

EDITORIALA

ESK eta ELAk sinatu duten negoziatorako akordioaren zutabe garrantzitsuenetakoa bereizkeriaren aurkako borroka azken-raino eramateko konpromisoa dugu.

Bereizkeriaz ari direnean bi sindikatuok ñabardura juridikoak alde batera uztea erabaki dute, hots, langile finko eta tenporalen edota enpresa nagusi zein azpikontratatuekin berdin jokatzea. Izan ere, bi sindikatuok garbi ikusi baitute ñabardura sare hori langileak zatitu eta lan baldintzak gaiztotzeko tresna besterik ez dela.

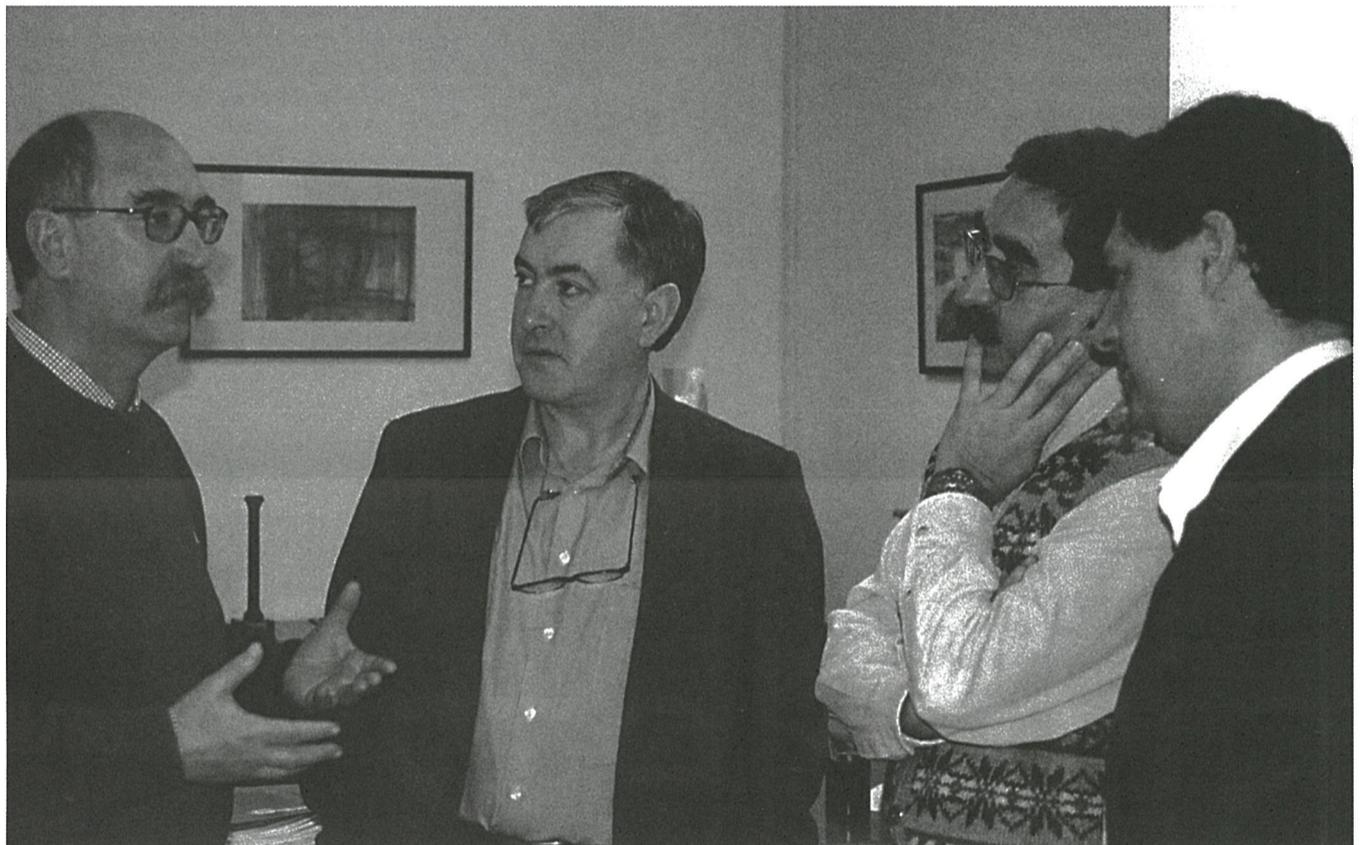
ELAk eta ESKk, gainera, gai honetan hitz hutsetan ez geratzeko konpromisoa agertu dute, konpromiso sinesgarria, biek behin baino gehiagotan ekin baitiote era honetako borrokari. Hor dago, esaterakok, Petronor lantegiko kasua: bi sindikatuok azpikontratatuako langileen baldintzak enpresa nagusian dihardutenekin berdintzeko mobilizazio eta lanuzteetan murgilduta daude.

Petronorreko langilea den ESK sindikatuko Luis Mari Sebastianek akordioa aurkezteko prentsaurrekoan adierazi zuenez, bereizkeriaren aurkako borrokak emaitzak izan ditzan oinarriraino eraman behar da, eta tokian tokiko beharginen parte hartzea sustatu.

Enpresa nagusi eta azpikontratatuak ordezkarren lan bateratua bultzatu behar dugu, eta baldintza juridiko eta kontratu mota desberdinekin diharduten langileen arteko elkarbanatzea indartu. Ugazabaren aurrean borroka eragingarria izan dadin, horixe izango da baldintza.

2002ko negoziatio kolektiboari buruzko agiria sinatu dute bi sindikatuek

ELA-ESK, ESKUTIK



Ezkerretik eskuinera, Angel Abalde (ESK), Jose Elorrieta, Luis Mari Sebastian (ESK) eta Sebas Andreu.

Pasa den ostiralean ELA eta ESK sindikatuak negoziatio kolektiboari buruzko agiria aurkeztu zuten. Jose Elorrieta eta Angel Abalde, ELA eta ESK sindikatuak buruekin batera, Sebastian Andreu eta Luis Mari Sebastian, arlo honetako arduradunak izan ziren aurkezpen honetan.

Elorrietaren esanetan, "ahalik eta batasun sindikal handienaren alde egiteko borondatea alde batera utzi gabe, bi sindikatuok bat gatoz 2002ko hitzarmen prozesuek izaera oldartzaile izan behar duela, euskal langileriaren interesei justizia sozialaren aldeko borrokan dimentsio zabalago bat emanez".

BEREIZKERIEN AURKA

"Zeregin honekin lotura zuzena dute soldata, enplegua eta diskriminazioen ezabapenean oinarritutako aldarrikapen zehatzak", adierazi zuten bi sindikatuak ordezkariek, "gatazka, egungo indar korrelazioa eraldatzeko tresna izan behar duela" azpimarratuz.

Jakin badakigu –zioten– egungo tes-tuinguruan indar korrelazioaren benetako aldaketa lortu nahi ez duen hitzarmen kolektibo batek ez duela langileen lan baldintzak hobetzeko bidean funtsezko aurrerapausorik egingo.

CCOO, UGT eta CEOEk joan den abenduan sinatu zuten Akordio Interkonfederala salatu zuten bi sindikatuok, eta "akordio honen helburu bakarra soldata igoeren murrizketa bat lortzea dela eta sindikatu horiek burutzen duten ahultasun eta dependentsia eredu sindikalen ondorio dela".

Era honetan, argi ta garbi utzi zuten ELA eta ESK sindikatuak "parte hartuko

duten hitzarmen prozesuetan akordio hau ez dela kontutan hartuko".

ESK eta ELAk langabezia bere horretan mantentzen dela eta arazoa kronikoa bihurtzeko joera duela, bereizki gazte eta emakumeen artean, salatu zuten, behin-behineko enplegua eta aldi baterako kontratuak izanik aipaturiko kolektiboak kolpatzen dituztenak.

ETEKINAK SOLDATETAN JASO

Bestalde, lan-errenten ekarpena Barne Produktu Gordinarekiko gero eta murriztagoa dela eta enpresetan, ordea, langile-kostua gutxituz doala etengabe azaldu zuten eta "soldaten igoerak enpresetan ematen diren produktibitate zein etekinen zati garrantzitsu bat ere jaso beharko luketeela", adierazi zuten ELA eta ESK-k.

Lanaldiaren murrizketa eta 35 orduko lanaldiaren aldeko borrokak jarraipena izango duela aurtengo negoziaketa kolektiboan aurretatu zuten.

No tendremos en cuenta el pacto de rentas de Madrid, cuyo único objetivo es frenar los incrementos salariales

ELA Y ESK ANTE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Para ELA y ESK la negociación colectiva es, junto a otros aspectos de actividad política y social, uno de los instrumentos fundamentales con que cuenta la clase trabajadora vasca y consecuentemente el sindicalismo vasco, para modificar su situación. Así lo entendimos en los procesos de negociación del año 2001 y así lo proyectamos para el año 2002.

El año 2001 generó buenos resultados, sobre todo en la creación de un espacio de acción sindical en el que el discurso y la práctica adquieren coherencia y la proyección de un nuevo escenario con otras posibilidades y otras condiciones de trabajo empieza a ser real. La dimensión social que está consiguiendo este nuevo escenario, aunque el resto de los sindicatos aún no hayan apostado por ser también protagonistas de este espacio, puede incidir positivamente en el conjunto del sindicalismo, dotando con ello de mayor capacidad a este nuevo panorama de acción sindical.

Es por ello que los dos sindicatos, sin perder de vista el objetivo de favorecer el mayor nivel de unidad sindical posible, nos afirmamos en el carácter ofensivo con el que deben dirigirse los procesos de negociación colectiva del año 2002, con el objetivo general de avanzar hacia una nueva realidad socio-laboral en la que los intereses de la clase trabajadora vasca configuren una dimensión de justicia social de mucho mayor calado que lo que presenta la situación vigente.

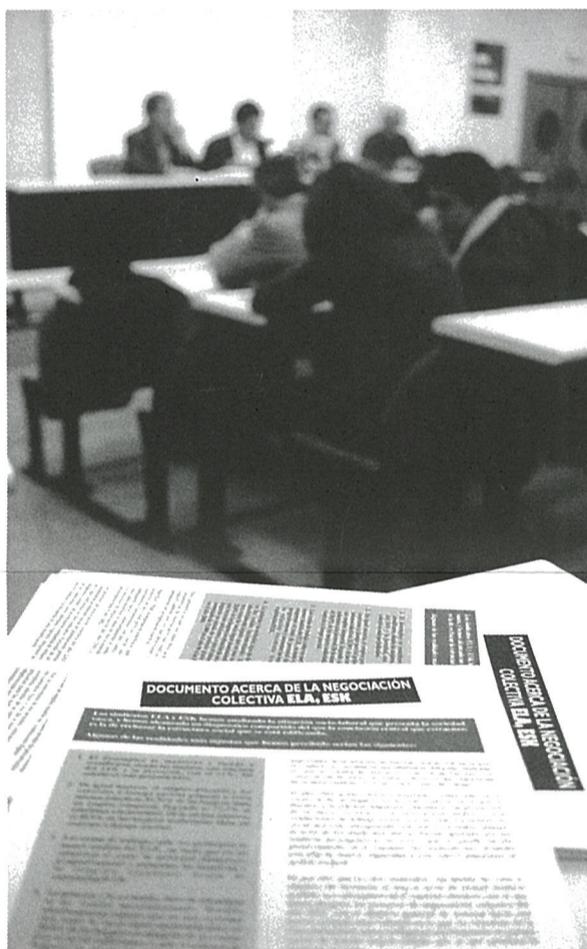
La concreción de los puntos reivindicativos la articulamos sobre la base de un eje que contempla el salario, el empleo y la eliminación de las discriminaciones, como objetivos centrales que sustentarán nuestras posiciones en todos los convenios colectivos.

Con relación al salario, la reivindicación alcanza a la consecución de unos incrementos retributivos que recojan, además de la natural actualización del poder adquisitivo, una parte significativa de los incrementos de productividad y de los beneficios que se producen en las empresas.

El empleo tiene varias dimensiones reivindicativas que afectan tanto al sector privado como al sector público, cuya pretensión esencial es la de eliminar los actuales niveles de precarización y obtener un empleo estable en condiciones dignas.

Así, la conversión de los actuales contratos no indefinidos en contratos fijos y los de a tiempo parcial a jornada completa, además de la supresión de esas modalidades precarias para las nuevas contrataciones, es uno de los objetivos más importantes que establecemos para los nuevos convenios colectivos.

La práctica cada vez más extendida de organización empresarial, que alcanza tanto a las empresas privadas como a las Administraciones Públicas, y que contempla la presencia de una empresa central con varias subcontratas a su alrededor, con el objetivo único de mejorar los niveles de beneficios económicos para las empresas o la reducción del gasto social en las AAPP, está siendo un instrumento de precarización de las condiciones de



trabajo tajantemente rechazada por los sindicatos firmantes de este documento, por lo que reivindicaremos la incorporación de las plantillas de las subcontratas en las plantillas de la empresa central, y/o su homologación a las condiciones de trabajo de la empresa usuaria, buscando una estabilidad absoluta de los contratos de trabajo a través de la subrogación. Favorecer la comunicación entre los y las representantes sindicales de las empresas usuarias y los y las de las subcontratas ayudará el trabajo en esa dirección.

La reducción de la jornada ordinaria de trabajo y el establecimiento de una jornada semanal de 35 horas como instrumento de creación de empleo y de mejora de la calidad de vida de las personas, es otro de los grandes objetivos que nos marcamos.

En la misma dirección, el impulso de los contratos de relevo/sustitución como forma de conseguir la

Lan merkatuaren egoera gaiztoa aldatzeko helburua kontutan izanik, mobilizazioa eta gatazka azkeneraino eramateko prest egon behar dugu

incorporación de personas jóvenes al mundo laboral, y la supresión de las horas extraordinarias son otros objetivos importantes.

Las horas extraordinarias están siendo utilizadas por la patronal para contener la creación de empleo incrementando la capacidad productiva, reducir la voluntad reivindicativa y para "disimular" los bajos salarios. Junto a una oposición radical a las mismas, habrá situaciones en las que la reivindicación salarial para obtener unos salarios ordinarios dignos sea la mejor forma de generar las condiciones para erradicar esta lacra social de las horas extras.

La salud laboral es otro de los componentes importantes de nuestras reivindicaciones. Nuestra denuncia y movilización contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales es un hecho permanente que trasladaremos a la negociación colectiva, para presionar a las empresas en la adopción de todas las medidas necesarias para la erradicación de los riesgos laborales.

La discriminación laboral que sufren los colectivos de mujeres y de las personas jóvenes está absolutamente injustificada, tanto con relación a los tipos de contrataciones que soportan, al ser en estos colectivos donde se da la mayor concentración de precariedad, como en las condiciones de trabajo que presentan un cuadro general de bajos salarios, nula posibilidad de promoción profesional, jornadas ampliadas con carácter o no de horas extraordinarias, escaso nivel de protección de su salud, supresión de derechos reconocidos para el resto de las plantillas, etc.

ELA, ESK manifestamos nuestra convicción de que son la organización, la unidad sindical con disposición a las movilizaciones del mayor nivel posible, los únicos instrumentos de trabajo con que cuenta el movimiento sindical vasco para proyectar un escenario de negociación colectiva que pretenda alterar cualitativamente los niveles de precarización y discriminación de las condiciones actuales de trabajo. Por ello, el conflicto, como instrumento de presión y de modificación de la relación de fuerzas vigente juega un papel determinante en el avance de nuestras reivindicaciones, sabiendo que en el contexto actual un proceso de negociación colectiva que no persiga ese cambio real en la relación de fuerzas no genera avances sustanciales en las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras.

Por último, manifestamos nuestro rechazo al llamado Acuerdo Interconfederal suscrito entre CCOO, UGT y la CEOE, cuya única pretensión es la reducción significativa de los incrementos retributivos y la consolidación del empleo precario, acuerdo que es consecuencia natural del modelo sindical de debilidad y dependencia que desarrollan esos sindicatos, y expresamos que en los procesos de negociación colectiva en los que participemos dicho acuerdo no tendrá ninguna referencia.

LA UNION EUROPEA MAQUILLA LOS DATOS DEL DESEMPLEO

En enero el número de personas en paro inscritas en el INEM ha aumentado en 4.099 en la CAPV (un 5,56% sobre diciembre), y 1.065 en Navarra (un 5,95%); datos realmente alarmantes. Además, los datos mensuales del paro que presenta el INEM suelen ser, a excepción de Navarra, menores que los datos trimestrales de la Encuesta de Población Activa (EPA). Elaborada por el INE (Instituto Nacional de Estadística), la EPA entrevista a 60.000 familias cada trimestre con el fin de estimar la realidad socio laboral del Estado, y está considerada como la mejor estadística sociolaboral.

Para analizar el mercado laboral en el caso de la CAPV habitualmente no se utilizan los datos de la EPA, ya que disponemos de la encuesta de población en relación a la actividad (PRA), que, elaborada por el Eustat (Instituto Vasco de Estadística), se considera como una fuente más fiable. Este es el criterio que aplicamos en ELA. Sin embargo, sí usamos la EPA para Navarra, por lo que es importante analizar los efectos de la nueva metodología aplicada en esta encuesta.

Hasta ahora, el criterio que seguía la EPA para considerar que una persona inscrita en una oficina de empleo estuviera parada era la misma que seguía el INEM, con lo que bastaba con que esa persona renovara su demanda de empleo cada tres meses.

NUEVA DEFINICION DE DESEMPLEO

Hasta ahora Eurostat (el instituto europeo de estadística) elaboraba una estadística de paro homogénea para toda la UE. Ahora, Bruselas exige que a partir del primer trimestre de 2002, todos los estados miembros apliquen una nueva definición para considerar a una persona como desempleada. Siguiendo este criterio, se considerará persona desempleada sólo aquella que busque empleo activamente, pasando a ser persona inactiva aquella que no lo haga. Por ello, a partir de ahora, para considerar que una persona desempleada busca empleo activamente, es necesario que esa persona, además de haberse inscrito en las oficinas públicas de empleo con la esperanza de encontrar un puesto de trabajo, muestre interés una vez al mes por ver cómo va su demanda de empleo. Por tanto, una persona que no renueve su demanda de empleo cada mes, no será considerada como una persona parada en el EPA.

Por su parte, el plazo de renovación de demanda de empleo para estar considerado en desempleo sigue siendo el mismo para el INEM (3 meses), por lo que la gente desempleada no irá más veces a las oficinas del INEM sólo para contribuir a los cambios estadísticos. De esta forma, tanto la población parada como la población activa van a disminuir en el mismo número. La tasa de paro es la cantidad resultante de dividir la población parada por la población activa, y al ser ésta última mayor que la anterior, la tasa de paro disminuirá.



La nueva estadística encubre el desempleo femenino.

El nuevo criterio impuesto por Bruselas, también excluye del colectivo de personas paradas a aquellas personas que estén preparando oposiciones.

El hecho de que la EPA excluya parte de la población activa y parada afecta en mayor proporción al colectivo femenino, con lo que la tasa de paro femenina disminuirá más que la masculina. Conclusión: la nueva tasa de paro será menor que el que teníamos hasta ahora, y la tasa de paro femenina disminuirá más que la masculina. A pesar de ello, la tasa de paro real seguirá siendo muy alta, y más aún la femenina.

El INE, por su parte, realiza otro cambio que colabora con el resultado del criterio de homogeneización con el Eurostat. Y es que, a partir del primer trimestre de 2002 dará más peso del que tenía hasta ahora al colectivo de edad de entre 25 y 49 años. Con ello, la población ocupada y la población activa, aumentarán, con el resultado último de que la tasa de paro (población parada entre población activa), disminuirá también por este motivo.

NECESIDAD DE DATOS PROPIOS

Debido a que para analizar el empleo en la CAPV no utilizamos la EPA, el maquillaje que se le ha aplicado al dato del paro, especialmente al femenino, no influirá en la tasa de paro de la CAPV. Sin embargo, la EPA es la única fuente que tenemos para Navarra. El paro disminuirá, por tanto, en los datos que vayamos a utilizar para Navarra debido a este nuevo criterio, por lo que también se verá modificado el dato del paro para el conjunto de Hego Euskal Herria. Esto es una consecuencia de las decisiones que se aplican en la UE. En todo caso consideramos necesario que el Gobierno de Navarra elabore una estadística propia, como el Eustat en la CAPV y con sus mismos criterios, para analizar la situación del empleo de la manera más real posible.



La unidad posible

El acuerdo sobre negociación colectiva firmado por ELA y ESK es fruto de lo que en alguna ocasión se ha llamado "unidad de acción posible". Una unidad de acción en la que, más allá de grandes proclamas en las que, por su generalidad, es difícil no estar de acuerdo, se coincida en el qué y el cómo de lo concreto.

Durante algunos años estas coincidencias han alcanzado a la "mayoría sindical vasca", aglutinada en torno a ELA y LAB. Tras la ruptura de la tregua, que terminó forzando en LAB el realineamiento, deseado o no, con una determinada ortodoxia, la mayoría sindical vasca como alianza global quedó muy tocada, aunque se haya procurado seguir coincidiendo y colaborando en lo que se ha entendido posible.

La negociación colectiva de 2001 ha sido un hito negativo en este proceso de deterioro, una auténtica puntilla para la unidad de acción entre ELA y LAB, ya que revelado en toda su crudeza distancias insalvables en cuanto al modelo de acción sindical.

Pero 2001 ha dado, también, ocasión de constatar un alto grado de coincidencia en el análisis y en la práctica de la negociación colectiva entre ELA y ESK. Dos organizaciones tributarias de tradiciones y trayectorias distintas cuya coincidencia ha cuajado en la práctica de experiencias conjuntas en empresas y sectores; experiencias duras, difíciles, en las que, codo con codo, se han compartido análisis y lucha. "Después de la experiencia de negociación de 2001, la alianza con ESK era obvia" ha dicho Elorrieta en la rueda de prensa de presentación del acuerdo.

De la misma opinión ha sido el responsable de ESK, Angel Abalde, para quien este acuerdo ha sido producto de una lógica aplastante, ya que ambos sindicatos han compartido ideas y experiencias, y coincidido en los contenidos a plantear. Un acuerdo, por último, que es el resultado de la voluntad de sumar, para lo cual, como ha dicho Abalde, "es necesario que los sumandos vayan en la misma dirección".

HI

Andoni Sanz, miembro del comité sectorial de ELA-Osakidetza

"EL PP QUIERE LIQUIDAR LA SANIDAD VASCA"

La Federación de Servicios Públicos de ELA tiene varios frentes abiertos por la actuación del Gobierno PP en la sanidad. Por un lado, ha recurrido la OPE del Insalud, que discrimina a la gente que trabaja en los sistemas sanitarios transferidos, y además el Gobierno del PP quiere acabar con la realidad propia de la sanidad pública vasca -Osakidetza y Osasunbidea-. Andoni Sanz, responsable de sanidad pública, nos explica estos temas, además de la OPE de Osakidetza.

—¿Por qué ha recurrido ELA la oferta pública de empleo (OPE) del Insalud?

—Porque resulta gravemente discriminatoria para el personal que no trabaje en el territorio del Insalud (sistema sanitario de comunidades sin transferencias, hasta ahora), y que pueda estar interesado en acceder a alguna de las plazas ofrecidas.

La historia la plantean de tal manera que las posibilidades reales de sacar plaza son cero para las personas ajenas al Insalud. Un ejemplo: en razón de la experiencia, alguien que haya trabajado en el Insalud puede llegar hasta 45 puntos, trabajando 12,5 años. Un interino en Osakidetza o de Osasunbidea, necesitaría el triple de años para obtener la misma puntuación.

—Pero el Gobierno prepara más sorpresas, ¿no?



—Efectivamente, están preparando dos textos legales complementarios que pretenden liquidar la realidad específica del sistema sanitario público de Euskal Herria: El Estatuto-marco sanitario, que regula todo lo relativo a relaciones laborales, tomando al personal como dependiente del único 'sistema nacional de salud' —como si las competencias ya no existieran— recuperando competencias para el Estado, y la Ley de Coordinación Sanitaria, que cierra el círculo en el plano político, y por el que todos los sistemas sanitarios se someterían a la disciplina de Madrid.

—Ya está en marcha la OPE de Osakidetza. ¿Estáis satisfechos con ella?

—Se puede decir que es la OPE a la que habíamos aspirado cuando firmamos el acuerdo de convenio en 2000: por número de plazas —salen más de 1.750 plazas de turno libre, y hay 200 más para colectivos específicos—. Esto, junto con las plazas de promoción interna, puede generar un movimiento de más de 2.500 plazas. Pero también son positivos los demás términos del acuerdo: el tipo de exámenes, las garantías de transparencia (en cuanto a bibliografía, recomendaciones al IVAP, desaparición de puntos negativos...), incremento de méritos que se valoran, como el euskara... Estamos contentos con el acuerdo.

—Aunque también aquí hay cuestiones que no se han resuelto, como la de la colegiación obligatoria de determinado personal.

—Sí, nosotros planteábamos que Osakidetza dejara de exigir la colegiación de ATS/diplomados en enfermería, que se autoimpuso hace diez años, y en todo caso, que fuera la administración la que pagara la colegiación. Al negarse Osakidetza, hemos planteado conflicto colectivo para forzar el pago, pero nuestro objetivo último es acabar con esa obligación (que puede suponer millones de euros a la Administración, por su obcecación en mantenerla).

Labur Breves...



● Movilizaciones en la enseñanza privada

El pasado jueves, los delegados y delegadas de ELA de la enseñanza privada protagonizaron la primera de las movilizaciones que tienen previsto realizar en defensa del convenio para

este año. Se concentraron frente al Colegio de Santa María-Marianistas de Gasteiz, para dirigirse en manifestación hasta el Colegio de la Ursulinas.

ELA denunció el bloqueo de las negociaciones, ante la falta de flexibilidad de la patronal en la mesa de negociación y, especialmente, a la hora de abordar cuestiones como la homologación, la eliminación de la precariedad en el sector y la inclusión del personal de educación infantil en el convenio.

● Paros en las subcontratas de Petronor

Las plantillas de las empresas de servicios, montajes y mantenimientos subcontratadas por Petronor llevarán a cabo dos jornadas de huelga durante esta semana. Los paros volverán a repetirse la próxima semana y se ha convocado una huelga indefinida a partir del día 25 de febrero. ELA, al igual que el resto de los sindicatos con representación en estas empresas, exige un acuerdo que permita la

estabilidad laboral para unos trabajadores que llevan hasta 15 años realizando diferentes labores en las diferentes empresas subcontratadas por Petronor.

● Sidenor pretende destruir 469 empleos

El grupo SIDENOR ha presentado un denominado *plan social de competitividad* que junto a propuestas de rejuvenecimiento de la plantilla vía contrato de relevo de 543 trabajadores/as, contempla en un periodo de cuatro años, la desaparición de 469 puestos de trabajo, de los que 201 corresponderían a la planta de Vitoria, en la que se pretende cerrar el tren de laminación MH, trasladando su producción a Basauri. Los sindicatos con representación en la compañía han rechazado de forma unánime esa propuesta y han exigido a la dirección que negocie tomando como base una reducción gradual de la jornada a las 35 horas.

● GUZTIONTZAKO GIZARTEA

Porto Alegreko II Munduko Gizarte Foroan 60.000 bat lagunek hartu dute parte, horien artean ELAko ordezkariak batek. Foroan globalizazio neoliberalaren eta bere ondorio latzak aztertu ziren: pobrezia, gerrak, ingurumen hondatua... Porto Alegren bildutako talde eta erakundeek eredu hori aldatzeko borondatea adierazi dute, baita elkartasuna eta aberastasunaren banaketa, bultzatzeko ere. Giza eskubideak dira oinarritzeko balioa:

—Banakakoak: bizitzeko eskubidea. Gero eta bortizkeriaren arbuioa.

—Sozialak. Herritar guztiei bizi duina izateko gutxieneko baldintzak bermatzea: edateko ura, osasuna, hezkuntza, etxebizitza...

—Kulturalak: aniztasunarekiko begirunea, eta kulturak garatzeko aukera.

—Herrienak: herrien autodeterminazio eta burujabetza eskubidea (politika, kultura, elikadura, etab.).

ELA astekaria

Barrainkua 13, Bilbao
Tel. 94 403 77 00
Fax 94 403 77 66
Dep. legal BI-199-00

Franqueo concertado
n.º 08/207