencia que el modelo de crecimiento de la economía española en los ochenta no sólo había posibilitado que se alcanzaran unas elevadas tasas de crecimiento, sino que también se mostraba compatible con la consecución de unos mayores niveles de equidad e igualdad distributiva.

Distintos indicadores apuntan efectivamente en ese sentido cuando se analizan magnitudes que comportan un considerable nivel de agregación (renta monetaria ordinaria, extraordinaria, y rentas en especie). Sin embargo, si desagregamos los resultados, nos indican precisamente lo contrario: se produce un considerable deterioro de la distribución de determinadas categorías de renta.

El 40% más pobre perdió casi 14 puntos de su participación en la riqueza entre 1981 y 1991, mientras que el 30% más rico ganaron 9,7 puntos. Además, hay que decir, que este 30% acumula el 60 de todas las rentas.

Las causas de este fenómeno son múltiples, y responden a condicionantes de tipo geográfico, poblacional, económico, así como al aumento de desempleados, a la elevada concentración de activos líquidos y patrimoniales, al desplazamiento de los mismos hacia actividades especulativas y no productivas, a la polarización de las zonas de desarrollo.

De todo ello podemos concluir de un modo definitivo que el proceso de corrección de las desigualdades distributivas que se observa en España a lo largo de la década se cimenta, exclusivamente, en la acción correctora del sector público, ya que las rentas emanadas de los mercados experimentan una evolución distributiva marcadamente regresiva. Resta, pues, por considerar la eficacia de esta labor y, sobre todo, el tiempo durante el cual se podrá mantener



un modo de intervención esencialmente asistencial.

LA ACCION PUBLICA REDISTRIBUTIVA

Toda actuación pública distribuye, aunque no necesariamente redistribuye atendiendo a criterios de mayor equidad. Este debate cobra un especial interés en un contexto en el que la propia actuación pública se está cuestionando.

El aumento experimentado por la presencia pública en el desarrollo del sistema económico español ha sido una constante a lo largo del período analizado. A la labor de administración y prestación de servicios públicos y de intervención activa en los mercados a través de las empresas públicas (más debilitada), se le ha unido la extensión de un Estado del Bienestar aplicado con caracteres marcadamente universalistas. Todo ello ha originado transformaciones de envergadura en el sistema de financiación. El resultado es complejo, positivo en algunos aspectos pero más criticable en otros.

Vamos a esbozar algunos interrogantes acerca de las características más discutibles que presentan los actuales sistemas de ingresos y gastos públicos.

EL INGRESO PUBLICO

Los ingresos públicos han experimentado una gran transformación en el Estado durante el período que analizamos. La reforma de los tributos directos, la implantación del IVA y el proceso de concierto de las comunidades autónomas son algunos de sus rasgos más significativos.

Sin embargo, la eficacia (mayor capacidad recaudatoria y redistributiva) podría mejorarse ya que:

1. Una elevada carga fiscal recae en los impuestos indirectos. La directa apenas supera en un 10% a la indirecta.
2. La mayor parte de la recaudación tributaria directa se obtiene del IRPF, mientras que apenas un 20% tiene su origen en el impuesto de sociedades, sin que estos datos se correspondan con las estimaciones de renta que fluyen a trabajadores y empresarios en la Contabilidad Nacional.
3. El grado de ocultación de rentas difiere considerablemente según la fuente.

Si a todo ello unimos que la tercera gran fuente de ingresos de las administraciones públicas la constituyen las cotizaciones a la Seguridad Social (que gravan nuevamente el factor trabajo), se confirma la tesis de que los mecanismos de solidaridad en España basados en la iniciativa pública se financian de un modo «desproporcionado» con cargo a un comportamiento universal - el consumo-, y a otros dos más específicos: el empleo de mano de obra y la obtención de rentas de trabajo, consolidando un sistema de transferencia de activos asalariados a inactivos.

EL GASTO PUBLICO

La otra gran componente del sector público que permite corregir los desequilibrios en la distribución de la renta se observa desde la perspectiva del gasto.

Considerando el gasto público en Pensiones y en Prestaciones por desempleo, tenemos que ambas, en efecto, redistribuyen. El problema, sin embargo, radica en los índices de dispersión.

Así, el gasto público en pensiones de los hogares pertenecientes al 10% más rico era 5,45 veces al correspondiente al 10% más pobre. En el caso de las prestaciones por desempleo las diferencias eran aún superiores (8,26 veces).

Es decir, pensiones y prestaciones, como sabíamos, son más ventajosos para aquellos ciudadanos que tienen más renta, ya que se calculan sobre un número mayor de años y de importes base de cotización.

Todo ello nos debería conducir a reflexionar sobre las ventajas e inconvenientes del Estado del Bienestar en su concepción actual; sobre la conveniencia de focalizar los esfuerzos públicos redistributivos desde la perspectiva de los ingresos, y sobre la necesidad de plantear el debate de futuro en torno a la necesidad de intervenir y regular los mercados para que se reduzcan las situaciones de necesidad y de carencia que desencadenan todo este cúmulo de intervenciones.

■ Cuadro político y horizonte estratégico en Euskadi

— Ramón Zallo —

Ramón Zallo es un asiduo colaborador de la Fundación Manu Robles-Arangiz. Su última visita, el pasado 14 de noviembre en el salón de actos de ELA en Bilbao, tenía lugar en vísperas de la presentación de su libro "Euskadi o la segunda transición". Transcribimos aquí brevemente algunos de los contenidos de la conferencia.

Tenemos que aprender a superar visiones solipsistas y aprender a situar nuestros problemas en Euskadi en el contexto de los cambios mundiales, discerniendo después las peculiaridades que aquí se nos plantean.

Podemos definir dos clases de problemas: los que se sitúan en el plano objetivo: económicos y políticos, y los que se sitúan en un plano más subjetivo (identitarios e ideológicos).

EL PLANO OBJETIVO

En lo que a economía se refiere, desde 1975 se da una profunda honda recesiva, que no resuelve ni la crisis ni el problema del empleo.

En el País Vasco lo hemos vivido concretado en una fuerte desindustrialización, terciarización de la economía, alta tasa de paro y sobre todo muchos recursos humanos muy válidos desaprovechados. Se ha producido un cambio total en la correlación de fuerzas de la clase trabajadora. La burguesía se ha instalado, y al lado del nacionalismo político, se nota la necesidad de un fuerte nacionalismo social.

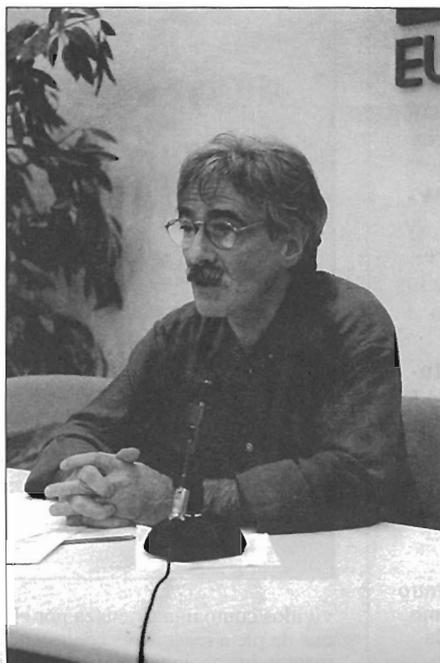
En lo que toca a la política, hemos asistido a la desaparición de los bloques, imitando a China, un país, dos sistemas, hemos pasado ahora a un sistema (capitalismo), tres polos (Europa, Japón y EE.UU.) y los satélites.

Este nuevo sistema internacional genera un problema de competencias. Los estados-nación pierden hacia arriba y hacia abajo. No hay UE sin cohesión abajo. En este proceso está Euskal Herria.

EL PLANO SUBJETIVO

En el plano cultural se produce a escala mundial una revalorización de las culturas y las identidades. Ahora la ética, los valores y la cultura están en el corazón del debate político. Asistimos en este sentido, a grandes debates: norte-sur, cuarto mundo, cohesión social, ética, violencia.

En Euskal Herria hay una doble herencia cultural, y no hay una cultura mesti-



zada más equilibrada para establecer una relación más equilibrada, que no caiga ni en etnicismos excluyentes ni en la mimetización cultural que también se pretende.

Las ideologías: En los 80 el pensamiento único ha triunfado pero se empieza a advertir sus peligros (Norte-Sur, Cuarto Mundo), y se advierte también en el plano electoral (Italia, Francia, Gran Bretaña).

En Euskadi asistimos también a una crisis estructural:

- 1) Un nacionalismo vasco de derechas que ha de dejar de ser etnocrático.
- 2) Una izquierda no nacionalista que carece de una teoría social, un pensamiento fuerte en lo social.
- 3) Una derecha centralista que no necesita pensar y tampoco lo hace. Es pequeña y le sobra. Deja que los demás se equivoquen. Acompaña los negocios, emplea el terrorismo como chantaje.
- 4) La izquierda abertzale. Su corriente central, MLNV, es una corriente subordinada a un grupo armado. Hay una crisis de estrategia, alianzas e incluso de valores. En su interior hay movimientos de cambios y ganas de un golpe de timón. Están poniendo velas para que ETA deje de matar.

ALGUNAS CONCLUSIONES

■ Los cambios, por lo tanto, vienen de lo social, que piensan en términos de cambio político.

■ Estamos en otro escenario

■ No se puede decir que nada pasa. Ya no vale arañar competencias dejando siempre que quede algo pendiente para seguir jugando a la administración.

1) El mundo es muy distinto al de 1978. La Unión Europea, también. No hay bloques, y en los últimos años han surgido 22 nuevos estados en Europa, produciéndose un cambio geoestratégico total y, todo sea dicho, tampoco ha sumido a Europa en una crisis.

2) En el año 78 había riesgo de involución dictatorial y hoy ya no se da esto en el estado. Ha habido alternancia en Madrid y se ha producido sin sobresalto. La propia estructura administrativa franquista que continuaba en el 80 está ya depurada. No parece que un proceso de autodeterminación en el estado español sería desequilibrador, ya no quedan los fantasmas de la transición o del Tejerazo.

3) Hay tendencias hacia un estado federal. La primera transición "solucionó" las nacionalidades históricas con el "café para todos" de las autonomías. Pero hoy se ha visto que las nacionalidades están autocentradas, referidas a sí mismas, autoconscientes, plenas de contenido político, hasta tal punto que no están mirando siempre a Madrid...

4) Ya hemos hecho la experiencia de Estatuto de Autonomía, pero hay un "debe". No era una fase de la autodeterminación, falta poder al parlamento vasco y hay competencias pendientes. Además la LOAPA y el Tejerazo recortaron el poder de las autonomías.

5) La economía y el peso social de los trabajadores han cambiado. Desde ahí, los trabajadores repienzan el estatuto.

6) La primera transición acrecentó el conflicto interno: mil muertos, cansancio...

7) El principio de autodeterminación lo apoya la mayoría, pero hay que dar forma al proceso... Hay que "creerse soberano".

■ No sabemos qué modelo de relaciones queremos con el Estado central.

■ Conflictos Nacionales: centro-periferia

— Francisco Letamendia "Ortzi" —

La Fundación Manu Robles-Arangiz presentó en Bilbao el pasado 20 de noviembre el libro de Pako Letamendia "Juego de Espejos. Conflictos nacionales centro-periferia". El acto corrió a cargo de German Kortabarria (presidente de la Fundación), Bittor Aierdi (Elkarri), Pedro Ibarra (UPV-EHU), Anton Egia (exdirector de Deia) y el propio autor. La obra pretende ofrecer una teoría general de los nacionalismos y no se limita al caso vasco. En opinión del autor, de las teorías políticas en vigor, la que estudia los conflictos centro-periferia es la que mejor explica la naturaleza de los movimientos nacionales de los pueblos sin estado, y la más aplicable, por tanto, a conflictos como el kurdo, vasco o flamenco.

La teoría centro-periferia define como centro al modelo de Estado-nación y explica cómo el centro va construyendo la Sociedad y la Comunidad Nacionales. La sociedad, mediante la creación de un Merced unificado y de una Administración eficiente, integrando políticamente a las masas a través de la enseñanza universal obligatoria y de mecanismos políticos tales como el sufragio universal. La Comunidad, mediante una cultura política que alimenta la lealtad de los ciudadanos al Estado y genera su sentimiento de pertenencia a la Nación.

Este proceso discrimina desde sus inicios a grupos étnicos, lingüísticos o religiosos particulares, diferentes del grupo étnico central que construyó históricamente el Estado, cuya lengua o religión no comparten; estos grupos llamados "periferias" en la medida en que son diferentes, o están distintas del centro, quedan marginados y ven impedido su acceso en igualdad de condiciones a los bienes culturales, políticos y, con frecuencia, económicos, del Estado. La discriminación se hace mayor cuando este impulsa un nacionalismo basado en la "unión sagrada" contra una o varias de estas periferias étnicas, valiéndose del recelo que despiertan en la población del centro; tales fenómenos que están al orden del día en los nuevos Estados del Tercer Mundo, se dan también en el Occidente avanzado.

Los grupos etno-nacionales pueden permanecer pasivos; pero muchos reaccionan en defensa al principio de su lengua, religión y cultura; más tarde, reclamando algún tipo de institucionalización política de su territorio, desde la autonomía hasta la independencia. Cuando el movimiento etno-cultural se convierte en político, y por tanto en nacional, el nuevo nacionalismo imita la doble labor del Estado-Nación contra el que reacciona: la de la construcción de una Sociedad nacional propia; la tarea más absorbente suele ser la de la creación de una comunidad nacional mediante la elaboración de una identidad colectiva propia. Ello convierte a estos nacionalismos periféricos en nacionalismos-espejo (fenómenos miméticos al nacionalismo estatal). Los nacionalismos periféricos son



vividos como una amenaza por el centro; lo que da pie a reacciones centralistas que alimentan los nacionalismo fascistas y xenófobos.

MIMETIZAR LA VIOLENCIA

La segunda parte del libro describe otro tipo de nacionalismos, bien conocidos por los vascos, que son aquellos que mimetizan la violencia del Estado (el que tiene el "monopolio de la violencia"). A veces surgen grupos armados que se proponen crear comunidades que les legitimen y les sean fieles; y el nuevo nacionalismo acaba mimetizando al Estado-nación a dos niveles, siendo el grupo armado un contra-Estado, y la comunidad fiel, una contra-nación. Este proceso, cuando se consolida, divide a los miembros del grupo étnico entre los que apoyan al grupo armado y los que lo rechazan; por lo que al conflicto que enfrenta centro y periferia se superpone otro que divide a los que en el seno del grupo aprueban o condenan el uso de la violencia. El nacionalismo violento lleva pues a cabo dos guerras: una contra el centro y otra que se propone mantener la fidelidad de su comunidad. Ello explica que perviva en algunos casos a la desaparición de la causa que lo hizo nacer, como ocurrió al fin del franquismo.

Los elementos de estos nacionalismos son los mismos que los de los no violentos, pero transformados: la identidad colectiva se polariza, centrándose en la figura del enemigo, exterior o interior; las ideologías utilizadas son las leninistas de tipo vanguardista o las tercermundistas que exaltan la violencia; su organización es piramidal, en forma de cascada de vanguardias, quedando en muchos casos las organizaciones civiles de la comunidad de legitimación supeditadas a las armadas. La hostilidad a que es sometida la comunidad civil alimenta la violencia del grupo armado, la cual se dirige, no sólo contra el centro, sino también contra la periferia; por lo que las reivindicaciones políticas así sustentadas quedan tan faltas de apoyo como el conjunto que las plantea.

Cuando estas situaciones se prolongan, producen casi siempre una doble reacción en el centro: surge por una parte un nacionalismo anti-terrorista de Estado, muy hostil a la periferia en su conjunto (y no sólo a aquella parte que aprueba la violencia), nacionalismo que quiere hacer de la defensa de la democracia su principal seña de identidad; pero al mismo tiempo, los aparatos del Estado más directamente sometidos a la violencia de los grupos armados llevan a cabo una guerra sucia, consistente a veces en el terrorismo parapolicial, y siempre en la tortura. Estas prácticas contradicen por completo el discurso democrático y alcanzan, y a veces superan, las cotas de inhumanidad de los grupos armados nacionalistas. Se genera así un nuevo "juego de espejos" que multiplica al infinito las máscaras de la violencia.

Una vez iniciado este proceso, la lógica de los contendientes lo perpetuará *sine die*; si no fuera por la presión internacional y por la emergencia de una nueva cultura pacifista. El contexto internacional puede hacer presión en alguno de los casos para que los contrarios lleguen a algún tipo de acuerdo negociado. Cuando esta presión no existe, o es muy débil, la iniciativa conducente al acuerdo puede surgir de los grupos pacifistas que nazcan en el interior de la periferia a ambos lados de la línea divisoria del conflicto.

La emergencia de esta nueva cultura se beneficia de la aparición de un conjunto de fenómenos que están modificando la naturaleza del conflicto centro-periferia: la globalización de la economía y el advenimiento de la sociedad post-fordista provoca respuestas locales que quieren contrarrestar los efectos socialmente destructivos de estos fenómenos; paralelamente, la construcción europea erosiona la soberanía de los Estados naciones a ámbitos de regiones más reducidas, nacionalidades o incluso grupos socio-económicos privados. Procesos de violencia tocan a su fin, al tiempo que aumenta el autogobierno de la periferia en cuestión; si tal situación se ha iniciado en Irlanda del Norte, ¿por qué no en Euskal Herria?

Publicamos un extracto del “Documento de análisis conjunto de la situación política”, que recoge, al parecer, el contenido de una reunión mantenida el 21 de octubre último por las direcciones del Partido Popular del País Vasco y de Cataluña. Bastantes días después de que algún medio de comunicación se hiciera eco del documento, su autenticidad ha sido desmentida por el Partido Popular; diversas fuentes han expresado, sin embargo, su convicción moral de que el documento procede efectivamente del PP. Hemos considerado que el documento no carece de interés para nuestra militancia. Por razones de espacio nos hemos visto en la precisión de extractarlo.

Los “papeles del PP”

Se acordaron los siguientes puntos de análisis:

1. Se valora positivamente el apoyo de los nacionalistas de CIU y PNV a la investidura de José María Aznar (...). Se hace constar, sin embargo, la desigualdad de ese apoyo por parte de una y otra formación y, por otro lado, el efecto producido por las constantes desavenencias públicas que últimamente se han venido produciendo. Se apunta, no obstante, que al no poner éstas en peligro la estabilidad de la mayoría parlamentaria popular en las Cortes, las tensiones -más aparentes que reales- pueden incluso producir efectos positivos al permitir que el Partido Popular no dé una imagen pública de supeditación o subordinación respecto a los planteamientos de los nacionalistas. (...)

2. Se valora igualmente la creciente polarización en torno al Partido Popular del sentimiento de repulsa a ETA y a los nacionalismos, efecto que se debe atribuir a la firmeza de la militancia y a una explotación inteligente y medida de las coyunturas que se nos presentan. Las dos delegaciones subrayan la conveniencia de hacer de la lucha contra ETA una de las principales bazas electorales del partido, sacando el máximo provecho político posible del clima cada vez más anti-vasco existente en la sociedad española y adoptando una actitud claramente contemporizadora ante la existencia del terrorismo. Hay que apostar por una política enteramente basada en la vía policial que rechace las iniciativas de grupos como Elkarri, las cuales tienden a quitar protagonismo al proyecto Popular.

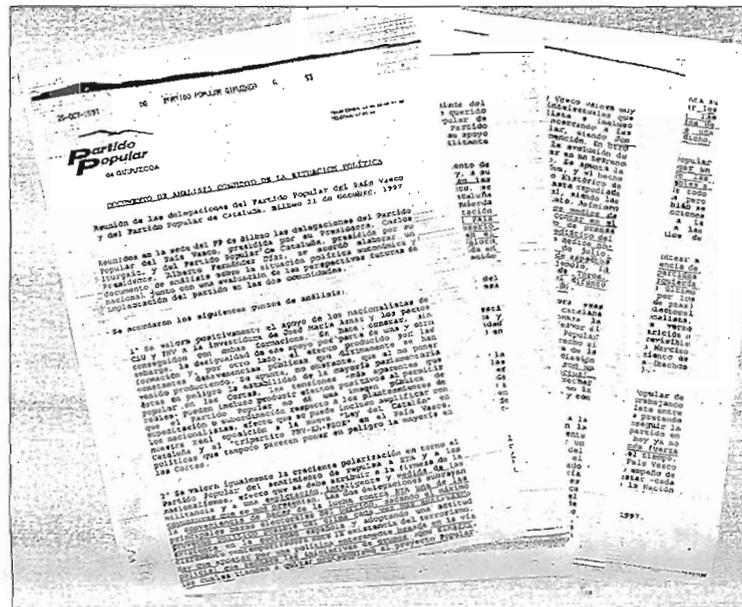
(...)

4. Se valora muy positivamente el relativo estancamiento de los nacionalismos de nuestras respectivas comunidades y, a su vez, el avance del sentimiento favorable a España en las mismas, según demuestran los sondeos.

(...)

...se acuerda instar a la dirección nacional del Partido a tomar las siguientes medidas para ahondar en esa dirección y para:

1. Corregir el enfoque nacionalista que actualmente se está dando a la educación en las comunidades autónomas vasca y catalana a través de directrices



que insistan en la necesidad de adoptar y priorizar criterios uniformistas y unitaristas en la impartición de la Historia de España.

2. Introducir medidas que contrarresten la tendencia hacia la generalización de la educación en vasco y catalán en las respectivas comunidades. En el caso del País Vasco, es importante que el Ejecutivo se plantee la necesidad de encontrar fórmulas que permitan adoptar medidas que tiendan a frenar la creciente implantación del modelo “D” de educación en vasco en las escuelas del País Vasco debido al apoyo de los partidos vascos -a excepción del propio Partido Popular- a la política del consejero nacionalista Ignacio Oliveiri.

5. Se percibe la necesidad, tanto en el Partido Popular del País Vasco como en el Partido Popular de Cataluña, de ampliar la base social del partido para así entablar contactos y relaciones con esos intelectuales locales que actualmente se están desperdiciando para expresar, si bien tímidamente, un creciente repudio al nacionalismo local, una aceptación más desinhibida del sentimiento español y una comprensión de la necesidad de contrarrestar el nacionalismo local con la implantación de un nacionalismo de Estado y la potenciación de los valores españoles tradicionales, incluso, con

cierta discreción, esos valores asociados con el régimen anterior injustamente vilipendiados.

En ese sentido, el Partido Popular del País Vasco valora muy positivamente la evolución ideológica de intelectuales que hace poco estaban en la órbita socialista e incluso nacionalista, y que actualmente se están acercando a las posiciones defendidas por el partido Popular, (...). En otro orden de cosas, se valora muy positivamente la evolución de las perspectivas electorales del Partido Popular en un terreno tradicionalmente hostil como es el País Vasco. Se apunta la subida espectacular de votos en los últimos años, y el hecho de que en circunscripciones como el Territorio Histórico de Gipuzkoa, se haya pasado de fuerza residual y hasta repudiada socialmente a ser la primera fuerza en la capital, siendo las perspectivas excelentes de cara al futuro inmediato. Asimismo se valora muy positivamente la evolución de los medios de comunicación, apuntándose la particularidad de contar en el País Vasco con el apoyo del más potente grupo de prensa escrita (Grupo Correo). Se percibe un claro auge mediático del partido, y los valores que defiende en todos los medios no-nacionalistas después de los trágicos sucesos de julio. También se apunta la revaloración en el País Vasco de aspectos de la cultura española. De esto da fe, por ejemplo, la construcción en San Sebastián de una Plaza de Toros, ini-

ciativa capitaneada desde sus inicios por el difunto concejal del Partido Popular Gregorio Ordóñez (E.P.D.).

Asimismo, el Partido Popular de Cataluña valora esas iniciativas aparecidas en el seno de la comunidad catalana que, aun siendo tibias, tienden a rebelarse contra la imposición de lo catalán y que abrazan con creciente fervor el concepto de España y los valores españoles. (...)

Se hace constar el todavía débil sentimiento de rechazo a la generalización de la educación en catalán existente en la sociedad catalana, para lo cual se requiere la urgente adopción de una política inteligente que aproveche, por un lado, la crisis que provoca el bloqueo a la nueva “Ley del Catalán” y por otro lado, la desmovilización que conoce el mundo catalanista, tal como refleja el debate suscitado últimamente en torno al concepto del “cansancio” que padecería el nacionalismo catalán. (...)

Ante esta situación, el Partido Popular de Cataluña apunta su intención de seguir trabajando en la línea de fomentar los contactos con las Casas Regionales (...)

Ante el interés mostrado por la delegación del Partido Popular Vasco, el Sr. Fernández Díaz se comprometió a entregar un informe al Partido Popular del País Vasco sobre las iniciativas emprendidas para provocar reacciones favorables a los intereses de España y el partido Popular, sobre todo entre la población inmigrada residente en Cataluña pero también en amplios sectores de las clases medias. También se comprometió a informar detalladamente sobre las acciones emprendidas para concitar actitudes contrarias a la implantación del catalán en diferentes ámbitos y a las pretensiones económicas nacionalistas en los medios de comunicación de fuera de Cataluña desde 1995.

En otro orden de cosas, se apunta la necesidad de plantear a la dirección nacional del Partido la extrema inconveniencia de proceder a la devolución del patrimonio histórico a partidos “históricos” como el Partido Nacionalista Vasco o Izquierda Republicana de Cataluña. (...)

Bilbao, 21 de octubre de 1997.

Euskal ekonomia oso une onean dago itxuraz, martxa onean ari baita hazten, baina aberastasunaren ugaltze hori ez da lanpostu sorkuntzan behar bezala igartzen, eta bai, aldiz, enpresariak irabazten duten diru kopuruan.

ECONOMIA VASCA TXOSTENAREN ARABERA, HAZKUNDEA BATIPAT ENPRESARIEN SAKELENTZAT DA ONURAGARRI, EZ BAITA ENPLEGU ASKORIK SORTZEN

Mozkinak hazten ari dira; enplegua, aldiz, ez

Euskal Herrian aurten ematen ari den ekonomi-hazkundera oso indartsua da eta goranzko joera argia adierazten du.

BPG-REN IGOERA NABARMENA

Honela, gertatzen ari den aberastasun hazkundera handiak (Barne Produktu Gordina edo BPGaren bidez neurtzen dena) enpresariaren mozkinen itxurazko igoera dakar. Eta mozkinak dagoeneko 1996ean egundoko maila altuetan zeuden, Lankide Aurrezki Kutxak euskal ekonomiari buruz argitaratzen duen txostenaren arabera. Hala ere, enplegua ekonomia-hazkunderaren oso atzetik doa.

Eusko Jaurlaritzako Estatistika Erakundeak (Eustat) dioenez, BPGak Euskal Autonomi Erkidegoan (EAE) %3,6ko hazkundera erreala -prezioen igoera kenduta, alegia- izan zuen aurtengo bigarren hiruhilekoan. Beraz, lehen hiruhilekoan izandako %2,4 baino dezente gehiago hazi da. Batez beste, 1997ko lehen seihiilekoan BPGak %3ko igoera izan du.

EAEko ekonomia Europako Batasuneko estatu gehienetan baino gehiago ari da hazten. Ekoizpen ugaltzerik handiena ematen ari den sektorea industria da: Industri Produkzio Indizea (IPI) urtarilla eta uztaila bitartean iazko epe berean baino %8,1 gehiago hazi zen. Hamarkada gutziko



hazkunderik handienetakoa dugu hau.

Nafarroako Industri Ihardueraren Indizea ere 1997ko lehen seihiilekoan hazi egin da (%2,8), EAEn baino gutxiago bada ere.

MOZKINEN EGUNDOKO HAZKUNDEA

Industri sektorearen bilakaera ikusgarri honek enpresen mozkinen 1994ean hasi zuten laister-

ketari aurten ere eutsi egingo diotela adierazten du.

Economía Vasca txostenaren arabera, industri-sektorean diharduten euskal enpresen etekinek salmentekiko gero eta pisu handiagoa dute. 1994ean irabaziak salmenten %4,3 baziren, 1995an %5,5ra iritsi ziren, eta iaz, %6,7ra. Bestalde, salmentek ere hazkundera polita dutela kontutan izanik, lehen datu horrek

esan nahi du enpresen etekinak ari direla handiagoa dutela (salmenta gehiago eta etekin bihurtzen diren salmenta portzentaia handiagoa).

Euskal Herriko joera honen antzekoa isladatzen du Estatu espainiarrari buruz dagoen informazioak. 1997ko bigarren hiruhilekoan BPG %3,1 hazi zen, INE estatistika erakundearen arabera.

Estatuan ere industri-ekoizpenaren hazkundera azkartzen ari da: Ekainera arte %5ekoa izan zen. Industriaren hazkundera honek bi epe oso ezberdin ditu. Lehen hiruhilekoan %3,7koa izan bazen, bigarrenean %7,5raino igo zen.

Aipatutako hazkundera horien ondorioz, Espainiako Bankuko Balantze Zentralak, finantza-enpresak ez diren emaitzak aztertzerakoan, ekonomi-ihardueraren bizkortze aukerekin bat datozela dio.

EMAITZEN IGOERA

Datu jakingarrietako bat hau da: Enpresen emaitza garbiek hazkundera handiak dituzte. 1994ean balio erantsi gordinaren %5,5 zen, eta 1997ko lehen hiruhilekoan dagoeneko %19raino iritsi dira, iazko garai berean baino %3,3 gehiago.

Mikel NOVAL

BENEFICIOS SOBRE VENTAS (SECTOR INDUSTRIAL VASCO)

1994	1995	1996
4,3%	5,5%	6,7%

¿Quién administra los fondos de pensiones?

Muchos de los fondos de pensiones que dotan las empresas son internos. Es decir, el dinero aportado a esos fondos permanece en la empresa. Las implicaciones son claras: El dinero aportado a ese fondo interno es utilizado por la empresa en la marcha de la misma, a la vez que al permanecer dentro de ella, responde de las deudas de todo tipo que pueda contraer la empresa. Una eventual situación de quiebra llevaría a la pérdida para los trabajadores y trabajadoras del dinero dotado a ese fondo interno.

Desde este punto de vista, es clara la conveniencia de su externalización. Esto supone que el dinero dotado por la empresa va a parar, por ejemplo, a una entidad de previsión social voluntaria (EPSV) o a un plan de pensiones. Ese dinero ya es externo a la empresa. Pertenece a las personas que trabajan en ella y no es afectado por la futura marcha de la empresa, en tanto en cuanto ese dinero no responde de las deudas que la empresa pueda asumir en un futuro.

SEGURIDAD

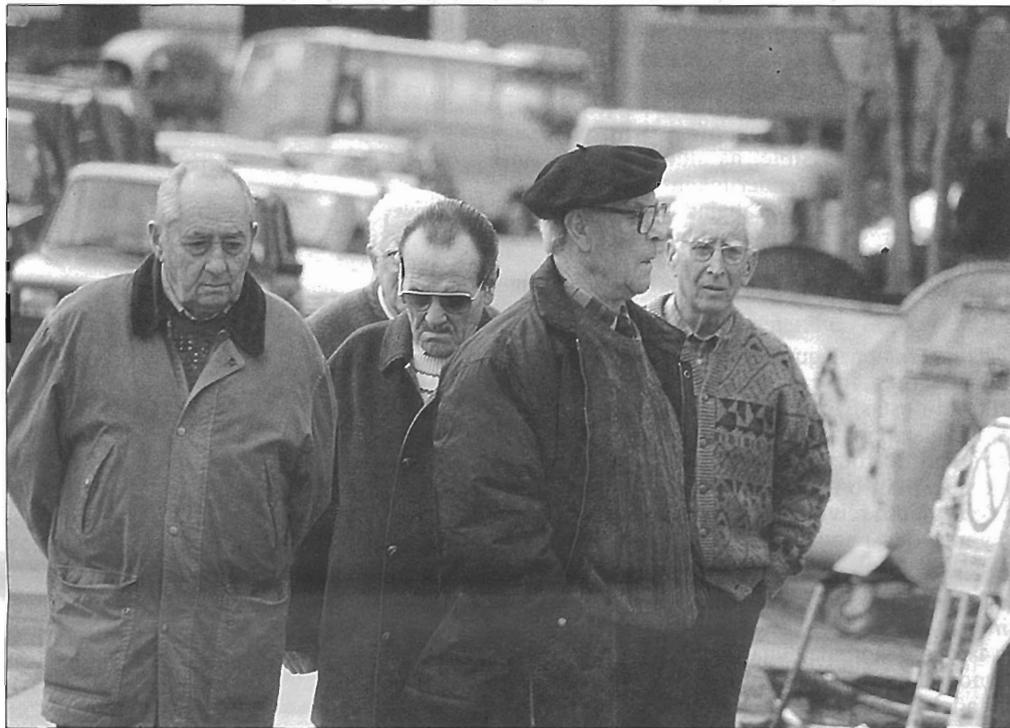
La externalización de esos fondos, si bien supone un factor de seguridad para los trabajadores, significa también que la empresa va a dejar de disponer de unos fondos que antes manejaba a su antojo. Supone un descenso en la estabilidad patrimonial y financiera de la empresa. De ahí que muchas empresas se resistan a esa externalización.

Sin embargo, no todo son desventajas para las empresas, ya que el hecho de externalizar esos fondos supone que puedan deducir como gasto en el impuesto de sociedades, el dinero destinado a las pensiones de sus trabajadoras y trabajadores. Si esos fondos son internos, las empresas no pueden deducir como gasto sus aportaciones.

Si queda clara la conveniencia de la externalización de esos fondos para los trabajadores, hay que decidir mediante qué instrumento concreto se externalizan esos fondos. Hay tres formas principales para hacerlo:

- La primera de ellas es mediante una prima de seguro. Esta variante supone una desventaja fiscal para el trabajador o trabajadora, en el sentido de que lo aportado por la empresa a nombre de cada persona empleada no desgrava. El interesado o interesada tendría que pagar impuestos por esa prima.

- La segunda forma es efectuar la externalización mediante un plan de pensiones. Desde el punto de vista fiscal es



neutro para el trabajador o trabajadora, ya que al realizarse la externalización no tiene que tributar por esos fondos.

- La tercera forma de externalización es la EPSV. Las consecuencias fiscales son similares a las de la segunda variante.

VENTAJAS DE LAS EPSVs

¿Cuáles son, por tanto, las ventajas que puede ofrecer una EPSV en comparación con un plan de pensiones? Por una parte, y en lo referido a la gestión, la creación de un plan de pensiones presenta mayores complicaciones en cuanto a que la legislación obliga a la creación de órganos que detraen fuertes comisiones por las gestiones que efectúan en relación al dinero depositado en el plan de pensiones.

El hecho de que se malgasten recursos de esa manera, si bien es nefasto para los intereses de trabajadoras y trabajadores, puede no serlo para la financiación de ciertos sindicatos que propugnan esta vía.

La EPSV, por el contrario, no supone tantos gastos de gestión, ya que sólo es necesaria la creación de la propia entidad. Por otra parte, la EPSV es una figura creada en la CAPV, con un tratamiento legal específico muy beneficioso para los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la utilización de los recursos externalizados con el fin de lograr una rentabilidad que vaya incrementando los recursos disponibles, podemos decir que es mediante una EPSV como mejor se garantiza que esos fondos sean utilizados para inversiones que redunden en beneficio de la economía vasca y de quienes vivimos en Euskadi.

PLAZO DE EXTERNALIZACION

Para finalizar, diremos que la legislación establece en su ley 30/1995, de 9 de noviembre, que el plazo máximo de externalización de los fondos de pensiones internos de las empresas es de tres años desde la entrada en vigor de las disposiciones transitorias de esa ley.

Podemos decir que el proyecto de Ley de Acompañamiento de los Presupuestos estatales de 1998 establece que esa fecha se fija en el 10 de mayo de 1999. Sin embargo, hay fuertes presiones para que esa fecha se retrase.

”
**Borondatezko prebisio erakundeek
 bermatzen dute inbertsioak
 bideratzeko modurik egokiena**

Aitor ARRIZABALAGA

Amaia ALDASORO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), privilegiado observatorio sobre las relaciones laborales a escala mundial, ha detectado un importante cambio de funciones en el sindicalismo. Aunque matiza que las nuevas funciones no son nuevas más que en apariencia, porque, en realidad, siempre han estado presentes en la actuación sindical, aunque de forma menos evidente.

UN INFORME DE LA OIT ANALIZA LOS CAMBIOS EN EL SINDICALISMO

Sindicatos, distintos pero insustituibles

La función sindical, siempre presente y bien visible, ha sido la de defender los intereses de trabajadores y trabajadoras en la producción y también en la distribución de los bienes del crecimiento.

Las dos funciones que ahora afloran con más fuerza, señala la OIT, son estas: En primer lugar, la de velar por la inserción en la sociedad de todas las personas que necesitan o quieren trabajar, y de seguido, reivindicar las condiciones que requiere una buena cohesión social.

En segundo lugar, como función sindical emergente, la OIT se fija en la que denomina "una función democrática: abarca tanto la de dar a los trabajadores la oportunidad de expresarse e incidir en la definición de las condiciones de la vida laboral, como la de impulsar la profundización y ampliación de los mecanismos democráticos, en general como uno de los intereses más fundamentales del colectivo trabajador.

EL CAPITAL SE MUEVE MAS

La OIT elabora anualmente un informe que tiene por título genérico "El trabajo en el mundo". El último informe, correspondiente a 1997-98, aporta alguna novedad: Este año dedica algunas páginas a las "Repercusiones de la movilidad del capital en las relaciones laborales". El informe afirma que esta movilidad está "transformando las relaciones de trabajo y los procedimientos de negociación colectiva", modificando seriamente, al paso que va, los vínculos establecidos tradicionalmente entre sindicatos y patronales.

La movilidad del capital ha dado aún más poder a los empresarios, ya que proporciona más opciones para invertir. Los cambios inducidos por este incremento de opciones son, según la OIT, estos tres principales:

1. Ha reducido el margen de maniobra de los gobier-



nos, también en el campo de las relaciones laborales.

2. Las empresas, el capital, han incrementado notablemente su autonomía.

3. Se ha intensificado la competencia por los puestos de trabajo -salarios a la baja- y por las inversiones -rendimientos al alza.

NECESIDAD DE REGLAS

Estos cambios plantean a los sindicatos -aunque no sólo a éstos- la necesidad de poner coto a las consecuencias que de ellos se derivarán -se derivan ya- si se les deja jugar libremente.

La OIT enfatiza estas consecuencias: agravamiento del paro y de las desigualdades; inviabilidad de

la vida política y de la económica en las condiciones de la mundialización. Es reseñable la siguiente afirmación de la OIT: "El grado de participación de los países en los procesos de regionalización y mundialización no queda en modo alguno limitado por la existencia de organizaciones sindicales poderosas. En realidad, es más fácil mantener la apertura de las economías y los beneficios que se derivan de tal fenómeno cuando los interlocutores sociales son capaces de asegurar a las personas asalariadas un nivel razonable de protección ante los cambios".

Las alteraciones que los cambios producen en el cuadro de relaciones laborales sitúan en el centro de ellas el tema de la remuneración salarial, que afecta, sobre

todo, a los trabajadores con poca cualificación o con cualificación desplazada por las nuevas formas de producción. De ahí puede derivarse una clara división entre los trabajadores, incluso entre los ocupados. "La movilidad del capital parece favorecer a los trabajadores ocupados muy cualificados, pero perjudica a los poco cualificados". La defensa reivindicativa de los salarios por parte de los sindicatos "puede suscitar en las empresas una reacción más vigorosa ante las campañas de implantación sindical", puede impulsar cambios de actitud en el ejercicio del derecho sindical o modificar sensiblemente costumbres en las relaciones laborales, por ejemplo, en la negociación colectiva.

GARANTIA

Esta evolución implica objetivamente la nueva relevancia que cobran las relaciones laborales y la actuación sindical. Ante el reflujo de la intervención estatal, sobre ellos descansa de forma decisiva la garantía de progreso social. Incluso en el ámbito de la empresa, las relaciones laborales deben asumir, con decisión, responsabilidades sociales cada vez más importantes.

Al ensayo de nuevas formas de organización del trabajo, ante cuya ambigüedad los sindicatos deben posicionarse, se añade el desempleo crónico y el crecimiento de la masa del trabajador "periférico" y la cuestión para los sindicatos de cómo actuar válidamente en representación de todos los trabajadores.

La OIT se pregunta si serán compatibles en la actuación sindical la innovación y la tradición. De lo que no duda la organización es de que habrán de producirse cambios -de hecho, ya se están produciendo- y de la necesidad de los sindicatos para los trabajadores, y también para el progreso social y político.

ITURRIAGA

LANEk bi funtzio sindikal ikusten ditu berrindartuta: lan egin nahi dutenak gizartean txertatzea eta gizarte kohesionatua lortzeko baldintzen errebindikazioa.

■ Nueva etapa en el sindicalismo africano



Nos guste o no, es diferente, es otra cosa, es otra cultura, otra forma de ver la vida, las relaciones, incluso el trabajo sindical. Es el resultado del intento de integración de los valores europeos a través de la colonización, con las culturas propias, las de allí mismo —las indígenas, debiéramos decir—, aunque no al mismo nivel, ni mucho menos con las mismas posibilidades de desarrollo.

Africa se ha convertido hoy en un gran campo de experimentación, tanto política, como económica y social. Un campo en el que las potencias extranjeras y los mecanismos económicos internacionales han venido interviniendo, favoreciendo la aparición y el asentamiento de dictadores, programas de ajuste estructural, o el crecimiento ilimitado de la deuda exterior de muchos países de este continente. El estado brilla, en general, por su ausencia; el sector informal crece imparable; las posibilidades de educación dependen de los medios económicos de cada uno; la mujer, osaría decir, sigue siendo considerada como la responsable de la producción, en el

más amplio sentido de la palabra, pero sin ningún tipo de influencia en la vida familiar, social o económica de sus comunidades. Pero todavía existen organizaciones sindicales.

Actualmente, millones de trabajadores y trabajadoras africanos están representados por la organización regional africana de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la Organización Democrática Sindical de Trabajadores de Africa (ODSTA).

DEMOCRATIZACION

Tras su congreso extraordinario de 1995 celebrado en Uagadugu (República Centroafricana), la ODSA ha venido adaptándose y desarrollándose, intentando hacer olvidar a propios y extraños la etapa anterior de esta regional de la CMT. La creación de un *consejo de sabios* —en el que las canas tuvieron, sin duda, su peso— para dirigir la organización fue decisivo y contó con el apoyo de todo el comité ejecutivo. Esta organización, que ha apostado por la democratización de todas las estructuras sindicales a todos los niveles, por la transparencia y por un movimiento sindical con propuestas concretas, en forma de microempresas y cooperativas, ante la globalización de la economía y los efectos de los programas de ajuste estructural, ha sufrido un cambio cualitativo importante.

Durante su consejo general en Lomé (Togo), al que ELA fue invitada, fuimos testigos de la primera ocasión en que se presentaba un informe económico; de discusiones estratégicas sobre el desarrollo de la ODSA en los países anglófonos, en particular, y en todo el continente, en general; sobre la doble afiliación de algunas de sus organizaciones, y sobre la importancia del pago de las cotizaciones. Hay que tener en cuenta que muchas organizaciones que componen esta regional cuentan con miembros cotizantes y miembros adherentes.

Nuestra organización ha apostado, conjuntamente con los compañeros belgas de la CSC y holandeses de la CNV, por el futuro de esta organización regional y del sindicalismo africano en general.

La ODSA solicitó a Garapena la renovación de su centro de formación, en el que también estarán implicadas las otras organizaciones europeas. Este centro, construido con la ayuda de la cooperación belga en los años ochenta, constituye el centro neurálgico de la organización, y es allí donde se realizan casi todas las actividades de formación. Además de un albergue, en el que se suelen alojar los participantes en los distintos cursos y seminarios, el complejo de la ODSA cuenta con un edificio administrativo, un comedor, un anfiteatro y el propio edificio de formación.

La ODSA ha decidido priorizar la formación de los cuadros de las organizaciones sindicales nacionales, respondiendo a las solicitudes de estas, no solamente en materia sindical, sino también en el desarrollo de la democracia, el respeto de los derechos humanos, e intentando responder, en la medida de sus posibilidades, el azote de los programas de ajuste estructural.

La ODSA ha decidido priorizar la formación de los cuadros de las organizaciones sindicales nacionales, respondiendo a las solicitudes de estas, no solamente en materia sindical, sino también en el desarrollo de la democracia, el respeto de los derechos humanos, e intentando responder, en la medida de sus posibilidades, el azote de los programas de ajuste estructural.

Amaia BETELU

“
ODSTAk bere koadroak
egiturazko ajusteari aurre
egiteko prestatuko ditu

Jornada de trabajo y horas extraordinarias

El control de las horas extraordinarias se presenta como una primera o previa tarea ante la exigencia de la reducción de jornada como política de creación de empleo.

Un primer problema es el del cómputo o contabilidad de tales horas; la flexibilización de los límites de la jornada ordinaria, de los módulos de cómputo, la distinción entre tiempo de trabajo efectivo y de mera disposición a efectos de cómputo del tiempo de trabajo, la interrelación entre duración y distribución del tiempo de trabajo, los sectores con regulación específica, etc., dificultan a menudo la labor de distinción entre jornada laboral ordinaria y extraordinaria, materia importante para determinar el cumplimiento del contrato de trabajo.

DELIMITACION DE LA JORNADA ORDINARIA

La delimitación de la jornada ordinaria y de lo que debe entenderse por trabajo ordinario se realiza mediante la fijación de varios factores: una duración máxima del tiempo de trabajo, un período de referencia en el que debe situarse ese tiempo de trabajo, la distribución y los límites a tal distribución de la jornada, y el cómputo o calificación del trabajo como efectivo.

1.- En cuanto a la duración máxima y los períodos de referencia, la regulación anterior a la reforma de 1994 establecía que "la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo"; establecía además que en los convenios colectivos podrían regularse jornadas anuales respetando en todo caso, como algo no disponible, la prohibición de realizar más de nueve horas diarias ordinarias.

De modo que, de acuerdo con la Sentencia del TS de 22-12-1992 (A. 10353) y el art. 40.2 del R. Decreto 2001/1983, se daban tres topes temporales, el diario, el semanal y el anual, retribuyéndose como extraordinarias:

- ✓ las horas que excediesen de nueve horas diarias ("la décima hora diaria siempre es extraordinaria");
- ✓ las realizadas sobre la duración máxima de la jornada semanal, legal o pactada;
- ✓ las que excediesen de la jornada anual o de ciclos inferiores, si se hubiese pactado en convenio; en este caso, no tenían naturaleza de extraordinarias las horas que rebasaran la máxima semana legal, pero no superasen la jornada ordinaria anual o de ciclos in-



feriores (art. 40.2 del R.D. 2001/1983, y STS de 15-06-87, A.4366).

El precepto básico que recoge actualmente la regulación general de la jornada ordinaria es el art. 34 ET., fijándose una duración máxima del tiempo de trabajo de "cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual", y permitiéndose que por convenio o pacto puedan establecerse jornadas superiores a nueve horas diarias.

Esta regulación introducida por la reforma laboral de 1994 viene, pues, a suprimir el tope diario imperativo y el tope semanal, y a hacer depender la determinación de la jornada y horas extras de la distribución y cómputo del tiempo de trabajo efectivo en un período de referencia tan amplio como el año, a falta de pacto o convenio.

2.- Según el art. 34 ET, mediante convenio, o también acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, se podrá establecer "la distribución irregular de la jornada a lo largo del año", con los límites legales del promedio de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual y el respeto a los descansos diarios de 12 horas entre jornada y jornada, y semanal de día y medio ininterrumpido, descanso éste que es acumulable por períodos de hasta catorce días.

En el régimen de trabajo a turnos, el medio día del descanso semanal se puede acumular por períodos de hasta cuatro semanas o separarlo del correspondiente al día completo; y el descanso mínimo entre jornadas se puede reducir hasta un mínimo de siete horas al cambiar de turno, compensándose la diferencia hasta las doce horas en los días inmediatamente siguientes (art. 19 del R.D.

1561/1995, sobre jornadas especiales).

El promedio o la extensión de la duración a un período anual supone que la fijación de una jornada máxima legal semanal tenga una virtualidad meramente orientativa, cabiendo teóricamente jornadas de 12 horas diarias por cinco días a la semana, al aplicar el único límite de los descansos; y supone así mismo que será al cabo del año cuando se conocerá la realización y existencia de horas extras.

Esta regulación no sería muy conforme con la Directiva 93/104 relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, que como medida de protección de la seguridad y salud del trabajador dispone una duración semanal media del trabajo de 48 horas, incluidas las horas extras, en un período de referencia de cuatro meses.

3.- El factor distribución puede implicar, pues, que ante dos pactos sobre la jornada de trabajo de idéntica duración pero con diferente distribución en el tiempo, unas mismas horas —por ejemplo, a partir de las primeras 40 horas semanales— sean en un caso ordinarias y en el otro extraordinarias. La distribución de la jornada puede pactarse por períodos de referencia de un año o inferiores (mensual, trimestral, etc.) y será mediante esos períodos cuando se conocerá la realización de horas extras.

Influye también el cómputo de lo que deba considerarse o no trabajo efectivo. Así, el período preceptivo de descanso en la jornada continua se considera tiempo de trabajo "cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo" (art. 34.4 ET). Trabajo efectivo no equivale, pues, a trabajo productivo.

En relación a los tiempos llamados de disponibilidad, la STS de 19-X-93 (A. 7845) ha distinguido entre el tiempo en que el trabajador ha de permanecer localizable, a la espera de recibir avisos, que no es tiempo de trabajo efectivo ni constituye, por tanto, jornada ordinaria ni extraordinaria, y el tiempo en que el trabajador cumple los avisos, que sí forma parte de la jornada de trabajo.

COMPUTO DE LAS HORAS EXTRAS

El problema del cómputo de las horas extras deriva, pues, en primer lugar, de factores como el módulo temporal de la jornada y descansos, la distribución más o menos irregular de la jornada laboral, o la definición de lo que debe entenderse por tiempo de trabajo efectivo.

Luego está el problema del cómputo de las 80 horas anuales que la ley establece como límite a la realización de horas extras, el denominado cómputo especial, a que da lugar la novedad introducida por la reforma laboral de 1994 en el art. 35 ET, distinguiendo la forma de contabilizar las horas extras según se abonen o no mediante descanso. En concreto, y con carácter imperativo, se dispone que "no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización" (Art. 35.2 ET).

Ello conlleva un efecto que ha sido calificado de regresivo, porque contradice la propia función del límite sobre la duración del trabajo extraordinario, al poder el empresario utilizar las ochenta horas nuevamente.

No especifica tampoco la ley cómo queda un eventual acuerdo contractual, o mediante convenio, de realizar horas extras: se podría pensar que la obligación subsiste después de realizar el cupo de las ochenta horas, lo que resulta contradictorio —que el trabajo se haya realizado y retribuido, y sin embargo la deuda laboral queda intacta—, y afecta a la voluntariedad en la prestación de trabajo extraordinario y a la seguridad de un elemento del contrato como es la duración de la prestación laboral. Se anula, por último, el fomento de nuevas contrataciones a través de las horas que se libran con el descanso.

En este contexto normativo flexibilizador general es la negociación colectiva la que puede establecer límites más precisos entre el trabajo ordinario y el extraordinario y su cómputo, jugando con "períodos de referencia" que sean inferiores al año y demás factores del cómputo del tiempo de trabajo.

Bizente HARRIOLA

TERCERIA DE DOMINIO Y MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN ECONÓMICO-MATRIMONIAL: responsabilidad del cónyuge no deudor con los bienes que le hayan sido adjudicados.

(Sentencia del Tribunal Supremo (1ª) de 17 de julio de 1997)

Toda modificación del régimen económico-matrimonial implica que los bienes han de responder directamente frente al acreedor del marido por las deudas por éste contraídas, señalando la responsabilidad del cónyuge no deudor con los bienes que le hayan sido adjudicados, es decir, que existe una responsabilidad de los bienes gananciales, que no desaparece en estos casos por el hecho de esa atribución, lo que determina que, aun después de la disolución de la sociedad, pueden accionar los acreedores contra los bienes gananciales, incluso, que hubieran sido adjudicados al cónyuge no deudor, por exacta aplicación del art. 1401 CC.

En el caso, el marido de la recurrente contraído deudas por impagos en el período comprendido entre los años 1984 a 1988, la escritura de otorgamiento de capitulaciones matrimoniales es de fecha 1 jul. 1988, y la adjudicación del bien litigioso fue inscrita en el Registro de la Propiedad el día 19 oct. 1988, con lo que se dan los supuestos fácticos precisos para estimar perfectamente aplicado en la sentencia recurrida lo preceptuado en el art. 1317 CC. Todo lo anterior deriva hacia la aplicación ineludible del art. 1401 CC, en cuanto concede a los acreedores poderes especiales sobre el patrimonio ganancial, que trasciende y permanece, incluso, con posterioridad a la crisis que para la sociedad de gananciales implica unas capitulaciones matrimoniales que supongan la disolución de dicha sociedad.

Pero es más, y para una mayor efectividad de la tesis anteriormente planteada, hay que tener en cuenta lo que se preceptúa en el art. 1365.2 CC, que establece como principio general que la responsabilidad de los bienes gananciales no desaparece por el hecho de que hayan sido adjudicados a cualquiera de los cónyuges, según interpreta la TS 1ª S 13 jun. 1986. Todo lo explicitado pretende conseguir el medio de satisfacción de los acreedores, en el supuesto de modificación de las capitulaciones matrimoniales, mientras no se hayan pagado por entero las deudas de la sociedad, y lograr con ello una conjunción perfecta entre lo dispuesto en el art. 1317 en su concate-nación en los arts. 1401 y 1402, todos CC.

EJECUCIÓN PARCIAL DE SENTENCIAS NO FIRMES. Sentencia que señala una indemnización ante la que se allana el empresario, pero frente a la que recurre el trabajador.

(Sentencia del TS de 24 de junio de 1997)

En el caso de autos, el auto recurrido, dictado en ejecución de sentencia de despido de carácter firme, ha declarado extinguida la relación laboral a instancias del trabajador y fijado el doble *quantum* indemnizatorio conforme al parámetro legal: cuarenta y cinco días de indemnización por año de antigüedad, más salarios de tramitación. Dicho auto no ha sido impugnado por el empleador demandado, y sí por el trabajador recurrente, quien, estando conforme con la extinción de la relación laboral, discrepa del auto judicial en cuanto al montante económico de la indemnización y de los salarios de tramitación.

Siendo ello así, es evidente que el resultado del recurso de suplicación interpuesto por el trabajador no puede afectar negativamente al doble resarcimiento fijado en el auto recurrido, a cuyo pago ha sido condenada la parte demandada, porque no cabe establecer una *reformatio in peius* en la sentencia que ponga fin al recurso de suplicación, por lo que, en definitiva, la extinción de la relación laboral y la obligación pecuniaria consecuentemente establecida en la resolución judicial, que el trabajador recurrió solamente respecto al *quantum* económico, ha devenido "invariable" y firme.

El más importante de los títulos ejecutivos es, sin duda, la sentencia firme. Ahora bien, esta firmeza —no sólo aplicable a las sentencias, sino a toda resolución judicial— que, en principio, cabe referir a la íntegra resolución judicial y no a pronunciamientos diversos de la misma, exigida en nuestro derecho como requisito de ejecutividad de la sentencia, admite una excepción en los procesos laborales, en el sentido de que cabe también la ejecución parcial de sentencias no firmes, en cuanto pendientes de un recurso, siempre y con la condición de que la ejecución afecte a "pronunciamientos no impugnados".

Estos términos "pronunciamientos no impugnados" constituyen, precisamente, la piedra de toque para determinar la posibilidad legal de admitir o no la ejecución de la sentencia, y su valoración ha de hacerse en cada caso concreto.

CONVENIO COLECTIVO: Retroactividad a una determinada fecha de vigencia en materia salarial. Aplicación a todos los empleados trabajando en aquel momento, aunque los contratos se hubieran extinguido.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 1997)

Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el período de su vigencia, correspondiendo a las partes negociadoras establecer su duración, pudiendo pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias (art. 86.1 ET), entrando en vigor en la fecha que acuerden las partes (art. 90.4).

De lo expuesto se desprende, en principio y como regla general, que cuando el convenio fija con efectos retroactivos una determinada fecha de vigencia en materia salarial, ésta es aplicable a todos los trabajadores que en tal fecha prestaban servicios en la empresa, aunque los contratos se hubieran extinguido antes de la publicación del convenio (Cfr. TS S 23 Nov. 1992).

Las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo deben ser razonables de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social, entre los que figuran la clase de trabajo prestado, el rendimiento del mismo, la fuerza contractual o capacidad negociadora de los contratantes, coste de vida, etc., de tal manera que a un trabajo de igual valor debe corresponder una retribución, al menos en el nivel básico y abstracción hecha de algunos complementos como la antigüedad, igual para todos los supuestos.

Los arts. 3 y 8 aps. 1 y 5 del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro para 1995-1997, que se impugnan, en cuanto excluyen de sus efectos retroactivos a los trabajadores que con anterioridad a su firma habían extinguido sus contratos de trabajo, no obstante haber prestado sus servicios en dicha etapa, suponen una evidente discriminación respecto de sus compañeros de trabajo que en tal momento tenían contratos en vigor; discriminación carente de justificación objetiva y razonable, que contraviene lo dispuesto en los arts. 14 CE y 4.2 c) y 17 ET.

Sindikalgintza

INIGO SAGARNA, LAN-OSASUN ETA -SEGURTASUN BULEGOKO KIDEA

“Lan-segurtasunaren maratoni hasieran gaude”

Inigo Sagarna duela urtebete hasi zen ELAko lan-osasun eta -segurtasun bulegoan lanean. Hogeitazazpi urteko lasartear honek bere zereginen berri ematen digu elkarrizketa honetan, gure inguruan gertatzen den istripu kopuru izugarria kontutan izanik –Euskal Autonomi Erkidegoan 32.500, urteko lehen hamar hileetan, 475 lagun zauri larriekin, eta 75 hildako Euskal Herrian– halako garrantzia duen alor batekoa hain zuzen.

–Zein dira zure eginkizunak?

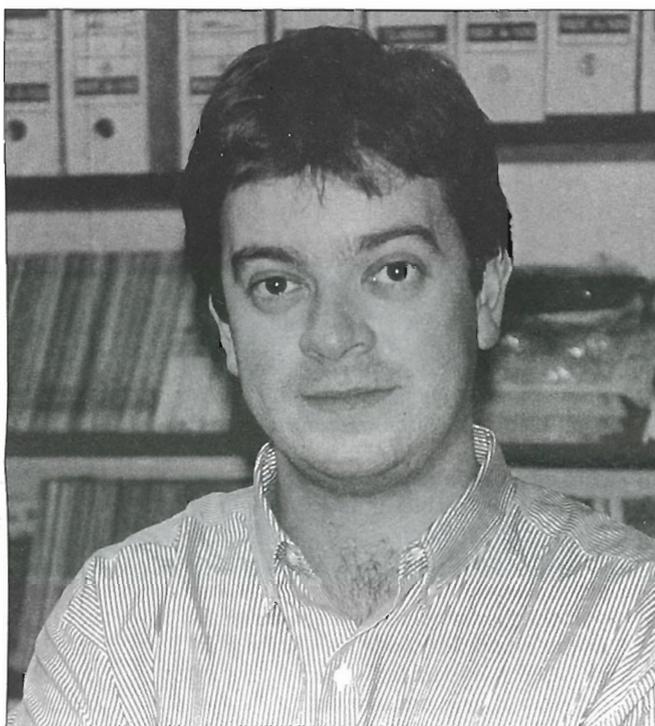
–Lehenik, sindikatuko kide guztiengan lan baldintzen segurtasunari buruzko kezka piztea, hedatzea. Horretarako ere ordezkari eta afiliatuei informazioa ematen diegu galderak egiten dizkigutenean, segurtasunari buruzko gai teknikoak azaldu, etab. Bestalde, ELAko liberatuen prestakuntza ere bulego honen lana da; lehen urratsa gai orokorrak ematea izaten da.

Gero, bulegoak herri-lanen segurtasun baldintzen kontrola ere egin behar du. Erakuntza plan publikoek 75 milioitik gorako aurrekontua dutenean segurtasun plan bat izan behar dute; egiten ari diren lanei buruzko txostenak igortzen dizkiogu Administrazioari.

FUNTSEZKO ALORRA

–Zein garrantzi du alor honek?

–Funtsezkoa da langileek baldintza hobek izan ditza-



ten, seguruago, osasuna bermatuz. Kontutan izan behar da aurreko dagoeneko 32.500 istripu izan direla, soilik EAEn, eta 75 lagun hil direla hego Euskal Herrian.

–Administrazioaren papera zein da? Nola akuila dezakezue?

–Erakundeen papera funtsezkoa da; baina ez da aski legeak egitea, betearazi ere egin behar baitituzte. Horretarako da Lan-Ikuskaritza. Honek, ordea, orain arte ez du gauza haundirik egin. Lehen arazoa zera da: alor honen inguruko eskumenak administrazio ezberdinen ar-

tean (zentrala, EAE nahiz Nafarrokoa) sakabanatuta daudela.

–Oraintsu ELAk LABekin batera kanpaina bati ekin dio lan-arriskuen prebentzio legea bete dadin. Mugituko al da gaia?

–Guk hori espero dugu. Enpresa askotan ez da arriskuen azterketa egiten, ez eta prebentzio-planik ere. Esan gabe doa prebentzio-ordezkariak ez zaiela behar bezalako prestakuntza ematen. Egoera hau amaitzea ezinbestekoa da, eta legea betetzen ez den lantokiak salatzaren hasiko gara. Presioa

sortu nahi dugu: bapatean ikuskaritzak ehundaka salaketa jasotzen baditu, nolabait mugitu beharra izango du.

IKUSPUNTU MOTZA

–Enpresek zer jarrera agertzen dute legearekiko?

–Betidanik segurtasuna zaindu izan dutenek ohiturari eusten diote, baina beste askok ez dute eguneroko jardueraren baitan kontutan izan nahi. Segurtasuna lortzeko kostuari besterik ez diote begiratzen; ez dira konturatzen istripuak saihestek etekinak ekar ditzakeela. Baina edozein ezbeharrek kalte ugari dakarkio langileari –batzutan heriotza ere–, enpresari (zigorra, produktio geldialdia eta langile berri baten prestakuntza ordaindu behar ditu), baina baita gizarte osoari ere.

–Baina langileen papera garrantzizkoa da.

–Bai. Legeak euren partaidetza eskatzen du, eta are protagonista bihurtzen ditu, ordezkarien bidez segurtasuna betetzeko eskabideak egin baititzaizkete. Enpresariak lan-baldintza egokiak jarri behar ditu, noski, baina langilea bera da gai honi arreta berezia eskaini behar dion lehena. Guztion pentsamoldeak aldatu behar dira.

–Beraz, egiteko lanik badago...

–Bai, zerbait aldatzen hasi da, beste jarrera batez hartzen da lan-segurtasuna, baina egundoko lana daukagu aurretik. Oraindik maratoniaren hasieran besterik ez gaude.

J. MENDIA

”
Además de aprobar leyes sobre seguridad laboral, las administraciones tienen que hacer que se cumplan