



ELA eta LABen iritzia errenta zergaren erreformaren aurrean

Elkartasuna eta enplegua, zerga-politikaren oinarri

Hego Euskal Herriko foru-ogasunak errenta-zergaren erreforma ari dira prestatzen. Erreforma hori bidezkoa izan dadin proposamen sail bat aurreratu dute ELAk eta LABek. PFEZaren erreformari buruzko eztabaida ez baita arazo tekniko bat, baizik eta gizarte osoarentzako funtsezko gaia, Ongizate Estatu eta enpleguarengan izan dezakeen eragina dela medio.

Zergak esparri sozio-ekonomikoaren oinarritzko osagai ditugu eta ongizate-estatuarekin nahiz enplegu politikarekin zerikusi handia dute. Adibide bat: PPren Gobernuak proposatzen duen erreforma —errenta handien zergak jaistean oinarritua— Euskal Herrian gauzatuz gero, ogasunek 50.000 milioi gutxiago bilduko lituzkete.

Diru hori nahikoa izango litzateke langabezia darduen gazteei gutxieneko soldata emateko. Kopuru horrekin, Euskal Herrian gizarte zerbitzutan, 20.000 bat lanpostu sor litezke. Gaur egun daukagun enplegu eta gizarte egoera larriaren aurrean, euskal erakundeek enplegua sortu eta gizarte babesak areagotu beharko lituzkete, eta ez aberatsei zergak jaitsi.

(Hileko Gaia, 12-13 orr.)



“El año de los beneficios”. A pesar de que el PP quiere vendernos la idea de que 1997 fue el *año del empleo*, más bien resultó ser el de los beneficios, porque mientras las principales empresas ganaron dinero como no lo hacían desde hacía muchos años, el número de personas que ocupaban apenas varió. El desempleo y la desprotección social siguen campando a sus anchas en Euskal Herria. Estas son algunas de las ideas que subraya el informe realizado por el Gabinete Técnico de ELA, y que publicará la Fundación Manu Robles-Arangiz en un número especial de su boletín de coyuntura mensual. Recogemos parcialmente en las páginas 14 a 17 los epígrafes del informe relativos al crecimiento, los beneficios, el empleo y la financiación de la Seguridad Social y el INEM.

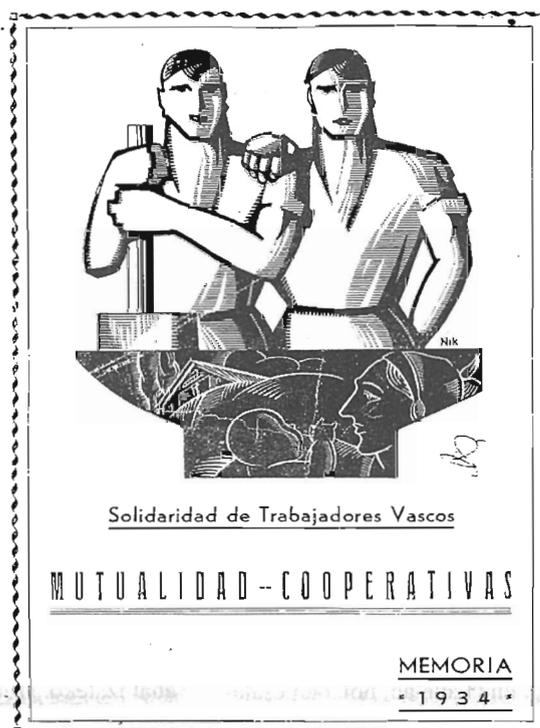
Patrimonio pendiente

S

e tramita en las cortes españolas un proyecto de ley de restitución o compensación a los partidos políticos de bienes o derechos incautados por el franquismo en el período 1936-1939. La entrada en vigor de esta ley supondría –así al menos parece que lo pretenden sus promotores– echar el cierre de una vez por todas a la cuestión del patrimonio histórico incautado a las organizaciones que se opusieron al alzamiento militar del 18 de julio.

En la exposición de motivos del proyecto remitido por el Gobierno PP al parlamento español se da por reparada la situación de las organizaciones sindicales que en su día fueron objeto del expolio franquista. Con la nueva ley se trataría, por tanto, de articular la correspondiente reparación respecto de los partidos políticos. El tema no es, sin embargo, tan sencillo como esto.

La regulación de la devolución o compensación del patrimonio histórico de los sindicatos se abordó por el Gobierno PSOE en 1986 de forma especialmente desacertada, mediante un añadido de cuatro líneas en una ley que trataba del patrimonio sindical acumulado. Entre otras muchas lagunas, aquella regulación elemental no contemplaba la complejidad de las situaciones jurídicas y de las titularidades formales de bienes y derechos que se dio en un período tan convulso como el anterior a la guerra y el de la guerra misma. El resultado fue que la norma sirvió más como cobertura de la decisión política de transferir fondos a la UGT que como instrumento de reparación de la injusticia histórica. No quiero con esta observación negar el derecho de la UGT a una compensación económica incluso superior a la que en su día se acordó (4.144 millones de pesetas), sino resaltar el margen de arbitrariedad de que se dotó al gobierno de turno y la indefensión en que se nos colocaba a otras organizaciones. Es suficientemente sintomático al respecto que, doce años después de la entrada en vigor de aquella norma, una organización histórica como ELA no haya recibido ni un duro de compensación por los bienes y derechos de los que fue privada por el franquismo.



El proyecto de ley que el gobierno ha preparado para los partidos políticos ha tenido en cuenta, a diferencia de la norma para los sindicatos, los problemas de titularidad a que me he referido, y ha establecido la devolución o compensación de bienes o derechos de contenido patrimonial pertenecientes a partidos políticos o a “personas jurídicas vinculadas a ellos”. Este último inciso constituye una novedad importante, que amplía en gran medida el patrimonio a compensar, al menos por lo que afecta al caso vasco, ya que la precaución de atribuir la titularidad formal de bienes políticos y/o sindicales a sociedades o entidades instrumentales estaba muy generalizada.

Esta acertada ampliación de criterio del nuevo pro-

yecto pone en evidencia la cortedad e insuficiencia de la regulación que se estableció para el caso sindical y exige, por razón de elemental justicia, que la consideración de bienes y derechos objeto de incautación se extienda, también en este caso, a aquéllos que aparecieran como pertenecientes a “personas jurídicas vinculadas a ellos”. Es una ampliación que ELA ha promovido por medio de una enmienda al proyecto gubernamental presentada por Eusko Alkartasuna.

El éxito de una enmienda como la indicada serviría para ampliar al alguna medida el estrecho e inadecuado marco de la ley de 1986. Aunque seguimos manteniendo, como lo hemos hecho a lo largo de estos años, que en materia de patrimonio histórico hubiera sido más justo y más eficaz establecer un marco en el que con toda la transparencia del mundo y con una participación tan amplia como se entendiera necesaria (gobierno, parlamento, defensor del pueblo...) se arbitrara un acuerdo que reparara de la forma más justa el inicuo expolio cometida por el franquismo con las organizaciones que en 1936 se alinearon con la legalidad democráticamente estatuida. Sería la forma más justa y más racional de cerrar un capítulo que es difícil explicar que permanezca abierto cuando han pasado más de cuatro lustros desde la muerte del dictador.



JOSE MARI ARANBARRI

Tesorero confederal

COMITE NACIONAL

Las elecciones sindicales, tarea central del sindicato

Para el Comité Nacional de ELA la preparación y la realización de las elecciones sindicales constituye uno de los trabajos centrales del conjunto de organizaciones y militantes en los próximos meses. Hay que tener en cuenta que, sobre todo en la CAPV, no tanto en Navarra, la renovación de mandatos debe producirse en la mayoría de las empresas en los últimos meses de este año, y ello nos va a exigir trabajar mucho y bien.

No podemos olvidar que partimos de unos niveles de representación muy altos, lo que hace que el mantenerlos sea ya un reto importante. A pesar de ello el Comité nacional considera que tenemos que fijarnos objetivos ambiciosos y que estas nuevas elecciones deben servir para revalidar y mejorar incluso la posición representativa de ELA.

Sería, sin embargo, un error entender que nuestro interés en las elecciones se agota en el de mantener y si es posible mejorar la representatividad del sindicato. Hay también otros objetivos para los que deben servir las elecciones: llegar a nuevas empresas, hacer más fluida la relación del sindicato con la gente de las empresas y con los delegados y delegadas, renovar nuestros delegados y delegadas...

El Comité Nacional llama especialmente la atención sobre este último punto, ya que las elecciones son una buena ocasión para ir renovando los cuadros sindicales en las empresas. No es una materia que deba abordarse rutinariamente y hay que tener en cuenta y favorecer, en la medida de lo posible, la presencia de sindicalistas jóvenes -hombres y mujeres- en nuestras listas, porque ello va a contribuir a

fortalecer y dinamizar nuestro trabajo sindical en las empresas. La presencia de las mujeres debe, también, cuidarse especialmente, ya que son frecuentes los casos en los que, con una amplia presencia de mujeres en la empresa, su presencia en los órganos de representación sindical es casi nula.

No se trata de un problema de estética o de imagen, sino de algo mucho más serio: de la insuficiente representación en los cuadros sindicales de la empresa de un colectivo con una problemática y una visión al menos en parte propia y distinta.

Siendo consciente del nivel de exigencia, cada vez mayor, que nuestro proyecto sindical plantea a los hombres y mujeres que militan en ELA, el Comité Nacional les anima a seguir con entrega y dedicación en la tarea militante.

Sindikatuarteko harremanak eta Administrazioaren eginkizuna

1980an hasita, hauteskunde kanpaina ugari izan dugu Euskal Herrian, esate baterako bost ekinaldi, eta azkenekoan, 1994-95etik aurrera lege aldaketak izan eta gero, une hauetan, nolabait esateko, bestelako egoera baten aurrean aurkitzen gara.

Beste guztien gainetik, hiru gai azpimarratu nahi genituzke:

1. Aldi baterako lan enprekin (ABLE, erdaraz ETT) hauteskundeak nola burutu.
2. Ordezkarien agindua berregiteko garaian lau urteko epea nola ulertu.
3. Ordezkaririk ez dagoela salatzen denean, nola bideratu eta nola jokatu behar du bulego publikoak.

Hiru gai hauek direla eta, azken asteotan bilera ugari izan dugu sindikatuen artean, adostasun batera heltzeko asmoz, baita Lan sailarekin ere, berau baita azken hitza duen erakundea.

Lehenengo puntuari gagozkiolarik, ABLEei hain zuzen, egoera berri baten aurrean aurkitzen gara: Nola onartu sindikatuok hauteskunde batzuk, batetik langileak lan-kontratu finkoa dutenean, hots, enpresaren egiturakoak direnean, eta bestetik, aldi baterako kontratatuak dardenean, beste enpresa batetan edo bat baino gehiagotan dihardutenean, askotan egun baterako edo astebeterako, soldata nahiz lanorduek zerikusirik ez dutenean.

ELAk beste sindikatuei honako hau eskaini die:

1. Ekintza sindikalerako ez gaitezen lotuta eta baldintzatuta gertatu, epe motzera ordezkarik kopurua gehitzeagatik.
2. Neurri batzuk adostu eta onartu bitartean, egun dau den aurreabisuak geldiarazi edota hauteskundeak soilik egiturako langileekin egitea.
3. Hauteskunde batzuk bideratzeko, epe laburrean lau sindikatuon artean aztertu eta arau berriak aztertzea.

Bigarren gaiari lotuaz, arazoa honetan datza: nola ulertu ordezkariek lau urtetarako duten agindua, eta agintaldia berritzeko hauteskunde berriak noiztik egiten hasi behar den.

ELAren ustez hau ez da arazo juridikoa. Aitzitik, sindikatuak erabiliko luketen araudi baten beharra legoke, hauteskundeak erosoago egin ahal izateko. Hots, lau urteko muga edo agintaldia bukatu baino bi hilabete lehenago egin daitezke, ordezkarik mailan, eta hilabete lehenago, enpresa-batzordeen kasuan. Horrela arazoa erraztu eta lasaitu egingo litzateke hauteskundeetan eta dakarten kopuruan.

Hau honela ulertzearen aurka soilik LABeko kideak agertu dira, eta ez gara adosteko gauza izan, nahiz eta lortzeko ahaleginean ordu asko eman dugun elkarrekin. Hau dela-ta, azken hitza arbitroari eman dio; honek epaitzen duenarekin amaituko da auzia.

Hirugarren eta azken puntua nahiko garrantzitsua da, nere ustez, izan ere zenbait mamu somatzen baitugu. Sindikatu batzuk argi daukate aukera garbi eta berdinean ezinezkoa zaiela ELAren nagusitasunarekin lehiatzea, eta aukeratu duten bidea gauzak narraztea eta aldi berean enpresa mailan egitekoa zikintzeko baliagarri da.

Horretarako, ELAko ordezkariek enpresan ez daudela adieraziaz salaketak sartzen dituzte Lan sailean, haiek egon edo ez, enpresa munduan ikuskaritza berri eta orokor bat ezartzearen.

Asmoa argi dago: Euskadiko hauteskunde sindikaletan ikuskaritza balditza nahi dute, baina ez soilik hauteskundeak egiten direnean, edozein unetan baizik, ordezkarik bat duten enpresa guztietara, lau urteetan zehar egunero ikuskatzailea balditza nahi dute.

Zer ondorio ekar dezake honek? Lantokietan haserreak, egonezinak eta nazka sortzea eta zenbait langile sindikatuen aurka jartzea. Guk oso argi esan dugu hori ez dela bidea, Euskal Herriko hauteskunde sindikalak erabat garde-nak direla eta horrela jarraitzea nahi dugula. Ez ditzatela gauzak zakartu eta nahasi, horretarako Administrazioa erabili.

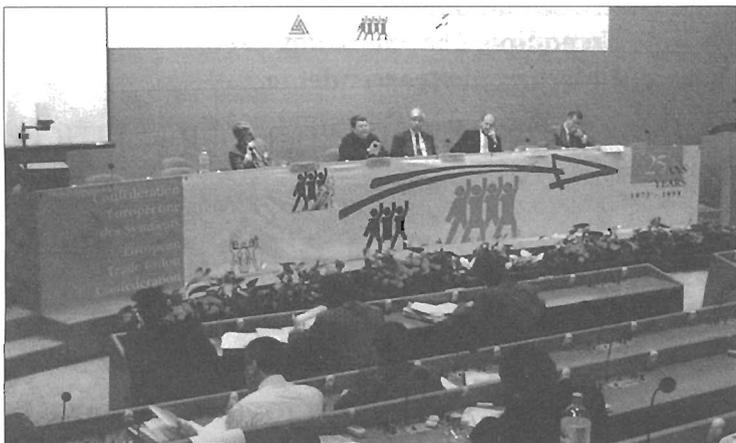
Sindikalismo abertzalearen nagusitasuna, sendotasuna eta indarra ez dira soilik kopuruaren arabera egiten. Sindikalismo abertzalea, abertzaletasuna landuz eta gure ekintza sindikala eguneroko lanean gauzatuz eigiten da. Elementuok dardmaigute gure gehiengo eta sindikatu abertzaleon indarra.



EUSEBIO ALBERDI

Hauteskunde sindikaletarako arduraduna

Consejo de la Formación de la CES



Más de 90 sindicalistas, entre ellos Martín Aurrekoetxea, responsable de Formación de ELA, participaron a mediados de mayo en Barcelona en el Consejo de la Educación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Desempeñaron un importante papel entre las diferentes entidades de formación, los de la Academia Sindical Europea. La CES aborda la formación sindical mediante la siguiente estructura formativa:

- El Instituto Sindical Europeo (ISE), dedicado, prioritariamente, al desarrollo de estudios socioeconómicos y relaciones industriales.
- La Academia Sindical Europea (ASE), que coordina los seminarios y cursos transnacionales.

- La Asociación para la Formación de Trabajadores (AFETT) desde el impacto de las nuevas tecnologías.

- La Oficina técnica (OT) de expertos y especialistas en seguridad, salud y protección en el trabajo.

En este Consejo tuvimos también ocasión de contrastar opiniones sobre algunos materiales y documentos preparados por la ASE, además de sobre los temas y enfoque del diseño de algunos cursos previstos. En alguna ocasión quedó patente la complejidad y la dificultad de conciliar y engarzar, en un componente común, las distintas realidades y concepciones sindicales y sociales.

M.A.

Elorrieta, invitado a Catalunya

José Elorrieta ha sido invitado por el Centre de Recerca en Economía Internacional (CREI), de la Generalitat de Catalunya y de la universidad Pompeu Fabra a participar en una mesa redonda sobre el mercado laboral del Estado español, junto con el conseller de

Trabajo de la Generalitat y los profesores Ramon Marimon (del European University Institute de Florencia) y Fabrizio Zilibotti (de la Univ. Pompeu Fabra). La mesa redonda será parte de la jornada "Nuevas Fronteras de la Política Económica", el próximo 29 de mayo en Barcelona.

Metal

En recuerdo de Ramón Cerrolaza

Ramón Cerrolaza Sarriegui, histórico militante de ELA en Victorio Luzuriaga de Tafalla, ha muerto a los 54 años. Su incansable labor sindical, desarrollada a lo largo de una dilatada vida de activista, ha dejado huella en la empresa en general y en particular en la sección sindical de ELA. Admirado y respetado por todos, incluso por sus oponentes, persona honesta que supo contagiarnos sus ganas de vivir y de luchar contra las desigualdades e injusticias en momentos difíciles de la dictadura y en la democracia, siempre en cabeza, tirando de todos, abriendo camino. No debemos olvidar nada de lo que aprendimos con él, su alegría contagiosa y sus ganas de luchar seguirán vivas entre nosotros y nosotros.

Ramon, ez zaitugu ahaztuko, inoiz ez.

Goian. bego. Descanse en paz

Zerbitzu Publikoak

Interior retrasa la libertad de Idigoras

ELA denunció ante la Comisión de Derechos Humanos y Solicitudes Ciudadanas del Parlamento Vasco la actitud de la dirección de Instituciones Penitenciarias, que ha dilatado todo lo posible la concesión de la libertad condicional a Jon Idigoras, miembro de la Mesa Nacional de Herri Batasuna encarcelado en la prisión de Basauri que padece una grave enfermedad respiratoria, complicada con problemas cardíacos.

En su escrito dirigido a la comisión parlamentaria, el comité sectorial de ELA-Prisiones denunció "el mantenimiento de una política penitenciaria llevada a cabo por el ministro de Interior, lesiva con los derechos de los presos, rechazada mayoritariamente por nuestra sociedad y obstaculizadora del proceso pacificador de nuestro país".

Según relata la sectorial, el pasado mes de febrero, la Junta de Tratamiento de Basauri acordó por unanimidad proponer a Instituciones Penitenciarias "la apli-

cación del derecho a la libertad condicional de Idigoras, por encontrarse afectado de una enfermedad grave e incurable".

La sectorial de ELA dice que "Instituciones Penitenciarias ha agotado, como viene siendo habitual con determinados colectivos de presos, el plazo establecido para resolver el mismo ampliando potestativamente el mismo, lo que dilata el proceso, ocasionando un grave perjuicio a Idigoras".

"Consideramos inaceptable esta dinámica dilatoria, y más cuando estamos refiriéndonos a la aplicación de un derecho y no a ningún beneficio penitenciario". Para ELA-Prisiones, "las medidas dilatorias que perjudican claramente al preso solamente pueden conducir a la degradación moral de la institución penitenciaria. Es a ella a quien corresponde facilitar la aplicación de las normas legales que prevén la excarcelación de los presos con enfermedades graves e incurables".

La Comisión de Derechos Humanos resolvió favorablemente la petición de ELA, y la trasladó al ministerio de Interior, que al fin decidió el 26 de mayo pasar a Jon Idigoras a tercer grado. El dirigente de HB no tendrá que volver a la cárcel.

Presoen osasun-urgazpen egokia izateko eskubidea aldarrikatu du ELAk

ELA, LAB eta ESK sindikatuetakoa osasungintzako arloek presoek mediku-urgazpen egokirako daukaten eskubidea errespetatzen eskatu diete espetxeetako arduradunei. Izan ere, sindikatuotako ordezkariak salatu zutenaren arabera, batik bat bost presoren egoera, sendagilea hautatzeko eskubidea ukatzen zaienez, aski kezkatzekoa da.

Bost preso horiek —Txabi Etxebarria, Fernando Diaz, Mikel Vazquez de Luis, Pedro Guridi eta Oskar Abad— denbora luzea daramate kartzela aldaketa eskatzen, ebakuntza egin ahal izateko. Baina espetxeetako arduradunek behin eta berriz ukatu diete aukera hori; tratamendua eta ebakuntza atzeratzearekin batera, preso horien osasun egoerak okerrera egin du.

Sarritan, sindikatuen salaketak dioenez, euren konfidantzazko medikuaren bisita ere galeratzen zaie. Kartzelan dagoeneko 11 preso bertan bilakatutako gaisotasunen eraginez hil direnez, kasu gehiago gertatzea edota gaitz arruntak sendaezin bilaka daitezzen eragozteko da ELA eta gainontzeko bi sindikatuen osasungintza arloko kideen helburua. Azkenik, "haiek hautatutako eritxeetan opera ditzaten preso horiek berehala Euskal Herrira ekar ditzatela" eskatu dute hiru sindikatuek.

Ya estamos en el "euro". Como casi siempre también este paso en la construcción de Europa se ha dado forzando un tanto la situación. De quince, por distintas razones, cuatro se han quedado fuera. Los seleccionados son once: La "Europa de los once". Un equipo. Con un balón, el euro. Una decisión, desde cualquier posición, verdaderamente trascendente.

CON EL EURO LOS ESTADOS RENUNCIAN A UNA PARTE IMPORTANTE DE SU PODER POLITICO

¡Ojo con este euro!

Caben toda clase de valoraciones sobre la forma de tomar las decisiones y sobre sus consecuencias. El euro pone más de relieve la necesidad de dar urgentemente pasos en lo político (democracia) y en lo social (justicia) para que la construcción no se desequilibre o se venga al suelo (o se asfixie en la inoperancia) por falta de apoyo. El euro exige un banco y ya está ahí también el Banco Central Europeo, creado a imagen y semejanza del Bundesbank, el banco central de Alemania.

Una decisión de naturaleza política pone en marcha una institución independiente de toda instancia democrática para definir la política monetaria de los "once". Los estados ceden uno de los ámbitos más emblemáticos de su soberanía: la moneda y la política monetaria. Y con ello renuncian a uno de los instrumentos claves: las devaluaciones, las tasas de interés, etc...

El Banco Central Europeo tendrá un objetivo esencial: combatir con energía las tendencias inflacionistas y vigilar que el cumplimiento de los objetivos de convergencia (Maastricht) siga exigiéndose con el rigor que marca el Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Esto del crecimiento que se metió con calzador y sin convicción ya se ha caído prácticamente del cartel. Maastricht sigue y abusa con un vigilante riguroso, frío y técnico: El Banco Central Europeo.

UNA CRIATURA PELIGROSA

El "euro" es en sí una criatura neutra. Tal como ha sido ideada y puesta en escena responde a lo que las fuerzas que dominan hoy el diseño de los cuadros macroeconómicos. Y ha sufrido mucho, se ha deteriorado notablemente el modelo de sociedad, ése que en Europa se venía desarrollando desde después



Jacques Santer, presidente de la Comisión, y el comisario de Silguy, responsable de asuntos monetarios, en una rueda de prensa sobre el euro.

de la II Guerra Mundial. Ya se le conocía como "el modelo europeo".

Existe, con razón, en el mundo del trabajo europeo una profunda preocupación que se ahonda cada vez más, sobre la ausencia de diseño social en los trazos fundamentales de la construcción europea.

Con este euro se han creado las condiciones adecuadas para que la presión sobre el mundo del trabajo pueda ser más fuerte aún. Los estados, a falta de otros recursos (o políticas monetarias) para hacer frente a desajustes fiscales internos, cargarán sobre empleo, salarios y prestaciones sociales las medidas para hacer frente a desajustes fiscales internos, cargarán sobre empleo, salarios y prestaciones sociales las medidas para rehacer los equilibrios presupuestarios. Equilibrios vigilados celosamente desde el Banco Central y eventualmente en caso de incumplimiento sancionador, durísimamente, según define el Pacto de Estabilidad.

INTERVENCIONISMO INTERESADO

Lo daba por sabido o supuesto que las políticas de empleo y sociales serían de competencia nacional: al capital no le interesan la armonización de los derechos y de las situaciones sociales. Europa podía así convertirse en cómodo escenario de juegos inversionistas y comerciales.

Contra este escenario venimos luchando los sindicalistas desde hace años: queremos un espacio europeo homogeneizado hacia arriba en derechos sociales y sindicales. Antes de ponerse en marcha el euro ya se han evidenciado los intereses que laten en este planteamiento. Es el caso de la campaña que se generaliza en Europa por las 35 horas semanales de trabajo. A los órganos centrales comunitarios ha molestado que esta reducción de jornada se quiera hacer por ley.

El mes de junio, cuando Gran Bretaña termine su presidencia en la Cumbre de Cardiff, entre las recomendaciones de la Comisión sobre políticas económicas y sociales se encontrarán estos párrafos: "Una reducción obligatoria y generalizada del tiempo de trabajo, motivada en parte por el deseo de elevar el nivel de empleo, puede tener consecuencias desfavorables y debe ser evitada". Es la misma opinión que dogmáticamente proclama la OCDE.

Y, como indica un comentarista, "es la primera vez que la Comisión traspasa el ámbito del cuadro general de las evoluciones macroeconómicas para adentrarse en este tipo de consideraciones". La Comisión marca el terreno de juego, sus escrúpulos, el dictado de los intereses que la dominan. Las relaciones laborales y la acción sindical se verán afectadas seriamente por el "espíritu" del euro.

V.BENGOA



Sindikalistok gizarte-babes beretsua duen Europa nahi dugu



EBko Batzordeak OCDEren iritzi berbera eman du lanaldi murrizketaz

Es patético. Enciendes la tele, la radio, lees los periódicos, y todo parece coincidir: la economía va bien. Todos parecen ganar dinero a espaldas y todos parecen estar orgullosos de lo bien que lo han hecho para “entrar en el euro”. De vez en cuando se oye alguna voz discordante, y la persona que disienta es tachada de loca, como mínimo.

LOS JOVENES TAMBIEN TENEMOS QUE LUCRAR

A mejorar el reparto

Nos dan datos: “La Bolsa de Bilbao bate récords: en un sólo día ha movido 285.904 millones de pesetas”. ¿Acaso la sociedad, el trabajador de una cadena de montaje, el camarero que está tras la barra doce horas sin contrato, o el peón que ha visto cómo su compañero se ha caído de un andamio porque su jefe no se ha gastado un duro en las medidas de seguridad necesarias, se está beneficiando en algo, por muy mínimo que sea, de esas grandes cifras que mueve la Bolsa, o de esa economía que va a toda máquina? Todo lo contrario. Las cifras del paro están prácticamente estancadas, y las condiciones en que los jóvenes entramos al mundo laboral son cada vez más precarias.

RESPONSABILIDAD

Pero cada uno, cada una, tenemos nuestra parte de *responsabilidad*. No basta con plantearse que el mundo está así, que la vida es así y que no puedo hacer nada para remediarlo. Nunca nadie nos ha regalado nada a la clase trabajadora, pero hemos ido avanzando en la defensa de nuestros intereses (los nuestros, los de los trabajadores), y los hemos conseguido mediante la lucha de mucha gente, trabajadores y trabajadoras, jóvenes con ilusión de cambio, a los que no les gusta la situación existente y se implican con voluntad y fuerzas renovadas.

Y es que se puede luchar de muchas maneras. Por ejemplo, la negociación colectiva es un ámbito en que el trabajo que se puede realizar es muy a pie de cancha, en el que los logros que se pueden conseguir con la



firma de un convenio son palpables: Cada vez que conseguimos que un trabajador de ETT entre a formar parte de la plantilla de la empresa usuaria; cuando logramos que trabajadores eventuales pasen a fijos, o mantenemos el criterio “a igual trabajo, igual salario”, estamos metiendo la mano directamente al bolsillo de los empresarios.

Pero no sólo se puede luchar desde la negociación colectiva. En los últimos meses se

ha visto de qué podemos ser capaces, que toda la clase trabajadora podemos implicarnos en las mismas reivindicaciones: la semana de 35 horas y el salario social. Este es un campo de lucha en el que nos va a tocar pelear a todas y todos durante mucho tiempo. Los resultados, sin ser a tan corto plazo como los de la negociación colectiva, ya se empiezan a observar.

Luis FERNANDEZ

Eztabaida, kalean

35 orduko lan astearen inguruan egundoko arrakasta izan da eztabaida kalera eramatea. Taberna edo autobusetan jendea horri buruzko eztabaidan entzutea duela zenbait hilabete pentsaezina zen, eta poztu egiten gaitu ahaleginak egin ditugunok hori lortu izanak.

Baina bidea oso luzea da, eta aurrera goazen heinean aldarrikatzen ari diren helburuekin gazteok ere bat egin behar dugu: manifestazioetan parte hartuz edo kartelak erantsiaz, gure gogoetak kanpainara eramanez, etab. Lanerako aukerak oso anitzak dira, eta bakoitzarentzako tokia badago.

Ikus dezakezuen, pastelaren banaketa zuzenagoa izan dadin borrokatzeko fronteak hor daude. Norberaren esku dago zein aukeratzeko duen.



Negoiazio kolektiboa errealitatetik hurbil lan egiteko alorra dugu

EL GOBIERNO DEL PP INTERPRETA LA DIRECTIVA EUROPEA EN CLAVE PURAMENTE PRIVATIZADORA

Los trabajadores defienden Correos como servicio público

EL PULSO DE LA NEGOCIACION

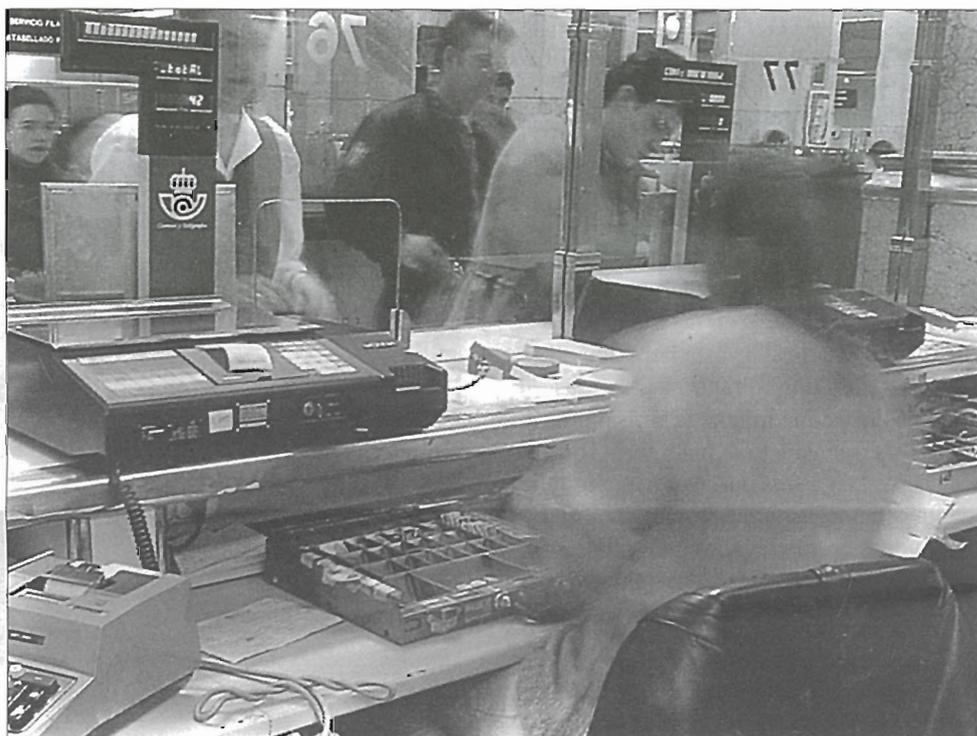
La recientemente aprobada Directiva Postal Europea determina un posicionamiento común para todos los Estados miembros de la Unión Europea (UE) con respecto a los servicios postales.

Esta Directiva es interpretada por el gobierno del PP en clave privatizadora (mínimos servicios reservados, máxima liberalización del servicios universal). Y esa determinada interpretación ha dado lugar al "Anteproyecto de Ley de Liberalización de los Servicios Postales", que en estos momentos se encuentra en tramitación parlamentaria.

REACCION SINDICAL

Las organizaciones sindicales hemos reaccionado a tiempo y, ante el talante poco negociador de este gobierno, conformamos en abril la Plataforma Sindical Unitaria, con unas reivindicaciones básicas, que deberán aparecer en la ley para que Correos y Telégrafos siga siendo un servicio público que, por una parte, garantice las comunicaciones entre todos los ciudadanos a un precio justo y asequible y, por otra, garantice su financiación, vía presupuestos generales.

Los trabajadores y trabajadoras hemos realizado 22 horas de paro en el mes de abril, con manifestaciones y



concentraciones de mañana y tarde, para dar a conocer al ciudadano, que esta ley postal también va a perjudicarlo, y para instar al gobierno a que la modifique.

DESCUELQUE DE CC OO

En mayo, el Ministerio de Fomento presenta un "compromiso", que apenas recoge algunas de las reivindicaciones de la Plataforma Sindical Unitaria, pero a CC OO el raquítico planteamiento y el "compromiso" del ministro del PP le son suficientes, y, en solitario, acepta y se descuelga de las movilizaciones y paros convocados para el mes de mayo, que han vuelto a ser secundadas mayoritariamente por la plantilla de Correos y Telégrafos en Euskadi.

Los sindicatos ELA, SL, LAB, UGT, CGT y CSI-CSIF seguimos manteniendo tanto las huelgas y las

movilizaciones como la tabla reivindicativa inicial, con estos objetivos: ampliación del servicio postal universal; inclusión del reparto a domicilio diario (sin discriminar a los ciudadanos); seguridad para la financiación del ente público; ley bajo control parlamentario; ampliación de los servicios reservados al operador público Correos y Telégrafos, y, en definitiva, mantenimiento de un servicio público de calidad para todos los ciudadanos.

Josu DE LA TAJADA
Eukeni BARANDA

Posta zerbitzu publikoaren alde ari dira langileak mobilizatzen

CC OOek ministerioaren proposamen ezin eskasagoari men egin dio

ENCUENTRO ENTRE MUJERES DE ELA Y LAB

Suma de fuerzas para una lucha desigual

El pasado 29 de Abril 150 delegadas de ELA y LAB celebraron un encuentro dentro del marco de la campaña de empleo que han desarrollado ambos sindicatos.

La razón fundamental de este encuentro era tener un lugar propio como mujeres y trabajadoras dentro de la campaña. Y esto, porque, tal como aparecía reflejado en el cartel del encuentro, "en el paro dos de cada tres somos mujeres" (o -aunque suene raro- uno de cada tres paradas es un hombre). Y porque si se habla de exclusión, de paro, de precariedad, de falta de recursos, de dificultades de promoción a cargos de responsabilidad y formación, de diferencia salarial, de falta de coberturas sociales, de trabajo a tiempo parcial... estamos hablando fundamentalmente de mujeres. De mujeres que los datos esconden o ignoran. De mujeres que aportan con su trabajo -retribuido o no- riqueza y estabilidad, que ahorran al estado una cantidad importantísima del presupuesto con un trabajo que desarrollan gratis en los hogares y en condiciones de precariedad en muchos casos en el mercado laboral.

DATOS EVIDENTES

Los datos no dejaban -ni dejan- lugar a dudas: la tasa de actividad es del 38%; el 30% de las mujeres activas está en el desempleo; sólo un 28% de las mujeres en edad de trabajar están ocupadas; el 35% de las mujeres tiene un contrato temporal;



la remuneración media de las mujeres es un 30% inferior a la de los hombres; un 37% de las asalariadas tiene un contrato a tiempo parcial (el 75% del total de esta modalidad contractua); un 10,6% de las mujeres asalariadas no tiene contrato; un gran número de mujeres trabajando en la economía sumergida o soportando la carga del trabajo no remunerado...

¿Hacían falta más datos? Porque la lista puede seguir y el análisis de la realidad descubre una feminización de la pobreza real (un porcentaje creciente del quienes perciben el Ingreso Mínimo de Inserción son mujeres).

Con esa convicción de ser el colectivo más afectado por la pobreza y la exclusión social comenzamos un trabajo contrarreloj para tener voz en la campaña de empleo. El reto era duro, pues ésta estaba diseñada y a punto de finalizar en su primera fase.

Comenzamos a trabajar con el Área de la Mujer de LAB porque así estaba también diseñado a nivel confederal y porque después de varias sesiones de trabajo no nos cabía duda además de que eran buenas compañeras de viaje.

Partimos del propio documento general elaborado por ambos sindicatos y comenzamos un análisis desde la perspectiva de género (desde la visión específi-

ca de los problemas que se generan por el hecho de ser mujer a nivel social, cultural, laboral, familiar...) para poder elaborar desde esa misma visión una plataforma reivindicativa conjunta. Ha habido pues, y nos parece destacable, una maduración conjunta de contenidos y un desarrollo de los mismos partiendo de la base general a la específica de mujer.

SUMAR FUERZAS

El encuentro, sin embargo, no fue un fin en sí mismo. Se trató del comienzo de una forma de trabajar de cara a nuestro propio sindicato y de cara al exterior sumando fuerzas en una lucha que se perfila desigual.

El documento que presentamos en el encuentro -y que se ha entregado en diferentes foros- ha de ser válido, operativo, contrastado y legitimado. Es a partir de ahora cuando comienza el verdadero trabajo de debate y desarrollo de las argumentaciones básicas que sustentan las reivindicaciones y a partir de ello un desarrollo específico posterior para convenios y vías de negociación. Del mismo modo, el proceso que a partir de ahora se abre, debe servir para generar una conciencia del problema en todo el sindicato y como consecuencia para que se impliquen todas las estructuras.

La experiencia de trabajo conjunto de las Áreas de la Mujer

de ELA y de LAB ha sido muy positiva y el debate se ha enriquecido con la experiencia de unas y otras. Se ha abierto una forma de trabajo que tiene que tener -y tendrá- continuidad en ámbitos diferentes porque se trata de sumar, de profundizar en la unidad de acción y de unir fuerzas con un propósito común.

Es fundamental tomar conciencia de la dimensión del problema para seguir diseñando y profundizando en las plataformas reivindicativas y de acción sindical. Para ello todas y todos los que conformamos el sindicato y cada una/o al nivel y de la forma que le corresponda debe implicarse en esta tarea. De lo contrario, no será posible y nos quedaremos en una mera declaración de intenciones que no conduce a nada.

TAREA DE TODOS Y DE TODAS

A las puertas del siglo XXI y en una sociedad que tanto critica otras formas de explotación y discriminación no es de recibo asistir impasibles a la discriminación sexista que se produce en todos los campos de la vida social y por ende en el del trabajo.

Cambiar esta situación injusta es tarea de todas y todos. Es mucho el camino que queda por recorrer pero porque creemos en las posibilidades de ser agentes en el cambio hacia una sociedad más justa y solidaria estamos donde estamos. Tenemos una gran responsabilidad pero también somos muchas y muchos y tenemos instrumentos que debemos poner en marcha.

Begoña DIEZ DE ULZURRUN



Pobrezia emakumeen arazo ari da bilakatzen



Egoera aldatzeko tresnak erabiltzen hasi beharra dago

¡Leed, malditos, leed!

Válganme, por un lado, la vista oral del juicio que en estas fechas se viene realizando contra el GAL por el secuestro de Segundo Marey, y por otro, el nuevo, popular y moderno modo de dar las noticias sobre el empleo y demás *antiguallas sociolaborales*, como excusa para concluir la reflexión del mes. Válganme, digo, porque bien podrían servir a nuestro propósito cientos de noticias que más o menos nos ocupan a diario para resaltar la importancia de la lectura o, más en general, la necesidad de hacerse con información alternativa, crítica y exigente para cualquiera de quienes estamos involucrados, en este caso a través una organización sindical, en la lucha por una sociedad alternativa.

Pues bien, a tenor de lo que viene publicándose estos días en prensa escrita y en radio, pero más aún a través de la información televisiva, cualquier profano en temas de actualidad, más o menos avezado, podría situar el *affaire* GAL y el citado secuestro en las siguientes coordenadas: que todo viene como consecuencia de la frustrada carrera política de un juez (que se toma su particular venganza contra el partido en el que intentó hacer pinitos); que quién fue primero y puso más, si el PSOE, la UCD, la reconvertida AP-PP, y los que irán apareciendo; que hace muchos años que pasó y que *de sanos demócratas es ser un poco ácratas*, y que a darle el carpetazo, el borrón, la cuenta (¿corriente?) nueva, el punto y, aparte, el final; que a cualquier celoso agente se le va la mano en la extrema tensión de la lucha antiterrorista; que el problema no son los actos delictivos, sino de cómo ha llegado al vulgo algo de eso que se ha dado en llamar GAL; que si también los banqueros le dan a la política, contratan a los jubilatas del CESID y pasan la información a los mundanos conspiradores antisociatas; que cuanto más se airee esto más se airea ETA y más se ahoga su democracia... y, sobre todo, que no hemos de perder de vista lo fundamental: la solidez del sistema democrático, la firmeza y demás patrañas...



En definitiva, que no ha habido víctimas reseñables (de los 28 asesinatos, secuestros, extorsiones, torturas, etc. no hay evidencia verificable); que todo quedó entre agentes rasos, nada de responsabilidades políticas; que su actividad en otro Estado no refleja ninguna connivencia internacional, a lo más un galgo despiste... y patatín y patatán.

INTERPRETACION DE LOS DATOS DE EMPLEO

¿Y qué me dicen del empleo? Si hace un mes trabajaban 100 eventuales en una empresa, 10 son despedidos y a 90 se les hace un contrato estable con despido gratuito, decir que se han perdido un 10% de puestos de trabajo es pura demagogia sindical. Es preciso tener en cuenta otras muchas variables, a tenor del nuevo "manual del español urgente por un periodismo ético" para noticieros de economía y trabajo.

Efectivamente, el malintencionado dato, debería transformarse, para mayor corrección, en titulares del tipo: "El pasado mes

se crearon 100 empleos, 90 de ellos indefinidos"; si los eventuales tenían contratos de días o semanas: "El pasado mes se crearon 600 empleos, 90 de ellos indefinidos"; o puede valer el siguiente, "Sólo un 10% de las nuevas contrataciones son inferiores a un mes"; si los 100 eran sumergidos en el mes anterior, "Se ha incrementado en 90 el número de cotizantes a la Seguridad Social"; si los 10 despedidos no encuentran trabajo, es que "10 trabajadores se acogen al desempleo"; y si ninguno de estos trabajadores despedidos recibe prestación por desempleo "La cobertura del plan de pobreza se ha incrementado en 10 este mes". En cuestiones de empleo, amigos, el pesimismo es un problema de creatividad literaria.

ES DESACONSEJABLE HUIR

Ya lo sabemos. La mayoría de los medios de comunicación están al servicio (son propiedad, de hecho) de grandes grupos financieros y empresariales. Ellos manejan y vomitan la mayoría de la información que todos recibimos y a la que es difícil sustraerse, y pretende crear, antes de nada una mentalidad sumisa. Huir de esta red no sólo es difícil, sino también, probablemente, desaconsejable. Es lo que tenemos más a mano, y le dan a uno un "tono de actualidad".

Quizá el enemigo esté más cerca de lo que creemos. Informarse, de un modo alternativo, crítico, que nos haga consciente de los "goles que nos meten" es antes de nada, un **esfuerzo costoso**... Más aún si tenemos en cuenta que la información alternativa no dispone las más de las veces de la tecnología audiovisual que hace las cosas digeribles y nos remite a la letra impresa, pura y dura.

Por otro lado, dotarse de una información crítica, supone **poner en crisis** (valga la redundancia) nuestras previas comprensiones, ideas, consideraciones, prejuicios... es un acto de honradez intelectual, actitud nada subvencionada en nuestros días.

Por último, hacerse con otro tipo de información, es **exponerse a la indignación**, y quien sabe si "perder el sueño". Y a todos nos gusta vivir tranquilos.

Costosa, generadora de crisis, indignante... pero necesaria, la lectura.

X.A.

”
Irakurtzea ahalegin zaila da, iritziak krisian jartzea eta agian loa ezinezko izatea eragin dezakeena

LA OFENSIVA DE LA PATRONAL NO CONSIGUE FRENAR LA PROPUESTA ESTRELLA DE LA IZQUIERDA

Francia aprueba por ley la jornada semanal de 35 horas

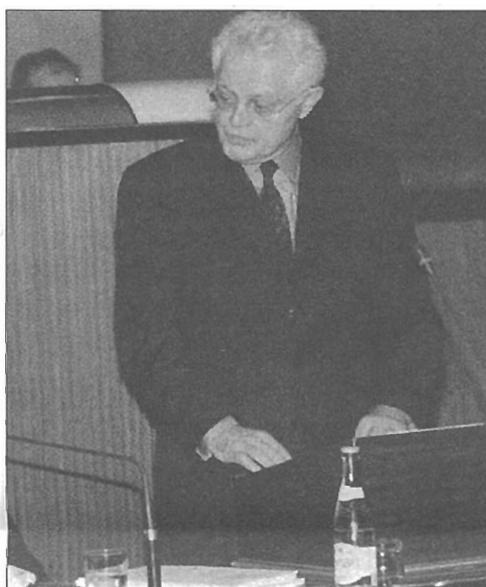
Tras seis meses de dura pelea política y parlamentaria, con un Senado y una patronal empeñados en truncar la propuesta estrella de Gobierno de izquierda, la Asamblea francesa ha dado el espaldarazo definitivo al proyecto de ley que regula la implantación de la semana laboral de 35 horas. La izquierda en bloque volvió a votar a favor de la reducción del tiempo de trabajo y esta vez su decisión resulta inapelable. El recurso que la oposición interpondrá ante el Consejo Constitucional sólo conseguirá retrasarlo unas semanas.

PRIMER PAIS EN REDUCIR LA JORNADA POR LEY

Con la votación, Francia, único país en reducir por ley la semana laboral, inicia una andadura histórica, inaugura una nueva etapa de ese largo camino de progresiva reducción del tiempo de trabajo iniciado en los albores del presente siglo. La duración del «trabajo efectivo» ha sido definida en la ley como «el tiempo durante el que el asalariado está a disposición del patrón y debe ajustarse a sus instrucciones sin poder dedicarse libremente a sus ocupaciones personales».

El proyecto sólo adquirirá una formulación definitiva y un carácter impositivo con un segundo proyecto de ley, que debe ser aprobado en vísperas del año 2000, a la luz de las negociaciones entre empresas y trabajadores de los 18 meses que restan. Ese segundo proyecto de ley regulará las modalidades de reducción de tiempo de trabajo, el empleo a tiempo parcial, si el cómputo se hará por horas anuales o simplemente semanales y también las horas extraordinarias, que, ya desde ahora, van a ser sujetas a una cierta penalización.

La nueva semana laboral francesa, actualmente establecida en 39 horas, pasará a ser obligatoria en enero del 2000 -dos años



El Gobierno Jospin ha sacado adelante la jornada de 35 horas.

más tarde para las empresas de menos de 20 trabajadores-, pero es ahora cuando se juega verdaderamente su viabilidad. «Las 35 horas son ya una realidad en la ley, ahora hace falta que se conviertan en una realidad social», indicó Martine Aubry, ministra de Trabajo y principal promotora de las 35 horas en el Gobierno de coalición presidido por el socialista Lionel Jospin.

PUGNA

Empresarios y trabajadores librarán ahora el pulso. De la misma manera que no todos los empresarios se oponen a la reducción del tiempo de trabajo, tampoco todas las formaciones sindicales muestran idéntico entusiasmo ante un proyecto que aunque formalmente no trae consigo la rebaja sa-

larial correspondiente a las cuatro horas semanales que dejarán de trabajarse, sí implica un compromiso implícito de moderación salarial. Force Ouvrière no oculta sus reticencias ante el proyecto y estará ausente de las movilizaciones que el resto de los sindicatos y los partidos de izquierda se disponen a promover.

INCENTIVOS A LA REDUCCION DE JORNADA DE TRABAJO

Los incentivos a la reducción del tiempo de trabajo y a la creación de nuevos puestos y la misma expansión económica pueden animar considerablemente el proceso de incorporación de la semana laboral. Las empresas que reduzcan un 10% el tiempo de trabajo y aumenten sus efectivos en un 6% dispondrán este año de una ayuda por empleado de 9.000 francos (225.000 pesetas), cifra que puede ascender a los 13.000 francos (325.000 pesetas) en los casos en los que la reducción del tiempo de trabajo sea del 15% y la contratación se incremente en un 9%. Además de estos incentivos, que se irán reduciendo progresivamente, hay ayudas de 4.000 francos (100.000 pesetas) por empleado para las empresas que disponen de una gran plantilla y pagan salarios muy bajos, así como otras destinadas a premiar la contratación de jóvenes, de parados de larga duración y minusválidos.

HOSTILIDAD EMPRESARIAL

Aunque la patronal ha abandonado el enfrentamiento y el boicoteo iniciales para asentarse paulatinamente en el terreno negociador, la experiencia nace marcada por la hostilidad y envuelta en la polémica sobre el impacto social y económico. No puede decirse que las 75 horas de debates parlamentarios y los múltiples encuentros con los representantes de la patronal hayan conseguido reducir las diferencias de criterio y perspectiva.

Mientras los expertos gubernamentales reiteran que la ley debe permitir crear en los próximos cinco años entre 200.000 y 280.000 empleos, cifra que otros incrementan, la patronal y la derecha sostienen que pondrá en riesgo la competitividad y destruirá empleo.



Beste lege-proiektu batek lanaldi murrizketa, lanaldi partziala eta denbora neurtzeko era arautuko ditu

TEXTOS PARA LA REFLEXION

“Una política fiscal para la solidaridad y el empleo”

ANTE LA REFORMA DEL IRPF, ELA Y LAB PLANTEAN PROPUESTAS PARA UNA FISCALIDAD MAS SOLIDARIA Y POR EL EMPLEO

La fiscalidad no es asunto de técnicos

Hace tan sólo unas semanas el gobierno central ha hecho público su proyecto de reforma de IRPF. Las haciendas forales de la CAPV y de Navarra, por su parte, han anunciado, también, la próxima presentación de las líneas generales para la reforma de este impuesto.

Ambos hechos, unidos a la trascendencia que las competencias fiscales tienen para la creación de un espacio socioeconómico vasco, y más en el marco europeo en el que nos deberemos mover en el futuro, nos han empujado a avanzar una serie de propuestas que deberían tenerse en cuenta antes de cualquier reforma del IRPF.

El tipo de sistema impositivo de un país es reflejo de un modelo de sociedad determinado, establece un nivel de bienes y servicios públicos (desempleo, pensiones, sanidad, educación, justicia, infraestructuras, política industrial, etc.), que, lógicamente, requieren una financiación suficiente (nivel de presión fiscal), con un reparto más o menos justo (qué colectivos pagan impuestos, cuáles no lo hacen, cuánto paga cada uno, nivel de fraude fiscal, etc.).

La fiscalidad, por tanto, está íntimamente relacionada con el Estado del Bienestar y con la política de empleo.

Por ejemplo, si se aplicase una reforma del IRPF en Euskal Herria como la que propo-



no puede ser la de bajar los impuestos a los que más ingresos tienen.

Por tanto, el debate sobre la reforma del IRPF no puede abstraerse del debate sobre el empleo o sobre el modelo de sociedad, no puede separarse del nivel de gasto público, del nivel de gasto social existente. Parece obvio, en definitiva, que la discusión sobre la reforma del IRPF no es una cuestión técnica, o al menos no lo es básicamente. La discusión es eminentemente política: hoy y ahora estamos hablando de qué tipo de sociedad queremos construir, a quién debe beneficiar la reforma, y qué consecuencias pueden tener sobre el Estado del Bienestar y sobre el empleo las modificaciones que se plantean.

Desde este punto de vista, también parece razonable realizar una reflexión sobre la última rebaja del Impuesto sobre Sociedades aprobada por las haciendas vascas. La merma de recursos públicos anuales que está suponiendo dicha reforma es de unos 15.000 millones de pesetas. ELA y LAB entendemos que esta decisión es injustificable, más si tenemos en cuenta que los beneficios empresariales llevan años alcanzando récords históricos. Y vamos aún más allá. ELA y LAB coincidimos en que el tipo del Impuesto de Sociedades debería aumentar para que la actual fase de crecimiento económico fuera aprovechada para mejorar las coberturas sociales y la creación de empleo.

ne el Gobierno Central, que parte de la filosofía de rebajar los impuestos a las rentas más altas, dejarían de recaudarse más de 40.000 millones de pesetas en la CAPV y casi 10.000 en Navarra.

Con esa cantidad de dinero podría concederse a todas las personas jóvenes en paro una prestación por desempleo equivalente al Salario Mínimo Interprofesional. Con esa cantidad de dinero se podrían crear, también, cerca de 20.000 puestos de trabajo en los servicios sociales calificados como *nuevos yacimientos de empleo*. Ante las graves carencias sociales y de empleo que tenemos, la opción de las instituciones vascas

”

Zergei buruzko eztabaida ez da teknikoa, gizartea enplegu-politikan erabateko eragina baitu

”

PPren erreforma gauzatu gero euskal ogasunek urtean 50.000 milioi gutxiago jasoko lukete

PROPUESTAS DE ELA Y LAB PARA LA REFORMA DEL IRPF

ELA y LAB realizamos una serie de propuestas para reformar el IRPF que permiten dar un mejor tratamiento a las rentas más bajas y, a la vez, garantizar las prestaciones sociales suficientes para construir un modelo de sociedad más justo y solidario.

✓ *Reducir los impuestos que pagan las rentas más bajas*

La reforma del IRPF debe mejorar la estructura de progresividad que este impuesto tiene, es decir, las rentas más bajas deben pagar menos.

- Las rentas de trabajo de menos de 1,5 millones de pesetas anuales no deben pagar IRPF. En la actualidad están exentas las rentas de hasta casi un millón, cifra que nos parece totalmente insuficiente y que debería ampliarse al menos en un 50%, aumentando la deducción en la cuota existente en la actualidad.

- Las prestaciones por desempleo no deben tributar en el IRPF. Otro elemento que hay que modificar es la tributación de las prestaciones por desempleo. Las sucesivas reducciones aplicadas en la tasa de reposición de la prestación sobre el salario que se percibe, el tope máximo establecido, y la situación habitual en muchos países de la Unión Europea deben llevar a que se adopte esta medida.

✓ *Las rentas de trabajo deben dejar de estar discriminadas*

Las únicas rentas que tributan en función de sus ingresos reales son las rentas de trabajo. Esto no sólo se debe al ingente fraude fiscal existente en el resto de las rentas, sino que también está provocado porque la ley permite a las rentas de actividades empresariales y profesionales declarar menos ingresos de los reales (sistema de módulos, etc.).

Lo mismo ocurre con las plusvalías, que están eximidas de la



progresividad de la escala. Al tributar al tipo fijo del 20% salen perjudicadas las rentas bajas y muy beneficiadas las más altas, que obtienen mayor beneficio en la medida en que sus ingresos van creciendo.

En este sentido, es necesario:

- Eliminar los sistemas de estimación indirecta de las rentas de los colectivos de actividades empresariales y profesionales.

- La tributación de las plusvalías debe basarse en la tarifa normal del impuesto, recuperando por tanto la progresividad.

✓ *La tarifa del IRPF debe deflactarse según el IPC anterior y no bajar los tipos de las rentas más altas*

- La tarifa del IRPF debe mantenerse; no hay que reducir los tipos marginales máximos del impuesto ni aumentar los ingresos que se requieren para llegar a dichos tipos marginales.

Si miramos a los países de la UE, no parece justificada una rebaja de los tipos marginales máximos: en Bélgica o en Alemania, por poner sólo un par de ejemplos, los tipos son

similares a los nuestros. Desde una perspectiva económica, la rebaja de los tipos marginales máximos supone una pérdida de recaudación muy importante, que sólo se puede compensar aumentando los impuestos indirectos (IVA o impuestos especiales) o reduciendo el gasto social.

- La tarifa del IRPF debe deflactarse cada año en función del IPC del ejercicio anterior para no repercutir en un incremento de la presión fiscal de manera solapada.

✓ *Las deducciones deben realizarse en la cuota y no en la base imponible*

- Como criterio general, las circunstancias individuales o familiares que den derecho a deducción no deben beneficiar en mayor medida a las rentas altas que a las bajas. Por ello, se debe optar por la deducción en la cuota y no en la base imponible. La razón es muy sencilla, y se ve con claridad si tomamos el ejemplo de la deducción por hijo o hija a cargo. En la actualidad, al aplicarse en la cuota, la misma beneficia por igual a todas las personas, con independencia de su nivel de ingresos. Sin embargo, la propuesta del PP es que la deducción por hijo o hija a cargo pase de la cuota a la base, con lo que una persona

asalariada con un salario medio pagaría 48.000 pesetas menos al aplicar la deducción, mientras que quienes ganan 11 millones de pesetas dejarían de pagar 96.000 pts, justo el doble.

- Por lo que respecta al tema de las contribuciones a sistemas complementarios de pensiones, los establecidos a través de la negociación colectiva deben mantener su tributación actual, mientras que se debe limitar sustancialmente la cantidad que da derecho a deducción de las aportaciones realizadas a planes individuales.

- La deducción por vivienda habitual, además de realizarse en la cuota, debe establecer un tope máximo individual de capital que da derecho a deducción a lo largo de la vida de una persona. En todo caso, el paso de deducción en la base a deducción en la cuota no debe suponer una mayor recaudación, por lo que el porcentaje a deducir en la cuota debe ser mayor al 15% actual. De esta forma, el cambio de sistema favorece a las rentas más bajas y perjudica a las más altas.

✓ *Compromiso de que en el año 2001 se inspeccione anualmente al 20% de los colectivos de rentas no salariales*

El fraude fiscal es el principal problema actual del impuesto (no el tipo marginal máximo, ni las deducciones, ni otros aspectos que se reforman; el mayor déficit del IRPF es que hay colectivos que masivamente no declaran sus ingresos reales).

En consecuencia, la reforma del IRPF debe incorporar, como elemento que modificaría sustancialmente la situación actual, la necesidad de concretar compromisos, en la línea de:

- Destinar más medios a la lucha contra el fraude fiscal.

- Establecer un plazo máximo de tres años para llegar a inspeccionar anualmente al menos al 20% de las rentas no salariales.

LA ECONOMIA Y LOS BENEFICIOS CRECEN, PERO APENAS SE CREAN NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

¿Quién impide crear empleo?

1997, un año de fuerte crecimiento

El crecimiento de la economía de Euskal Herria en 1997 fue espectacular. Así, el PIB, es decir, la riqueza generada, aumentó en términos reales un 4,2% en la CAPV y un 3,8% en Nafarroa. Un año antes el PIB se había incrementado un 3% en Nafarroa y un 2,2% en la CAPV.

El aumento de la riqueza fue mayor en las dos comunidades vascas que en el Estado español, donde se situó en el 3,3%, y que en la UE (2,6% de media).

El sector que experimentó una mayor alza fue la industria. En concreto, en la CAPV tuvo un aumento del 7,3%, por el 5,9% de Nafarroa. Estos niveles no se habían alcanzado en los últimos años. Tras el fuerte tirón de la industria se encuentra el del sector servicios, con aumentos del 3,5% en Nafarroa y del 2,6% en la CAPV.

A pesar de este fuerte aumento del PIB, el consumo sigue aumentando a ritmos muy bajos. En la CAPV creció un 1,8%. La inversión aumentó un 5,7%, por lo que la

demanda interna (suma de consumo e inversión) experimentó un incremento del 2,7%. De esta forma, se constata que más de un tercio del crecimiento de 1997 se debió a la demanda exterior.

En relación a 1996, se produjo un mayor dinamismo del consumo privado y de la inversión y un menor aumento del consumo público. Asimismo, la aportación de la demanda externa al crecimiento del PIB fue más elevada que en el ejercicio anterior.

Los beneficios se han triplicado desde 1994

El mayor crecimiento económico ha supuesto una cierta creación de empleo, pero en realidad los grandes beneficiados de la mejora global de la economía están siendo los excedentes empresariales, que han disparado sus aumentos.

a) Los beneficios netos crecieron un 50,3% en 1997

Según datos facilitados por el Banco de España, los resultados netos de las empresas no financieras experimentaron un aumento en 1997 del 50,3%, que hay que sumar al 33,1% de 1996 y al 49,5% de 1995. Esto significa que en tres años los beneficios se han triplicado.

Que el crecimiento se está trasladando de forma básica a las

cuentas de resultados de las empresas se comprueba también al ver que, según la misma fuente de información, los beneficios netos de las empresas representaban en 1997 un 20% del Valor Añadido Bruto (VAB) que se generaba. En la historia reciente nunca se había alcanzado una rentabilidad ni siquiera cercana por parte de las empresas. El récord estaba en el 15,9% del VAB que representaban los beneficios netos en 1989, valor que se ha superado con creces en la actualidad.

Sin embargo, la fuerte expansión de la producción y de los beneficios no ha tenido repercusiones positivas en el empleo en estas empresas, que han visto como las plantillas medias se redujeron en 1997 en un 0,4%. Tomando un periodo de referen-

cia un poco más largo, que incluya los tres últimos años, en los que los resultados empresariales han crecido de la manera espectacular indicada, vemos que el empleo en estas empresas se ha mantenido estable, con un incremento total de apenas un 0,6%.

b) Existe gran margen para la reducción de la jornada

De este modo se evidencia que para generar empleo no es suficiente, ni mucho menos, el crecimiento económico o que haya beneficios empresariales, sino que es necesario adoptar medidas diferentes para que se pueda reducir la tasa de paro tan alta que soportamos en la actualidad.

En este sentido, según los datos que hemos comentado, existe un importantísimo margen en la economía, en la realidad de las empresas, para abordar una fuerte reducción de la jornada que permitiría crear empleo. En contra de lo que afirma la patronal, ello no iría en detrimento de la competitividad de las empresas. La reducción de los beneficios empresariales no supone merma de competitividad, sino modificación del reparto del va-

lor añadido que se genera en los centros de trabajo.

De este modo, la reducción de la jornada supone más gastos salariales al aumentar el empleo, pero eso no significa menos competitividad, sino menores beneficios empresariales. Considerando los niveles exagerados que éstos adquieren en la actualidad, carece de rigor la excusa de la merma de competitividad. La reducción de la jornada es necesaria para la creación de empleo y es posible; existe un margen real para ello en la economía.

En 1997, el año de la reforma laboral, del abaratamiento del despido —con la excusa de que iba a aumentar la estabilidad del empleo—, en las empresas de que se dispone de información se redujo el volumen de empleo: cayó empleo fijo (en un 1,2%), mientras que el temporal creció un 5,1%. Es decir, aumenta la inestabilidad del empleo.

En cuanto al dinamismo del empleo, la mitad de las empresas reducen sus puestos de trabajo, mientras que en la otra mitad o se mantiene o se incrementa el empleo.

EVOLUCION DE LOS BENEFICIOS Y DEL EMPLEO (1995-1997)

	1995	1996	1997	95-97
EVOLUCION BENEFICIOS NETOS	49,5%	33,1%	50,3%	199,2%
RESULTADO NETO / VAB	11%	14,3%	20%	-
EVOLUCION EMPLEO	0,9%	0,1%	-0,4%	0,6%

Fuente: Gabinete Técnico de ELA, basado en información del Banco de España (1994-1997)

El empleo en Euskal Herria en 1997

La patronal y las instituciones tratan de hacer creer que la situación del empleo es positiva, ya que se están creando puestos de trabajo. Que surgen empleos es cierto, pero también lo es que sólo está sirviendo para compensar las fuertes pérdidas de puestos de trabajo que se han producido en los años de menor crecimiento económico.

a) El paro, en el 18,2% El 40% de los y las jóvenes y el 26,5% de las mujeres está sin trabajo

En 1997, aunque la economía vasca tuvo un aumento del PIB de más del 4%, el desempleo se redujo en tan sólo 1,7 puntos, al pasar del 19,9% de finales de 1996 al 18,2% de diciembre del año pasado.

En Euskal Herria hay 213.200 personas que carecen de empleo, lo que nos sitúa en unas tasas de paro que casi duplican las existentes en la Unión Europea. Los colectivos de jóvenes y de mujeres siguen siendo quienes presentan los niveles

más elevados de desempleo, con el 39,8% y el 26,5% respectivamente.

Así, en el paro hay más mujeres que hombres. En concreto, 3 de cada 5 personas sin empleo son mujeres, lo que contrasta con lo que ocurre entre la población ocupada, entre las que las mujeres sólo son una de cada tres.

Esta situación se agrava en la CAPV, donde la tasa de paro global es del 20,2%, mientras que entre las mujeres es del 29,2% (el doble que entre los hombres). Además, un 43,4% de quienes tienen menos de 25 años está en paro.

c) Aumento del paro de larga duración

Por otro lado, la información suministrada por el Eustat nos muestra otro dato preocupante respecto a la situación de las personas que carecen de empleo, y es el de que está aumentando el paro de larga duración. Si a finales de 1996 el 69,6% de quienes no tenían empleo llevaba más de doce meses en esa situación, un año después ese porcentaje ascendía al 70,2%

A la vista de los datos, no se pueden aceptar planteamientos como los que realiza la patronal vasca, que parten de la premisa de que como ahora se está

creando empleo no es necesaria la reducción de la jornada.

Si la riqueza ha crecido desde 1991 un 13,6% y, a la vez, el desempleo ha crecido y no ha aumentado el empleo, el problema no es que se crezca mucho o poco, sino que el problema radica en cómo se está repartiendo la riqueza que se genera. En nuestro caso, es evidente que no se está produciendo un reparto justo, sino que, al contrario, la productividad, en lugar de ir a parar al empleo, se está trasladando a las rentas empresariales y del capital, y en concreto, como hemos visto anteriormente, a los beneficios empresariales.

EVOLUCION DEL EMPLEO Y DEL PIB EN EUSKAL HERRIA (1991-97)

RIQUEZA GENERADA (PIB)	+14%
TASA DE PARO	+2,1 puntos
EMPLEO	0%

b) La productividad creció el doble que el empleo

El año pasado la creación de empleo que tuvo lugar fue muy inferior al aumento de la riqueza que se produjo. Así, en la CAPV, según los datos facilitados por el Eustat, el volumen de empleo medio de todo el año creció un 2,1% respecto a 1996, por un incremento del PIB del 4,2%. Por tanto, la productividad aparente ha experimentado una ganancia del 2,1%, 1,5 puntos más que la de 1997.

El aumento de la productividad se produjo en 1997 tanto en el conjunto del año como en cada uno de los trimestres, con una característica concreta, que es que en la medida en que pasaba el año iba dándose un mayor aumento de la productividad, que pasó del 1% en el primer trimestre al 2,7% del periodo de octubre a diciembre.

La generación de empleo no está garantizada por el crecimiento económico. Más bien al contrario, la experiencia de la década de los noventa indica que en la actualidad el nivel de empleo es similar al de 1991 (algo menos en la CAPV y algo más en Navarra), a pesar de que el PIB ha crecido un 14%.

Además, la no generación acumulada de empleo supone que, al aumentar la población activa por el efecto de la incorporación de las nuevas generaciones al mundo laboral, se produce un aumento del paro, tanto en volumen como en tasa de desempleo.

La consecuencia de ello es que la tasa de paro que existe en la actualidad en Euskal Herria, del 18,2%, es más de dos puntos superior a la del 16,1% que soporábamos en 1991.

EMPLEO Y PARO EN EUSKAL HERRIA

	1997	1996
EMPLEO (*)	960.800	922.800
PARO	213.200	229.500
% PARO	18,2%	19,9%
% PARO MENORES 25 AÑOS	39,8%	43,3%
% PARO MUJERES	26,5%	29,2%

(*) Los datos del empleo incluyen el sesgo al alza en Navarra producido por el cambio de base estadística de la EPA.

Fuente: Gabinete Técnico de ELA, en base a Eustat e INE.

d) Empleo y paro por familias

El análisis que el Eustat hace del paro por familias revela que es la familia la que permite sobrevivir a la mayor parte de quienes no tienen un puesto de trabajo.

En un 70,3% de hogares con población activa no existe ninguna persona en desempleo. El desempleo afecta a 146.300 familias, un 29,7% del total. A finales de 1997 había 42.400 hogares en los que no había nadie con empleo: el 8,6% del total de hogares con población activa.

A su vez, hay otros 103.900 hogares en los que conviven personas en desempleo con personas ocupadas.

La solidaridad familiar se produce hacia quienes carecen de empleo tanto por parte de quienes perciben algún tipo de recurso económico, procedente en parte del empleo, pero también de prestaciones sociales (desempleo, pensiones, plan de lucha contra la pobreza, etc.).

e) Aumenta la contratación temporal

Otro elemento que matiza sustancialmente la valoración que se pueda hacer sobre la actual fase de creación de empleo es el del tipo de contratación que de manera generalizada se da. Así, los datos que facilita el Eustat son espeluznantes. De los mismos se desprende que la temporalidad, la precariedad, siguen creciendo con fuerza, sobre todo en los territorios donde aumenta el empleo.

Así, en el cuarto trimestre de 1997, tan sólo el 62,1% de la población asalariada en la CAPV tenía un contrato indefinido, lo que significa que la

temporalidad afectaba al 37,9% del total de trabajadores y trabajadoras.

Respecto a un año antes, la temporalidad ha crecido en la CAPV en 1,5 puntos, del 35,4% de finales de 1996 al 36,9% de finales de 1997.

El desglose por territorios muestra que donde la tasa de paro es inferior a la media (es decir, en Araba y en Gipuzkoa), la temporalidad es superior, destacando que el 42,7% de los trabajadores y trabajadoras de Gipuzkoa no tienen contrato indefinido. En Araba este porcentaje se sitúa en el 39,1%, mientras que en Bizkaia las cifras son del 34,5%.



f) Un 15% de las mujeres que trabajan, sin contrato

Dentro de la precariedad, el análisis del Eustat contabiliza que una parte importante de la clase trabajadora carece de contrato. En concreto, en la CAPV el número de personas que estaban en esta situación era de 38.771. Hay que apuntar que, en contra de lo que se pueda creer, estas personas están contabilizadas como ocupadas y asalariadas, por lo que no están incluidas en el 20,2% de paro.

De este modo, la ausencia de contrato afecta al 6,7% de la



población asalariada, siendo una realidad con una incidencia básicamente entre las mujeres. Un 14,9% de las mujeres asalariadas carecen de contrato, por un 1,7% en los hombres.

Estos datos son una muestra de la grave situación en la que se encuentra la mayor parte de la población vasca, que se ve afectada por dos realidades con niveles desconocidos en los países de nuestro entorno, como son el elevadísimo nivel de desempleo y el abuso y la explotación que se da por parte de la patronal en materia de contratación.



g) El 93,5% de los contratos registrados, temporales

Los datos de contrataciones registradas en el INEM abundan en la idea de que la contratación temporal sigue siendo la regla en el mercado laboral, mientras que la contratación indefinida es la excepción.

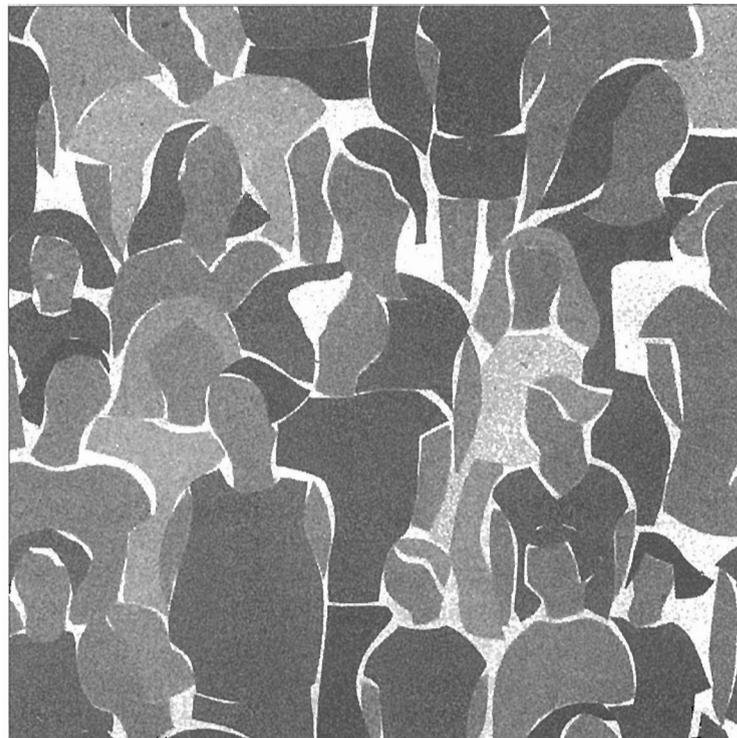
En 1997 se registraron en las oficinas del INEM de Euskal Herria 631.003 contratos de trabajo, de los cuales el 93,5% eran contratos temporales. Por encima de este porcentaje de temporalidad se encuentran las mujeres, con un 94,3%, y sobre todo las personas con menos de 25 años, que en un 96,1% de las



ocasiones tuvieron un contrato temporal.

Si bien la contratación indefinida creció respecto al año anterior, su ascenso es un mero apunte estadístico, ya que no se puede considerar un éxito que se pase del 3,7% de contratos indefinidos que tuvo lugar en 1996 al 6,5% de 1997.

El contrato más utilizado fue el eventual por circunstancias de la producción, del cual se registraron 192.042, un 30,4% del total. Sin embargo, este tipo de contratos no fue el más utilizado para las mujeres, cuyo contrato más utilizado fue el de a tiempo parcial, ni para los hombres, en cuyo caso fue más habitual el de obra o servicio.



h) El contrato a tiempo parcial, el más utilizado para las mujeres

Por su parte, el contrato a tiempo parcial se utilizó en un 20,8% de los casos, manteniendo el porcentaje que tuvo lugar el año pasado.

Lo que ocurre con el contrato a tiempo parcial requiere de una mayor atención. Este tipo de contratación es básicamente femenina. Un 17% de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial, por tan sólo un 3% de los hombres. Además, en la inmensa mayoría de las ocasiones, el empleo a tiempo parcial no es una opción voluntaria, sino que es la única posibilidad

que se ofrece a las mujeres, con las consecuencias sociales y repercusiones laborales futuras que ello conlleva.

Precisamente, una mayor utilización del contrato a tiempo parcial es una de las propuestas que se suele realizar a la hora de proponer medidas de creación de empleo. En la situación actual esto supondría simplemente profundizar en la precariedad del empleo, y, en concreto, en la precariedad del empleo de las mujeres.

Ya hoy en día el contrato a tiempo parcial es el más utilizado para contratar a mujeres. En Euskal Herria el año pasado se realizó a 85.757 mujeres, el 33,7% de las ocasiones.



i) Espectacular crecimiento de las ETTs

Otro elemento que hay que tener en cuenta al analizar la precariedad laboral es el aumento de la utilización de las ETTs, que el año pasado acapearon más de uno de cada cinco contratos de trabajo que se registraron en el INEM, con el consiguiente deterioro de las condiciones laborales. Este tipo de empresas se lucra "vendiendo" trabajadores y trabajadoras, según la terminología que ellas mismas emplean.

El año pasado las ETTs registraron en Euskal Herria 130.000



contratos, casi un 50% más que el año anterior.

En Nafarroa se suscribieron 27.905 contratos de este tipo (un 21,5% del total), a 21.240 personas distintas. Es decir, en la mayor parte de las ocasiones las ETTs contratan a personas distintas, con lo que, como es obvio, este tipo de empresas no sólo ofrece peores condiciones de trabajo que las de la empresa usuaria, sino que además, suponen una inestabilidad y volatilidad del empleo mayor todavía que lo habitual fuera de ellas.

La situación financiera de la S.S. y el INEM

Una de las razones para plantear la necesidad de recortar las prestaciones sociales (INEM, pensiones, etc.), es la de la supuesta crisis financiera de la Seguridad Social. Hay quienes llegan a afirmar que la Seguridad Social está en quiebra, o que no se puede mantener en el futuro.

La reforma de las pensiones, pactada por el Gobierno y CCOO y UGT, asume plenamente esa filosofía neoliberal que, una vez admitida, necesariamente conlleva recortes so-

a) El gasto social se redujo en 1997

La suma del gasto en pensiones y en prestaciones por desempleo en 1997 en la CAPV fue de 496.348,7 millones de pesetas, lo que supone un 9,76% del PIB. Respecto al año anterior, este porcentaje ha disminuido,

b) En 1997 en la CAPV las cotizaciones a la S.S. fueron 109.000 millones de pesetas mayores que los pagos en pensiones

Los datos de recaudación y de pago de pensiones suministrados por la Delegación del Gobierno Central en la CAPV muestran que los ingresos por cotizaciones son muy superiores al pago en pensiones. Por tanto, es totalmente falso el supuesto déficit de la Seguridad Social que se alega para recortar las pensiones, o que se suele poner como ejemplo por parte de algunos responsables políticos de lo negativa que sería la transferencia de la S.S. Social.

ciales. La reforma también resulta atentatoria contra las posibilidades de empleo de las personas más jóvenes, al recoger que hay que incentivar el retraso en la edad de jubilación.

Sin embargo, la verdadera situación financiera de la protección social nada tiene que ver con la que nos quieren hacer creer. Basta ver los datos de recaudación de cotizaciones sociales y de gasto en pensiones y en desempleo, para ver que en lugar de déficit hay un elevadísimo superávit.

ya que en 1996 se destinó al pago de estas coberturas sociales un 9,89% del PIB. Esta evolución es consecuencia del ligero aumento del gasto en pensiones (un 8,32% del PIB, frente al 8,27% de 1996) y del descenso del gasto en prestaciones por desempleo que hemos comentado anteriormente.

Así, las cotizaciones a la S.S. (excluidas las de desempleo, FP y Fogasa), fueron en 1997 de 532.396,9 millones de pesetas. Teniendo en cuenta que el pago total en pensiones fue de 423.079,7 millones de pesetas, obtenemos que se generó un superávit de 109.300 millones, 600 más que en 1996.

Es decir, las pensiones podían ser un 25,8% más altas que lo que son ahora, a pesar de lo cual se podrían pagar íntegramente con las actuales cotizaciones sociales. Quienes afirman que las pensiones están en quiebra engañan a la sociedad, por puro interés (entidades financieras, seguros, etc.) o porque defienden una sociedad más insolidaria.

COTIZACIONES A LA S.S. Y PENSIONES CAPV (millones de pesetas)

	1997	1996
COTIZACIONES	532.396,9	504.497
PENSIONES	423.079,7	395.771,5
SALDO	+109.317,2	+108.725,5

Fuente: Delegación del Gobierno Central en la CAPV.

c) En 1997 las cotizaciones por desempleo fueron en la CAPV de 99.016,7 millones de pesetas, y las prestaciones, de sólo 73.269

El total de prestaciones por desempleo gastado en la CAPV el año pasado fue, como ya hemos dicho anteriormente, de 73.269 millones de pesetas. Dentro de esta cuantía están incorporadas tanto las prestaciones contributivas como las asistenciales.

Las cotizaciones para desempleo recaudadas en 1997 en la CAPV ascendieron a 99.016,7 millones de pesetas. Esto significa que de cada 10 pesetas que se recauda-

ron para pagar coberturas de desempleo tan sólo se gastaron poco más de 7.

De esta forma, el sistema de protección por desempleo, que deja a tres de cada cuatro personas sin empleo sin prestación, presentó en 1997 un considerable superávit, cifrado en casi 26.000 millones de pesetas, lo cual es un escándalo social.

A la vista de todos estos datos, tanto los que hacen referencia a la protección al desempleo como los que se refieren a las pensiones, no se sostienen los argumentos que se esgrimen para negarse a aumentar las coberturas sociales o para justificar recortes.

COTIZACIONES POR DESEMPLEO Y PRESTACIONES DEL INEM (CAPV)

	1997	1996
COTIZACIONES	99.016,7	95.116,9
PRESTACIONES	73.269	77.632
SALDO	+25.747,7	+17.484,9

Fuente: Delegación del Gobierno Central en la CAPV.

c) Las cotizaciones a la Seguridad Social representaron en 1997 el 10,47% del PIB, 1,3 puntos menos que en 1985

Otra de las falsedades que se suelen esgrimir a la hora de hablar de la Seguridad Social es la de que las cotizaciones están creciendo de manera espectacular, perjudicando la competitividad empresarial. Los datos indican que, al contrario, en los últimos años las cotizaciones sociales permanecen estancadas, habiéndose producido un descenso apreciable desde 1985.

El total de cotizaciones sociales (Seguridad Social, INEM, formación y Fogasa) representaron en 1997 un 12,71% del PIB, frente al 12,88% de 1996. Es decir, la presión fiscal por cotiza-

ciones se redujo el año pasado en la CAPV.

Para coger un periodo de tiempo más largo disponemos sólo de la información de las cotizaciones a la Seguridad Social, que son el 82% del total de cotizaciones, para los ejercicios que van desde 1983 hasta 1997.

En 1983 la presión fiscal por cotizaciones a la Seguridad Social fue del 11,95% del PIB, 1,5 puntos más que en 1997, año en el que la presión fiscal por este motivo fue en la CAPV del 10,47%. Estos datos desmienten que la presión fiscal por cotizaciones sociales se haya disparado. Al contrario, en la década de los noventa se observa un estancamiento, que sucede a la reducción de la presión fiscal por cotizaciones sociales que tuvo lugar en los años 80.

Nadia debe ir a la escuela

Nadia está agachada y no interrumpe su trabajo ni siquiera para responder a las preguntas del periodista que forma parte de un equipo que graba un reportaje para televisión.

Esta escena, normal en el mundo del trabajo, se transforma en una realidad inhumana si se tienen en cuenta algunos *detalles*. Nadia tiene ocho años, gana diez rupias –un dólar– al día. Su trabajo del día se venderá por 7.500 dólares. En el reportaje pasado en el canal 2 de Francia, Nadia dice con resignación:

Sigamos con los *detalles*. Nadia cose balones para el Mundial de fútbol, como varios cientos de niños más en Sialkot (Pakistán). En durísimas condiciones físicas de trabajo –el hambre apremia– ensamblan las piezas de cuero del balón que lleva el logotipo del Mundial.

El caso de Nadia y de sus compañeros además de una expresión de explotación infantil intolerable, es también un caso de cinismo empresarial mil veces repetido. Un hábito practicado siempre como excepción.

PROMESAS

En 1996, con ocasión de la Eurocopa, se nos prometió a los sindicatos que los casos como el de Nadia desaparecerían. Concretamente la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) firmó un código de conducta impuesto a los fabricantes y proveedores de balones marcados con su logotipo. Ese código prohibía expresamente la utilización de trabajo infantil.

En nuestras televisiones aparecerán esos balones cosidos por niños secuestrados para el trabajo cuasi-esclavo por parte de muy respetables responsables occidentales. Cinismo consentido.



Este chico de Sialkot también trabaja cosiendo balones.

La experiencia enseña al que quiere aprender. Ante los próximos Juegos Olímpicos de Sydney, los sindicatos australianos han formalizado un acuerdo con los organizadores, por el que estos se comprometen a exigir de sus proveedores la no utilización de trabajo infantil. El respeto al derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a negociar sus condiciones de trabajo. Pero los sindicatos dan un paso más: los sindicatos han exigido –y conseguido– que una inspección eficaz garantice el cumplimiento de los compromisos y que los sindicatos de los

compromisos y que los sindicatos formen parte del equipo de inspectores.

CONNIVENCIAS

Parece que este acuerdo servirá de inspiración al que se está iniciando con el Comité Olímpico Internacional.

Nadia debe ir a la escuela y no a destrozarse sus dedos y su infancia explotada bajo el látigo de los modernos negreros y de sus cómplices. Algo conniventes estamos siendo todos.

ITURRIAGA

“Ziberpiketeak”

Estatu Batuetako USWA sindikatuak eta Bridgestone-Firestone multinazionalak negoziatzen ziharduten. Gauzak okerrera egin zuten, grebara jo behar izan zuten langileek; honaino kontua ez da bat ere arraroa. Baina orduantxe hasi zen elkartasun sindikala agertzen. Greban zegoen sindikatua Kimika, Energia, Meatz eta bestelako Industrien Nazioarteko Federazioko (ICEM) kidea da. Beronek 115 estatutako 400 federazio sindikal biltzen ditu, ELA ere barne delarik. Eta ICEMek bat egin zuen USWArekin grebarekin, *ziberpiketeen* bidez.

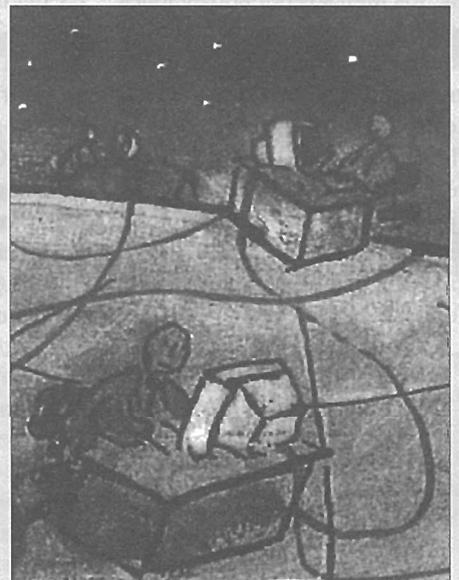
Gauza Internetek eskaintzen dituen aukera eskergak borroka sindikalerako baliatzea da. Baita grebarako ere. Hain zuzen ere, kasu honetan ICEMek honela jokatu zuen: Interneteko bere orrialdeetan informazio desberdinak eman zituen, adibidez Bridgestone-Firestoneko zuzendarien helbide elektronikoenak, multinazionalak ordaintzen dituen telefono zenbakiak, eta enpresaren saltoki guztien zerrenda.

ICEMek, datu horien ondoren greban zeuden langileekiko elkartasuna nola adierazi azaltzen zuen.

Interneten milaka mezu osaturiko pikete birtuala osatu zen. Enpresa jasan zuen “era-soaz” kexu zen. Internet elkartasunerako eta borroka sindikalerako baliagarri izan zen. Enpresak amore eman zuen azkenik eta langileentzako hitzarmen ona sinatu.

ICEMek etengabeko borroka sindikalararen beste fronte batzutan ere Internet erabiliko du. Orain Errusiara zuzendu du beste kampaña bat, milioika langileek beren soldata ez baitute jasotzen.

Gogoan izan ezazu ICEMek Interneten duen orrialdearen izena: <http://www.icem.org/>



Hace ya tiempo que sabemos que la imagen paradisíaca e idílica de esta isla caribeña, la que nos ofrecen los folletos de propaganda turística de las agencias de viajes, tiene poco que ver con la realidad del país.

La vida real en la República Dominicana

Gran parte de la mano de obra del país vive explotada y se concentra en los parques industriales de las 31 zonas francas, cuyo auge se debe a las enormes facilidades que ha venido ofreciendo el gobierno a los inversores extranjeros y nacionales para aplicar en esas empresas condiciones laborales mínimas que contravienen los convenios internacionales de la OIT.

Mientras que en 1978, de una población activa de 1,2 millones de trabajadores, 504 estaban ocupados en estas empresas, en 1991 ya había 423 empresas en las zonas francas del país, que empleaban a 174.000 trabajadores, un 70% de los cuales son mujeres jóvenes; de éstas, el 30% procede de las zonas rurales.

Las estadísticas laborales de la secretaría de estado de Trabajo de la República Dominicana (marzo de 1997) reflejan que gran parte de las empresas del país se encontraban ubicadas en las zonas francas, manteniéndose en el sector nacional la totalidad de las compañías de comercio y servicios.

Estas empresas situadas en las zonas francas se dedican fundamentalmente a los sectores textil, del calzado, del tabaco, la alimentación, la electrónica y la industria farmacéutica. En las zonas francas no se respeta la libertad sindical y los abusos y violaciones de los derechos más básicos de todos los trabajadores están a la orden del día.

La labor de las organizaciones sindicales en las zonas francas tiene gran importancia, sin



Millones de trabajadores de América Latina sufren una brutal explotación.

perjuicio de todo lo que todavía está por hacer. De esta forma, en la República Dominicana sólo seis organizaciones (el 24% de las existentes en el país) están presentes en las zonas francas. Además de la mejora de las condiciones de trabajo, es necesaria una urgente mejora de las condiciones de vida de los trabajadores de estas zonas.

COLABORACION

Garapena viene colaborando desde hace tiempo con la Central Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), a través de un intercambio de información, conocimientos y experiencias. El año 1991 surgió en su seno la Federación Nacional de Trabajadores de Zonas Francas, para defender los intereses de los trabajadores en las citadas zonas y áreas similares, así como los del resto de trabajadores y de la sociedad. Se han ido firmando pactos colectivos, y hay varios procesos de negociación en curso, fruto de la lucha y la voluntad de los trabajadores de estas empresas.

En el marco de esta cooperación, Garapena presentó ante el Gobierno Vasco un proyecto de construcción de un centro de adiestra-

miento laboral de la CNTD para aportar al país un moderno y completo centro educativo para los trabajadores, así como para las organizaciones populares, de barrios y no gubernamentales. Su principal objetivo será la educación y reciclaje de los trabajadores para que éstos puedan asimilar las nuevas tecnologías e insertarse en el mercado de trabajo.

Este centro educativo también podrá ser empleado para celebrar actos locales e internacionales por parte de las instituciones que lo soliciten. Podrá dar alojamiento a 64 personas, y ofrecer servicios de comedor, salones, áreas de esparcimiento y otras instalaciones a 120 personas.

Laura G. de TXABARRI

”

*Errepublika honetako
enpresa gero eta gehiago
inguru frankoetan
kokatuta daude*

”

*Garapenak langile
erakundeen
prestakuntzarako
ikastetxe bat eraikiko da*

Una avalancha de lodos tóxicos provenientes de la mina de Aznalcollar llegó al Guadalquivir por el cauce del Guadiamar el pasado 25 de abril. En el recorrido había arrasado la zona Norte del Parque de Doñana y las tierras dedicadas a la agricultura. El impacto ambiental y social del acontecimiento ha sido enorme y ha quedado plasmado en el tratamiento recibido en los medios de comunicación.



Aprender de Doñana

Es el desastre más grave ocurrido en años, pero no es un caso aislado. Todos los años se dan vertidos incontrolados a los ríos o suelos de nuestra geografía. Este caso ha puesto de manifiesto que todavía queda mucho por avanzar en la adecuada gestión de los residuos.

En el caso de Doñana, tal y como escribía Joaquín Araujo, lo grave puede estar por llegar. En lo ambiental es siempre de mayor rango, peligrosidad y consecuencias lo que viene tras la contaminación que el suceso que la convierte en noticia. Más de 50.000 habitantes de la zona están afectados por la riada tóxica, miles de hectáreas de cultivo anegadas por un lodo que contiene metales pesados de alta toxicidad y efecto bioacumulable, persistentes en la naturaleza y con importantes efectos nocivos sobre funciones de los organismos vivos.

Queda mucho por aclarar y se tardará bastante en hacerlo. En este artículo pretendemos aprender algo tras el desastre.

MARASMO COMPETENCIAL

Todavía recordamos la imagen de la ministra Isabel Tocino, o del Consejero de Industria de Andalucía, o la del de Medio Ambiente de la misma Comunidad, echando balones fuera y quitándose responsabilidades en el asunto. Y también la de los responsables de la empresa diciendo que "habían pasado todas las inspecciones y cumplían con las normas".

La causante del desastre y la responsable final es la empresa Boliden, pero la dispersión competencial entre las diversas administraciones puede que no ayude al control estricto del buen cumplimiento de las normas que regulan el funcionamiento de una empresa minera.

En el caso del desastre de Doñana se cruzan, además del propio ayuntamiento, al menos 4 organismos con competencias, y como se ha podido comprobar, con escasa coordinación entre ellas. Por un lado está el Patronato del Parque Nacional de Doñana, que se encarga del control del Parque (siendo la presidenta de dicho Patronato la ministra de Medio Ambiente); por otro está la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, que autoriza y controla los vertidos al río (esta entidad depende del mismo ministerio); asimismo, la Consejería de Industria de Andalucía es la responsable del control de la seguridad de la balsa en la que se depositaban los residuos mineros; y, por último, tenemos a la Consejería de Medio Ambiente de Andalucía, responsable de controlar la gestión de los residuos tóxicos en su territorio.

Pero, los residuos mineros ¿se consideran tóxicos? Dichos residuos aun cuando puedan tener una gran toxicidad, como es el en caso de los vertidos en Doñana, no se caracterizan como tóxicos sino como mineros, y por consiguiente la responsable



de su control y gestión es minas (dependiente de la Consejería de Industria).

Así, hay muchas Administraciones con competencias parceladas, con incumplimiento de sus tareas de inspección y por otro lado deficiencias en la regulación de determinados residuos. Es una situación a superar. Para avanzar en una buena gestión ambiental se necesita una mayor coordinación de

Aznalcóllar

Es un pueblo de no más de 5.600 habitantes situado a unos 35 kilómetros al oeste de Sevilla en la cuenca alta del Guadiamar y a unos 60 kilómetros del Parque Nacional de Doñana, aguas abajo de donde Andaluza de Piritas S.A. da trabajo al 80% de su población activa. En el pueblo no existe prácticamente otra actividad que la mina, siendo Andaluza de Piritas la mayor contribuyente a las arcas municipales a través del Impuesto de Actividades Económicas.

La total dependencia de la población y del Ayuntamiento de Aznalcázar puede explicar el hermetismo existente antes y después del accidente, ya no sólo con respecto a las balsas reventadas o a la propia mina sino a las enormes escombreras que rodean el pueblo, y los daños ocasionados en las casas por las explosiones de la mina, arrastre de polvo minero por los vientos o vertidos incontrolados en el Guadiamar especialmente en invierno cuando las lluvias provocan el desbordamiento de las balsas de decantación.

las administraciones, eficiencia en la inspección, y el desarrollo normativo adecuado.

MEDIO AMBIENTE Y EMPLEO

La empresa Boliden se encuentra cerrada temporalmente y ha sido denunciada ante los Tribunales para aclarar sus responsabilidades en el desastre de Doñana. Algunos de los trabajadores de esta empresa se encuentran colaborando en la limpieza de lodos, los otros están regulados. Aunque se dan muchas presiones para la reapertura, es muy probable que no vuelva a reiniciar sus actividades mineras.

Son tantas las deficiencias en que ha incurrido la empresa, que su puesta a punto exigiría grades inversiones. Pero son inversiones difíciles de amortizar debido al bajo precio actual del cobre (la actividad de la mina se centraba en la extracción de cobre y zinc).

En el pasado reciente, Boliden había recibido subvenciones por valor de 4.000 millones de pesetas, de las cuales 460 se invirtieron en llamadas actuaciones ambientales. Ha sido una empresa que ha contado con grandes subvenciones por parte de la Administración, con escasos resultados. Se han enterrado 4.000 millones de pesetas y harán falta muchos mas para recuperar la zona de Doñana.

La empresa canadiense-sueca Boliden ha demostrado que no ha protegido el medio ambiente y tampoco la salud de los trabajadores (en el último año han perdido la vida 4 trabajadores en accidente laboral), y como consecuencia de todo ello nos encontramos que tampoco ayudará a la creación de empleo (de momento se han perdido temporalmente unos empleos directos, es más que probable que se pierdan definitivamente y a su vez ha hecho perder empleos a los agricultores y creado zozobra en los pescadores).

Dar los pasos necesarios, de control y de prevención ambiental en las empresas es una necesidad de mercado, de salud laboral y de consolidación de empleo.

Esto que ha ocurrido en Doñana ¿puede ocurrirnos aquí? En Euskal Herria no tenemos balsas de residuos de la magnitud de la empresa Boliden, pero hay 3 balsas (Gabiria, Magnesitas y Oiartzun) en no muy buenas condiciones y que poco a poco están erosionando nuestro suelo. En nuestro caso tenemos otros problemas derivados de la contaminación de suelos ocasionados por el vertido de tóxicos como el lindano.

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

Microsoft, Internet, monopolios y miedos políticos

Conductas prohibidas:

1. Se prohíbe todo acuerdo, decisión o recomendación colectiva, o práctica concertada o conscientemente paralela, que tenga por objeto, produzca o pueda producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o parte del mercado nacional y, en particular, los que consistan en:

A. La fijación, de forma directa o indirecta, de precios o de otras condiciones comerciales o de servicio. (...)

E. La subordinación de la celebración de contratos a la aceptación de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o con arreglo a los usos de comercio, no guarde relación con el objeto de tales contratos.

2. Son nulos de pleno derecho los acuerdos, decisiones y recomendaciones que, estando prohibidos en virtud de lo dispuesto en el número 1, no estén amparados por las exenciones previstas en la presente Ley. (...)

Art. 1 de la Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia

Si la normativa estatal española es bastante taxativa en cuanto a la restricción de prácticas que vayan en contra del desarrollo de la libre competencia entre los oferentes de un producto o servicio determinado, hay que decir que el recelo de las autoridades estadounidenses ante prácticas monopolísticas es muy superior.

Esta cuestión ha adquirido cierta relevancia gracias al caso que actualmente viene ocupando las portadas de los diarios de todo el mundo. Se trata del asunto Microsoft, empresa productora del sistema operativo informático conocido como *Windows*, instalado en el 90% de todas las computadoras del mundo. El Departamento de Justicia de los Estados Unidos, con el apoyo de los fiscales de 20 estados de la Unión, presentó el día 19 de mayo una demanda anti-monopolio contra Microsoft.

IMPOSICION DE UN PROGRAMA

La causa principal de esta demanda se basa en el hecho de que, según las autoridades estadounidenses, Microsoft impone el uso de su navegador de Internet –programa para utilizar dicha red de ordenadores– a todos aquellos fabricantes de computadoras que quieran disponer del sistema operativo *Windows 98*,



Internet ha llegado a provocar la creación de "cibercafés" dedicados a la "navegación".

tratando de excluir del mercado a su competidor *Netscape*, que ofrece otro navegador de Internet.

Otro de los puntos objeto de discusión es el de si el navegador de Internet es equiparable a cualquiera de las demás funciones que puede ofrecer el sistema operativo *Windows*. Si así se considerara, tendría cierta legitimidad el impedir que dentro de su sistema operativo se introdujera una función o comando creado por la competencia. Un comentarista se refirió al burdo símil de tratar de impedir que se pinte una nueva *menina* en el cuadro de Velázquez. Sin embargo, si se considera que el acceso a Internet es un servicio independiente y accesorio respecto a lo que se considera debe ofrecer un sistema operativo, las tesis de los demandantes ganarían fuerza. Extrapolándolo a la legislación estatal, cabría subsumirlo en el supuesto fijado en el punto E del apartado 1º del artículo que inicia este comentario.

LUCHA SIN CUARTEL

Ingentes sumas de recursos van a ser consumidas en esta lucha sin cuartel entre las dos

partes enfrentadas. Sospechamos que la resolución que se vaya a adoptar tendrá poco que ver con lo dispuesto en la legislación antimopolística de Estados Unidos.

EL MEDIO DEL FUTURO

Lo más lógico será que se adopte una solución de transacción en la que ambas partes cedan parcialmente en sus postulados para tratar de alcanzar una solución de compromiso respecto a una cuestión que trasciende del ámbito puramente informático de competencia empresarial, para alcanzar unas connotaciones de poder político.

No olvidemos que el acceso a Internet se va a convertir en la clave de un formidable instrumento de comunicación que va a impregnar gran parte de los intercambios culturales y económicos de los años venideros. El hecho de que este poder tan ingente vaya a estar en manos privadas incomoda sobremedida, en muchos casos con razón, a las autoridades públicas de muchos países.

Aitor ARRIZABALAGA

“

Internet sarea nork kontrolatuko duen da benetako arazoa

Nota: En el número 476 de *Sindikalgintza* faltaba por error la última línea del artículo titulado "La moda de las privatizaciones", de Aitor Arrizabalaga. El texto concluía con la siguiente frase:

"No tenemos dudas acerca de que el objetivo primario de esas privatizaciones nada ha tenido que ver con fines de naturaleza beneficiosa para el conjunto de la sociedad".

LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL RECOGE LA DOCTRINA SOBRE LA NULIDAD DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES Y DE LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Tutela de la libertad sindical

La Ley de Procedimiento Laboral de 1990 incorporó la modalidad procesal de la tutela de los derechos de libertad sindical; modalidad justificada por sus importantes especialidades respecto del proceso ordinario, no caprichosas precisamente. Se pasaba así a recoger en la ley de procedimiento laboral la doctrina constitucional sobre la nulidad radical de las conductas antisindicales y la de la denominada inversión de la carga de la prueba.

Representantes unitarios / sindicales

En relación a la *legitimación* para utilizar esta vía, el art. 175 LPL habla de que "cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso".

Al respecto, sobre la titularidad del derecho por parte de las representaciones unitarias, el Tribunal Constitucional ha manifestado que los **comités de empresa** no son titulares del derecho de libertad sindical, en su vertiente colectiva, y que carecen de legitimación (de interés legítimo) para la defensa, en amparo constitucional, de la eficacia de los convenios colectivos como contenido indirecto de la libertad sindical (STC 74/1996, de 30 de abril).

La STC 95/1996, de 29 de mayo, señala que la garantía del derecho de libertad sindical, en su faceta individual, "alcanza a los **trabajadores, no afiliados a sindicatos**, que participen en actividades promovidas u organizadas por éstos, desarrollen, actos preparatorios o previos a una acción propiamente sindical, o promuevan o participen como candidatos en nombre de un sindicato en las elecciones a miembros de comités de empresa o delegados de personal".

Y la STC 191/1996, de 26 de noviembre, habla por su parte de la titularidad de los derechos de libertad sindical por parte de los **representantes unitarios "sindicalizados"**, declarando la violación del derecho de libertad sindical en un supuesto de inclusión de repre-



sentantes unitarios en expediente de regulación de empleo.

Legalidad constitucional / ordinaria

El art. 176 LPL limita el **objeto del proceso** "al conocimiento de la lesión de la libertad sindical, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela de la citada libertad".

La alegación de cuestiones de legalidad ordinaria no es posible en esta clase de procedimiento urgente, incurriéndose de otro modo en inadecuación de procedimiento. La STS de 21-06-1994 (A. 6315), y otras posteriores (A. 193 y 3615/1996, 647/1997, etc.) establece que el ámbito de este proceso "en tanto limitado a concretar si ha habido o no vulneración del derecho fundamental o de la libertad pública alegados por el demandante, no alcanza de manera alguna a la depuración de interpretaciones erróneas de la legalidad contractual, convencional u ordinaria, ni mucho menos, por supuesto, a verificar si una decisión o práctica de empresa se ajusta a lo normado contractual, convencional u ordi-

consecuencias derivadas de la conducta antisindical (art. 15 LOLS), "incluida la indemnización que procediera" (art. 180.1 LPL).

La STS de 9-06-1993 (A. 4553, seguida por la de 8-5-1995, A. 3752), señaló que debía entenderse por tanto que "no es necesario probar que se ha producido un perjuicio para que nazca el derecho al resarcimiento sino que, por el contrario, una vez acreditada la vulneración del derecho fundamental se presume la existencia del daño y debe decretarse la indemnización correspondiente".

Sin embargo el propio Tribunal Supremo (S 22-7-1996, A. 6381) se corrige indicando que la anterior sentencia "no puede ser entendida en el sentido de que el demandante en estos especiales procesos queda totalmente exento de la obligación de alegar y razonar en su demanda los fundamentos de su pretensión indemnizatoria, ni que tampoco esté obligado a acreditar una mínima base fáctica que sirva para delimitar los perfiles y elementos de la indemnización que se haya de aplicar".

En la Sentencia de 20 de enero de 1997 (A. 620), el Tribunal Supremo viene a indicar que la sentencia que aprecie lesión del derecho a la libertad sindical ha de condenar a la indemnización de los **daños morales**, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume con la simple constatación de que se ha vulnerado el citado derecho fundamental; pero ello no exonera del deber de alegar en la demanda los indicios o fundamentos que permitan apoyar su concreta pretensión indemnizatoria. En el caso, los daños morales producidos por el traslado impuesto al trabajador en tiempo de elecciones, cuando formaba parte de una candidatura, se acreditan indiciariamente ante la imposibilidad de ejercer el derecho de preparación y desarrollo de la campaña electoral, a los que se adicionan daños materiales, éstos sí acreditados documentalmente, imputables a gastos de desplazamiento y hospedaje.

J.B.HARRIOLA

nariamente, pues, obviamente, si de lo que se trata es de conocer y decidir acerca de si una práctica o decisión de empresa o una norma de las citadas ha sido bien o mal interpretada o aplicada, el lugar procesal idóneo para ello es el proceso ordinario y no esta modalidad procesal de tutela..."

Procedimiento optativo

El proceso de tutela de libertad sindical no es, pues, de seguimiento imperativo, sino una vía privilegiada introducida en favor de los interesados con **carácter optativo**, que pueden voluntariamente valerse del proceso de conflicto colectivo (SSTS de 21-3-1995, A. 2175, y de 7-11-1995, A. 8253); carácter optativo que "resulta lógico" teniendo en cuenta el estrecho objeto que para el mencionado proceso fija el artículo 176 LPL.

La propia redacción del art. 175.1, asimismo, señala que cualquier trabajador o sindicato "podrá" recabar la tutela a través de este proceso.

Indemnización por daños

Uno de los contenidos obligatorios de la sentencia que recaiga en este proceso es la reparación de las

CONTRATO DE TRABAJO: Cesión ilegal de trabajadores, y no subcontratación de obra o servicio.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Navarra, de 11 de marzo de 1998

Se ejercita por parte del trabajador una acción a través de la cual pretende el incremento de sus retribuciones, de acuerdo con los salarios que en la empresa codemandada Lucas Girling, S.A. se vienen percibiendo.

Frente a dicha petición, por EULEN, S.A. se indica que en modo alguno existe una cesión ilegal de trabajadores, y que concurre en el supuesto un contrato de arrendamiento de servicios para la ejecución de servicios de almacén, de forma que no se enmascara ninguna empresa de trabajo temporal ni cesión alguna, y así se determinan los diversos turnos, jornadas, la formación practicada por Eulen, el alquiler de la maquinaria...

(...) Las situaciones que venimos describiendo son diversas, no sólo por la posible prohibición legal que exista, sino porque atienden a supuestos y necesidades diversas, quedando amparadas por el legislador y por los instrumentos jurídicos de su plasmación. Así la interpretación de la norma no está tanto en precisar si existe un *consilium fraudis*, sino más bien, si hay un fraude a la Ley por razón de vulnerarse los derechos de los trabajadores, a través del amparo de una norma que pretende no se aplique la que debe aplicarse (núm. 4 del art. 6 del Código Civil). Pretende el legislador proteger a los trabajadores, de manera que a través de determinadas circunstancias laborales impuestas no queden a merced de contrataciones que en realidad no responden a la titularidad de los sujetos del contrato, tal y como los define el art. 1,1 del Estatuto de los Trabajadores, conceptuando como empresario al que en realidad lo es (núm. 2 del art. 1 del Estatuto). Desde esta perspectiva hemos de entrar a analizar la realidad acontecida dentro de la empresa Eulen, S.A.

Esta entidad se dedica a un objeto amplio que comprende diversas actividades. Con su personal, a través del contrato suscrito con Lucas Girling, S.A., pretende atender determinados servicios. Para ello guarda una organización particular interna, somete a sus trabajadores a un régimen de trabajo específico, y así las vacaciones, sustituciones, implantación de turnos, etc... son los que ella establece, si bien son establecidos en función única y exclusivamente de las necesidades de producción de la empresa principal, o lo que es lo mismo, su autonomía y régimen no es tanto para cubrir un servicio autónomo o descentralizado, sino para suplir, completar e integrar el que viene efectuando el dueño de la obra; no puede escindir o separarse el servicio que se presta y el que realiza de forma directa y en régimen de participación, dentro del ciclo productivo de Lucas Girling. En efecto, el fenómeno de la descentralización productiva lleva consigo el que la empresa amortice sus costes y medios, suprimiéndolos; pero ello, lógicamente, puede suponer el encubrimiento de un tráfico ilegal de la mano de obra, y en realidad éste es el supuesto que ahora estamos examinando, donde la arrendataria figura aparentemente, en

vestidura formal para ello, cual si fuese una entidad independiente que realiza una obra o servicio específico, pero ello difícilmente ocurre si estos son los mismos que en su actividad productiva son los que efectúa la arrendadora, sin que puedan distinguirse los trabajos de una y otra, salvo en la apariencia, que no en la realidad.

No examinamos en el caso presente un supuesto del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, ya que esta precisión legal no concurre. Estamos, ciertamente, ante una cesión de trabajadores que al no haberse alcanzado por el mecanismo previsto de las empresas de trabajo temporal supone la aplicación del art. 43 del Estatuto de los Trabajadores, y es que, verdaderamente, aunque las circunstancias concurrentes pudieran conducirnos al arrendamiento del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, es lo cierto que la realidad subyacente es la de un trabajador que presta los servicios al igual que los pertenecientes a Lucas Girling, sólo que en circunstancias más difíciles, como son los turnos y la suplencia en días en que sus compañeros de la empresa principal no trabajan. Hay un solape de unos y otros trabajadores, y una integración total de todos los operarios de Eulen con los de Lucas Girling, pero no en una parcela con autonomía propia, o bien el desarrollo de un trabajo o servicio que encomendado a la principal, es desarrollado por ésta contratando a otras empresas; sino más bien, en la confusión y coparticipación de las dos mercantiles, al menos en lo que afecta a los trabajadores.

HUELGA. Restricción del derecho mediante la filmación permanente por la policía de un piquete y de su actividad.

Sentencia 37/1998, de 17 de febrero, del Tribunal Constitucional

(...) Todas estas circunstancias permiten avanzar ya en este momento que, efectivamente, la filmación entrañó una disuasión u obstaculización del libre ejercicio del derecho de huelga, reduciendo su efectividad, pues, no cabe minusvalorar los efectos disuasorios que puede producir en el ánimo de quienes pacíficamente forman parte de un piquete informativo el hecho de ser ininterrumpidamente filmados, sin mediar explicación alguna de este proceder —es decir, sin que los afectados puedan conocer los motivos de la medida adoptada—, sin que se acepte su ofrecimiento de identificación y, sobre todo, sin saber qué uso van a hacer de la filmación las fuerzas de seguridad y qué tipo de controles van a existir sobre la misma. Es más, esos efectos disuasorios pueden producirse también sobre los ciudadanos a los que se dirige la información de los piquetes, con la consiguiente enervación, cuando menos parcial, de los efectos de extensión y publicidad de la huelga perseguidos por quienes ejercen ese derecho constitucional...

No hay inconveniente para aceptar que, en principio, la grabación de imágenes puede ser una medida susceptible de conseguir el objeto de prevenir desórdenes capaces de comprometer el ejercicio de otros derechos y libertades de los ciudadanos, como igualmente es capaz de captar la comisión de hechos que pueden ser constitutivos de ilícitos penales, pudiendo considerarse quella grabación,

con las debidas cautelas (por ejemplo, S.T.C. 190/1992, fundamento jurídico 3º, respecto de las grabaciones magnetofónicas), como medio de prueba por los órganos judiciales.

Pero, si cabe aceptar lo anterior, por el contrario no puede apreciarse que, en el presente caso y atendidas las circunstancias concurrentes, la grabación de la actividad de quienes trataban de extender y hacer publicidad de la huelga fuera una medida imprescindible y justificada desde la perspectiva de la proporcionalidad, en el sentido específico propio del juicio de constitucionalidad relativo a la que hemos denominado proporcionalidad del sacrificio del derecho fundamental...

Ciertamente la filmación no produjo una ablación total del derecho de huelga, sino una simple restricción de su ejercicio. nmo obstante, atendiendo a las circunstancias del caso y teniendo en cuenta que en estos supuestos, en los que un derecho fundamental cuyo ejercicio no está constitucionalmente supeditado a ninguna comunicación previa se ve limitado por una actuación policial preventiva, rige el criterio interpretativo del favor libertatis (S.T.C. 66/1995, fundamento jurídico 3º), debe concluirse que la captación ininterrumpida de imágenes fue una medida desproporcionada para conseguir la finalidad que se pretendía con la misma. Así parece aceptarlo la Sentencia del Juzgado de lo Social cuando habla del "excesivo celo y rigor" y de la "clara desconianza" hacia los piquetes que manifiesta la adopción de esta medida, que desconoce "su razón de ser (...) y (...) sus límites".

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS. Efectos económicos de la prestación de desempleo caso de reclamación frente al despido.

Sentencia del TS de 27 de octubre de 1997

La comunicación del cese por causas extintivas constituye el hecho causal material de la prestación —en términos legales, la situación legal de desempleo— que, da derecho automático al reconocimiento de la correlativa prestación si frente al acto extintivo no se produce reclamación del trabajador. Cuando se impugna este despido por causas objetivas, la ley no dice nada y el Reglamento para su aplicación únicamente se refiere al problema para indicar que "en caso de reclamación, la situación legal de desempleo se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial definitiva". En la medida en que el acto formal de la declaración califica un hecho que ha tenido lugar en un momento anterior, se produce una discrepancia que ha de resolverse a favor de un criterio material, conforma al cual la fecha de extinción prevalece sobre la de su declaración formal. *En tanto que la prestación de desempleo no puede ser reclamada, cuando se encontraba pendiente el proceso instado por el trabajador sobre impugnación del acto extintivo, una vez terminado aquél por conformidad de las partes en el acto conciliatorio judicial, parece lógico retrotraer los efectos económicos de la prestación de desempleo a la fecha de la extinción contractual "convalidada".*²⁴

Sindikalgintza

EDU MARKINEZ, ELA-REN ORDEZKARIA HOBETUZ FUNDAZIOAN

“Langileen etengabeko prestakuntza sindikalizatuko dugu”

Hobetuz langileen prestakuntzarako fundazioa orain dela bi urte hasi zen lanean, ihardunean dauden beharginei etengabeko prestakuntza ematearren. ELAk bertan duen ordezkariak, Edu Markinezek, 1998rako laguntzen deialdia zehazteko unean delarik, prestakuntzarako erakundearen lana zertan den azaltzen digu elkarrizketa honetan.

–Zein izan da orain arte Hobetuz-en lana?

–1996ean eratu zen fundazioa, EAEko sindikatuek, patronalak eta administrazioak lortu zuten akordioaren ondorioz. Harez gero prestakuntza burutzeko bi deialdi egin ditu: finantzaketa arazoaren ondorioz oso berandu gertatu zen 1996koa eta iaizkoa.

Bi deialdi horietan, Hobetuz fundazioak 4.600 milioitik gorako laguntzak eman ditu eskal enpresetako langileek prestakuntza jaso zezaten, eta guztira 115.000 lagunek hartu dute parte berak babestutako ikastaroetan.

–Zein da hemengo etengabeko prestakuntzaren berezitasuna?

–Haseratik ELAk oso argi izan zuen estatuan Forcemekin eratu zen ereduarekiko desberdina behar zuela izan: Batetik, hilerro-hilero langile guztiok kotizatzen dugun dirua erabat langileen prestakuntzara bideratu behar zela; beraz, erabakitzen duten erakundeek ez dutela ikastarorik eman behar (zeharka finantzatzeko bidea bihur baitiliteke, Forcem-ekin gertatzen den bezala).

Horrela, Hobetuzek bideratzen duen diruaren %15 da gehienez sinatzaileen ikastaroetarako. Patronalak jasotzen du erdia, eta sindikatuek, ordezkapen



mailaren arabera, beste erdia. ELAk eta LABek, diruari buruz erabakitzen duenak epaile eta parte izan behar ez dela uste izanik, gure zatiari uko egin diogu eta ohiko ikastaroak finantzatzeko utzi.

Bestalde, Forcemek darabilen diruaren %35 ere ikastaroa antolatzen duenarentzat izan liteke, kudeaketarako. Hori hemen ez da gertatzen. Diruaren kopuru osoa prestakuntzarako da.

–Zer ari da fundazioa orain-txe prestatzen?

–Aurtengo deialdia onartzeko puntuan dago. Zenbait aldaketa izango da: Sinatzaileek har dezaketen finantzaketaren %15ekoa %10era jaitsiko da. Baina funtsezko helburua prestakuntzaren maila ona ziurtatzea da. Datorren urterako Hobetuz-ek etengabeko prestakuntzako ikastaroak ematen dituzten ikastetxeen kalitatea ziurtatuko du.

–Orain arte ikastaroak enpresek eta enpresa-taldeek antolatuta dituzte.

–Bai, eta zuzendu beharreko joera bat ikusi dugu: batik bat erdi-mailako eta koadroentzako langileentzat antolatu dira ikastaroak. Baina prestakuntzak langile guztiengana iritsi behar du, ez soilik enpresariengana. Kuotak guztiok ordaintzen baititugu, ez dira enpresariaren ondarea.

–Eta enpresa txikietan?

–Zoritxarrez, enpresa txiki eta ertainek ikastaroak antolatzeko aukerarik ez dutenez, Hobetuz-en laguntzarik apenas jaso dute. Beraz, horientzako prestakuntza aukera eskaintzea da hurrengo helburua. Eta lanbide heziketako edo bestelako prestakuntza ikastetxeek emango dituzte eskolak. Horregatik kalitatea homologatzeko kezka eragiten du bigarren arrazoia.

Enpresen %95 talde horretakoa dela jakinik, berrietan diharduten langileek eguneratuta egoteko duten eskubidea ere kontutan izan behar da, hori lanpostua ziurtatzeko ezinbestekoa baita. 1998an banakako prestakuntzaren esparruan 20 langiletik beherako enpresak sartuko dira, 99an 30etik beherakoak, eta 2000 urtean, 50 lagun baino gutxiago dituztenak.

–ELAk zein helburu du gai honi buruz?

–Enpresa-batzordeetako kideek eta ordezkariak prestakuntza hartzea nahiko genuke, etengabeko prestakuntzaren garrantziaz jabetzen has daitezten, enpresak zer informazio eman behar dien jakin dezaten, etab. Horrela aurrerago euren azter ditzakete enpresetan dauden prestakuntza-beharrizanak.

–Epe ertainerako egitekoa, beraz...

–Bai. Hau ez da bi egunetako lana. ELAren bi asmoak etengabeko prestakuntza sindikalizatzea eta ekintza sindikalean jasotzea dira. Hots, negoziazio kolektiboaren atal bihurtu behar da, eguneroko lanean kontutan izan.

–Finantzaketa konpondu/aita da?

–Oraindik ez erabat. Hemengo etengabeko prestakuntzarako akordioa Langileen Estatutuen 83. eta 84. artikuluen erreformaren ondorioz lege-indarra izan behar lukeen arren, Madrildigo gobernuak, patronalak eta UGT/CC OO sindikatuek ez dute aintzat hartu, eta PPren gobernuak saihasbide batetik helarazi dio dirua Hobetuz fundazioari, bertan bildutako kopurua izanik ere.

Hau INEMen transferentzia osoaren bidez konpondu beharra dago, bestela urtez-urte segurtasun eza haundia baita.

Gabriel ZEBERIO

ELKARRIZKETA

Franqueo concertado
08/64

”

Hobetuzek mugitzen duen dirua prestakuntzara doa, ez beste norabait