

Landeia

ALDIZKARI SINDIKALA / REVISTA SINDICAL

Si no hay seguridad
¡PLÁNTATE!

Nagusiaren aurrezkia LANGILEEN SARRASKIA

Acuerdo en Caballito tras 745 días de huelga
EL TRIUNFO DE LA LUCHA



Landeia

AURKIBIDEA SUMARIO 129 ABENDUA 2005 DICIEMBRE

- 3 EDITORIALA EDITORIAL
"Bestelako gizartea, helburu".
- 4 HITZA HITZ CON NOMBRE PROPIO
Gurutz Gorraiz explica la campaña de seguridad en la Construcción: "Análisis de clase".
- 5/9 ZER BERRI ACTUALIDAD LABORAL
Noticias confederales y federales.
- 10/11 ELKARRIZKETA ENTREVISTA
Unai Martínez, secretario general de Zerbitzuak, en vísperas del V Congreso: "Guerra abierta a la subcontratación".
- 12/13 ERREPORTAIA REPORTAJE
Elkarrizketa Marie-France Hirigoyenekin: "Lanean ematen den jazarpen moralá indarkería da".
- 14 IRITZIA OPINIÓN
Nire Txokotik. Xabier Anzak idazten du: "Gatazka lagungarri".
- 15 INGURUGIROA MEDIO AMBIENTE
Cada vez más lejos de Kioto.
- 16/19 SAKONEAN EN PROFUNDIDAD
"El triunfo de la lucha". Acuerdo en Caballito tras 745 días de huelga. La huelga de sus vidas: opiniones de los huelguistas. Artículo de Gurutz Gorraiz valorando todo el proceso.
- 20/21 ELKARRIZKETA ENTREVISTA
Elkarrizketa Agus Hernan-ekin, Gure Irratiko zuzendaria: "Bidegurutzean".
- 22/23 EKONOMIAZ LAS CUENTAS CLARAS
"Irregularidades en el empleo". El último Análisis de Coyuntura evidencia que muchas mujeres trabajadoras no están dadas de alta en la S.S., y critica la ausencia de datos fiables sobre materias como las cifras de desempleo.
- 24/25 LEGEAREN BUELTAK PAGINAS JURIDICAS
Enpresen deslektutzeak. Laburrak.
- 26/27 GURE JENDEA NUESTRA GENTE
"Objetivo cumplido". La sección sindical de Exel, subcontrata de Mercedes, relata su larga lucha sindical.
- 28/29 ENTRESAKA DE TODO UN POCO
Cartas y hemeroteca.
- 30/31 HILEKO KRONIKA CRONICA DEL MES
"A San Fermín pedimos...".

ERREDAKZIO TALDEA / EQUIPO DE REDACCION

Zuzendaria / Director: German Kortabarria
Koordinatzailea / Coordinadora: Nerea Ispizua
Idazlariak / Redactores: Gorka Quevedo, Juan Antonio Korta, Mikel Noval, Julene Gabiola, Bizente Harriola y Xabi Anza.
Argitarazle / Edita: ELA, Euskal Sindikatua. Barrainkua 13, Bilbao. Tfno: 944037700
Email: landeia@elasind.org
Webgunea: www.ela-sindikatua.org
Lege gordailua / Depósito legal: BI-195-98

LOCALES ELA

KONFEDERAZIOA

Barrainkua 13
48009 Bilbao
Tel: 94 403 77 00

ESKUALDEAK

*ARABA

GASTEIZ
Manuel Iradier 25
Tel: 945 15 80 76

Agurain
S. Martínez de Abad 4.
Tel/fax: 945 31 20 26

Oion
Avenida Navarra 31,
bajo.
Tel. 945 622440

*BIZKAIA

BILBO
Barrainkua 13
Tel: 94 403 77 00

IBAIZABAL-NERBIOI

Amurrio
Iturralde 1
Tel: 945 89 13 95

Laudio
Herriko Plaza 4,
1ºdcha.
Tel: 94 403 65 45

Basauri
Antonio Fernández s/n
Tel: 94 405 58 88

Galdakao
Muguru 8 entrepl.
Tel: 94 400 57 57

Igorre
Agirre Lehend. 25, 1ºE
Tel: 94 631 54 58

EZKERRALDEA- KADAGUA

Balmaseda
San Severino 4 bis
Tel: 94 680 17 80

Barakaldo
Gernikako Arbola 4 bis
Tel: 94 418 02 96

Santurtzi
Maestro Calle 1, bajo
Tel: 94 493 56 59

Zalla
C/ Luis Sese, nº 2
Tel: 94 667 02 88

Sodupe
Gallarraga, 11
Tel: 94 669 29 01

ESKUMALDEA

Areeta
Areetako etorbidea 2
Tel: 94 602 04 50

Derio
Txorierriko etorbidea, 9
Tel: 94 404 31 13

Mungia
Herrí Bide 8, entrepl.
Tel: 94 674 00 16

GERNIKA-DURANGO

Durango
Askatasun Etorbidea 5.
Tel: 94 621 76 80

Bermeo
Aurrekoetxea 9, bajo
Tel: 94 688 05 07

Gernika
Urkieta 9, 1º izda.
Tel: 94 627 00 53

Ondarroa
Artabide 12, 1ºC
Tel: 94 683 25 15

Ermua
Zubiaurre 36, entrepl.
Tel: 943 17 60 15

*GIPUZKOA

DONOSTIA
Consulado 8, behea
Tel: 943 00 50 00

Altza
Paseo Herrera76 tras.
Roteta
Tel: 943 35 26 31

UROLA-KOSTA

Azpeitia
Arana Goikoa 1-2-3,
bajo
Tel: 943 81 34 46

Zarautz
Bizkaia kalea 8
Tel: 943 00 05 28

Zestoa
Uztapide plaza 4, behea
Tel: 943 14 78 40

Zumaia
I. Zuloaga plaza 1, 3ºB
Tel: 943 86 01 01

DEBA

Arrasate
Otalora Lizentziatua, 22
Tel: 943 79 45 09

Bergara
Ibargarai 26-30 behea
Tel: 943 76 43 01

Eibar
Bidebarrieta 30. Bajo
Primerio
Tel: 943 82 04 42

Elgoibar
Rosario 25, 2º
Tel: 943 74 42 78

Mutriku
José M. Alziba, 2, 2º

Oñati
Euskadi Etorbidea bajo
3-4
Tel: 943 082500

Soraluze
Rabal 15, 1º

ORIA GOIERRI

Beasain
Juan Iturralde 9, 1º
Tel.: 943 08 61 40

Hernani

Argarain 3, behea,
Antziola Auzoa
Tel: 943 33 64 64

Lasarte
Nagusia 2, 1ºC
Tel: 943 37 10 15

Legazpi
Aizkorri kalea 1, 1ºA
Tel: 943 73 18 18

Tolosa
San Francisco Ib. 13
Tel: 943 69 83 14

Urretxu
Labeaga 33, Behea
Tel: 943 036391

QARSO-BIDASOA

Errenteria
Pza. Koldo Mitxelena 2,
bajo
Tel: 943 00 01 13

Irun
Paseo Colón 27, 1º
Tel.: 943 63 84 70

Trintxerpe
Euskadi Etorb. 27, 2º
izda.
Tel.: 943 39 93 11

Bera
San Esteban 13, bajo
Tel/Fax: 948 63 07 92

*NAFARROA

IRUÑEA-PAMPLONA
Iturralde y Suif, s/n
Tel: 948 00 79 30

Altsasu
La Paz 3, Entr.
Tel/Fax: 948 46 73 38

Biana
Navarro Villoslada 14
Tel: 948 44 62 25

Corella
Urb. San Juan, 1-bajo
Tel: 948 40 10 72

Lizarrá
S. Francisco de Asis 8
Tel/Fax: 948 54 67 70

Peralta
Avda. La Paz 9-1º Izda.
Tel: 948 75 10 17

San Adrián
Ctra. de Estella 32, bajo
Tel: 948 69 61 59

Sangüesa
Mediavilla 4
Tel: 948 43 01 08

Tafalla
Paseo Nuevo 1
Tel/Fax: 948 70 16 60

Tudela
Fernando Remacha 4,
1º Tel: 948 02 62 02

Lodosa
c/Mayor 57-1º
Tel: 948 69 42 12

Bestelako gizartea helburu

ELA, ESK eta STEE-EILAS sindikatuak elkarren arteko lankidetzaz sendotzea erabaki dute. Erabaki hau urtetan egindako bidearen jarraipena eta hiru erakundeen elkarlanerako borondatearen emaitza da. Elkarlanean aritzeko hitzarmenak bi oinarri ditu: batetik, gure gaurko herri eta gizartean sindikatuari dagozkion eginkizun eta lan moldeei buruzko adostasuna; bestetik, sindikatu bakoitzaren nortasun eta ezau-garriak aintzat hartzea. Adostutako elkarlanak urrats berri bat izan behar du gizarteak eskatzen duen eredu sozial eta politikorako bidean.

Erantsi behar da egindako hitzarmenak muga nabarmenak dituen arren, egin ahal izan den elkarlanik zabalena izan dela. Ahal izan den elkarlana bultzatzea nahiago izan dute hiru sindikatuak, teoriarik hobearen erabakia, gaur egun ezinezko dirudien lankidetzaz zabalagoaren zain egon baino.

Lankidetzaz hasi da dagoeneko fruituak ematen. Hor dago, besteak beste, ELA, ESK eta STEE-EILAS-ek Eusko Jaurlaritzaren gobernu programari aurkeztutako 80 proposamenak. Ekimenak Eusko Jaurlaritzak gobernu programaren atal mingarrienak zuzendu ditzan du helburu. Izan ere, gabezia gordinak ditu gobernu programak, batez ere gizarte gaietan. Irizpide neoliberaleri jarraitzen die, merkatuaren menpe uzten dituzte zerbitzu publikoak, ez da gai herritarren oinarritzko eskubideak ziurtatzeko eta gizarte politikan ez du behar adina inbertitzen.

Hiru sindikatuaren proposamenak gizartearen alor guztiak barnean biltzen ditu. Hala ere, osasunean eta hezkuntzan gastu publikoa handitzea, lan baldintza duinen aldeko neurriak hartzea edo edozein herritarrek etxebizitza duin bat izateko duen eskubidea bermatzea ezinbesteko neurriak dira. Izan ere, gure gizarteak herritar ororen gutxieneko oinarritzko beharrak asetzeko adina baliabide ditu.

Hain zuzen ere, hor dago lankidetzaz akordioaren oinarrietako bat. Hirukoa osatzen duten alderdiek (EAJ, EA eta Ezker Batua) behin eta berriz adierazten dutenez, herritarren ongizatea da euren kezka nagusia. Hala ere, gobernu programa aztertuta, argi dago hori gezur hutsa dela. Gaur egun, Jaurlaritzak tematuta dago zor publikoa murriztu, gastu publikoa estutu eta aurrekontuetan superabirik lortzearekin, eta ez du behar beste inbertitzen herritarren bizi baldintzetan, batez ere gehien behar duten herritarren artean. Jende askori ukatu egiten zaizkio legeak finkatutako gizarte eskubideak. Politika ekonomikoaren murrizketatik askatu eta pertsonen zerbitzura egoteko aukera hobetsi beharko luke Jaurlaritzak. Eta hori horrela dela bermatzea izango da ELA, ESK eta STEE-EILASen ardurutako bat.



“Las propuestas al programa de gobierno de la CAPV reclaman más gasto público en materias como salud, educación o vivienda”

CAMPAÑA CONTRA LA SINIESTRALIDAD

Análisis de clase

ción ni está en condiciones de exigir seguridad. Los datos confirman esta apreciación: quienes tienen un contrato precario sufren una tasa de siniestros dos veces y media mayor que las personas con un contrato fijo. Las estadísticas confirman también la relación entre siniestralidad y cadenas de subcontratación.

Hay una cuestión clara: la prevención cuesta tiempo y cuesta dinero, que es a lo que los empresarios terminan traduciendo casi todo: formación en seguridad, planificación y ejecución de medidas de prevención, medios personales de prevención, seguimiento de la seguridad a pie de obra, etc. Todo esto falla muchas veces como consecuencia de las prisas y la obsesión por ahorrar.

Voy a referirme a dos accidentes mortales de este año. En abril el conductor de una grúa muere aplastado al hundirse el suelo del edificio en cuya demolición trabajaba. El operario había advertido del riesgo de hundimiento y pedido la utilización de una grúa de menor tonelaje, pero se le contestó que eso supondría retrasar dos días los trabajos.

En septiembre dos obreros mueren sepultados en una zanja por un desprendimiento de tierra. Los obreros habían advertido del riesgo de corrimiento, acentuado por las lluvias de los últimos días. El responsable de la empresa decide no emprender los trabajos de entibación del talud porque "retrasarían dos horas la obra".

No son sino dos ejemplos de la realidad terrible de que muchos accidentes de trabajo se producen porque el patrón ha mirado más a sus intereses -a su beneficio, en definitiva- que a nuestra seguridad.

Por eso, el tópico de atribuir los accidentes a la mala suerte o a la falta de concienciación suficiente se convierte en cortina de humo para difuminar responsabilidades y encubrir su relación con las políticas patronales de minimizar costes y maximizar beneficios.



GURUTZ GORRAIZ
Secretario general ELA-Hainbat

Lo que el patrón ahorra lo pagas tú". Es el duro lema de la campaña que ELA ha iniciado contra la siniestralidad en el sector de la construcción. El mensaje tiene poco que ver con el discurso habitual en materia de accidentes de trabajo, ése que habla de que la responsabilidad de la siniestralidad laboral es de todos y que ponerle remedio es también responsabilidad de todos, que lo importante es la concienciación y la formación, que la vía de las denuncias y sanciones no conduce a nada... Son los mensajes, políticamente correctos, que traslucen los editoriales de los medios de orden, las campañas oficiales sobre seguridad y salud o el discurso de algunos sindicatos muy volcados en la "gestión" de la prevención.

Es el planteamiento, por ejemplo, del Gobierno de Gasteiz, cuyo viceconsejero de Empleo acaba de afirmar que la confrontación no es el camino para afrontar la siniestralidad laboral. Nosotros le contestamos que sin tener en cuenta la confrontación de intereses no se puede entender ni abordar la siniestralidad laboral.

Por eso, nuestra campaña aporta otra mirada sobre el problema, la mirada de clase. Y es que no se pueden entender la mayoría de los accidentes o enfermedades laborales si no se tienen en cuenta las condiciones de trabajo: garanti-

as de estabilidad, ritmos, ahorro en medios y tiempo de prevención, jornadas prolongadas y/o irregulares...

La relación entre siniestralidad y precariedad parece lógica: la persona con un contrato precario ni recibe la formación necesaria en materia de preven-

Egungo lan baldintza eskasak daude lan istripuen gehien atzean

Konfederazioa

Confederación



Por un cambio de la política social

Los sindicatos ELA, ESK y STEE-EILAS presentaron el 21 de noviembre una serie de propuestas al programa de gobierno aprobado por el gabinete de Juan José Ibarretxe. Según estos sindicatos, los presupuestos elaborados por el tripartito no toman como punto de partida las necesidades de la población, y aún menos las de los colectivos más desfavorecidos. Además, degrada la consideración de los derechos sociales al no admitir la existencia de numerosos déficits sociales.

El programa del tripartito defiende que la buena administración se basa siempre en ajustar el gasto público, conseguir superávits presupuestarios y disminuir la deuda pública. Además, planifica sus políticas mirando siempre a los intereses del capital, al que busca dar entrada, cada vez con más empeño y éxito, en la gestión de lo público.

Por contra, los sindicatos consideran que estamos en un buen momento para empujar en pos de algunas transformaciones sociales. Reivindicamos derechos como vivienda, educación, salud... que no están garantizados para toda la población.

Son 80 propuestas posibles si hay voluntad política.



29 noviembre, acto contra la siniestralidad

LA PRECARIEDAD TRIPLICA EL RIESGO DE ACCIDENTE LABORAL

El pasado 29 de noviembre el frontón Ogeta, de Gasteiz, fue escenario de un mitin de denuncia del incremento de la siniestralidad laboral en Euskal Herria en el que participaron cerca de un millar de delegados y delegadas de los sindicatos ELA, ESK y ESTEE-EILAS. En el transcurso de este acto, Elorrieta se refirió a la siniestralidad como una lacra que anualmente ofrece datos espeluznantes, ya que de accidentes laborales fallecen más de 100 trabajadores y trabajadoras. También subrayó que la siniestralidad tiene relación directa con la temporalidad y la subcontratación. “El riesgo de sufrir un accidente para los que tienen contrato en precario es casi tres veces mayor”, sentenció. En este sentido, criticó las frívolas declaraciones del responsable de la patronal Jon Bilbao en su comparecencia parlamentaria en las que relacionaba el riesgo de accidente en el puesto de trabajo con los encierros sanfermineros. Para el secretario general de ELA, estas declaraciones son un insulto para las miles de familias que han perdido un ser querido en su puesto de trabajo.

Elorrieta se refirió, en otro momento, a la falta de implicación de la administración en la lucha contra la siniestralidad, al tiempo que exigió una actuación acorde con la gravedad de la situación y sugirió sanciones ejemplarizantes para los empresarios que no cumplan la legislación en materia de seguridad.

Al término del mitin se celebró una manifestación hasta las inmediaciones de la sede de la patronal alavesa, SEA, donde el responsable de seguridad y salud laboral de ELA, Eustakio Uranga, denunció la falta de voluntad de los empresarios para impulsar medidas para hacer frente a esta sangrante situación.

Por otra parte, ELA-Construcción ha puesto en marcha una campaña de seguridad, cuyo cartel es la portada de este Landeia, en la que denuncia la codicia patronal y en la que insta a no trabajar si no se cumplen las medidas de seguridad.



Estatuak ondare historikoagatik sosik eman gabe jarraitzen du

Azaroaren 24an Madrilgo gorteek onetsi egin zuten sindikatuen ondare historikoari buruz Espaniako Gobernuak onartutako Dekretu-legea. ELAren iritziz funtsik gabea da Gobernu honek aukeratu duen arau moldea bera. Izan ere, ez zegoen premia larritzko arrazoirik ez ohiko prozedura horretara jotzeko. "Honen helburua UGTri eman nahi zitzaion dirutza lehenbailehen ematea da, ahal den argibide gutxienak emanda".

Dekretu-legea ELAren hitz egin gabe onartu zen eta, oraindik larriagoa dena, "gure eskabide eta eskubideak aintzat hartu gabe". Horren adierazgarri garbiena da dekretu-legearekin batera gobernuak gorteetara bidali duen txosten ekonomikoan ez dela sosik ere aurrakusten ELAren eskaerei erantzuteko.

Lan Ministroak ondare metatuarekin loturiko eskandaluaren berri izan zuen eta honi Donostiako Okendo kaleko egoitza UGT eta CCOO sindikatuei emateko operazioak ez zuela aurrera egingo aginduz. Horretaz gain, ondare historikoari ganorazko soluzioa emateko borondatea eta gaia gurekin batera jorratzen hasteko konpromisoa erakutsi zituen.

18/98 sumarioan auziperatuekin elkartasuna

Azaroaren 21ean 18/98 sumarioan auziperatutako lagunak deklaratzeko hasi ziren Madrilgo epailearen aurrean. ELAko ordezkari Euskatio Uranga Madrilgo izan zen, auziperatuei sustengua emateko.

Epaiketaren aurretik Eustakio Urangak azaldu zuenez, "estrategia eta helburu politiko zehatz batzuen zerbitzura erabiltzen da Auzitegi Nazionala. Euskal Herriaren alde eta Euskal Herriak bere etorkizuna erabakitze eskubidearen alde lanean ari diren zenbait pertsona eta eragile politiko, sozial eta kultural legez kanpo jartzea da estrategia horren helburua".

Uranga auzitan jarri zuen prozesuaren zilegitasuna: "Kode penala urratuz ez da legez kanpoko ekintza zehatzik

ikertu, ez dago ETari dirua edo informazioa eman beharrik, ezta beste edozein motako laguntza eman beharrik ere. Auzitegi Nazionalako epaile eta polizientzako nahikoa da talde edo erakunde horien partaide izatea, ETAko kide zarela frogatzeko".

Jose Anjel Alzugurenen heriotza salatzen

ELA, LAB, EHNE, ELB eta HIRU sindikatuen iritziz, sakabanaketa politikak hil zuen Jose Angel Alzuguren preso Beratarra. Aipatu sindikatuen iritziz, sakabanaketa presondegiko oinarritzko tratamendu ororen aurka doa. Preso daudenekiko zein euren senide eta inguru sozial eta politikoarekiko mendekuan eta xantaian oinarritutako erabaki politikoetan oinarritzen da.

Sakabanaketak preso dauden lagunen bizi baldintzak gogortzen ditu eta zigorra senide eta inguruko pertsonei zabaltzen die. Izan ere, preso dagoen lagunarekin denbora labur batez egon ahal izateak izugarritzko esfortzua suposatzen du, bai denbora

aldetik, bai espetxeetara joateko egin behar diren bidai luzeek eskatzen duten arriskuen aldetik; baita ere horrek guztiak suposatzen duen dirutzagatik.

La comarcal denuncia la calidad del empleo en la comarca del Bidasoa

ELA exige que Bidasoa Activa, el órgano de gestión del plan de empleo de esta comarca, corrija sus actuaciones en materia de empleo y readmita a un trabajador despedido con siete años de antigüedad, cuyo despido fue declarado improcedente por el Juzgado de lo Social de Donostia.

Según ELA, Bidasoa Activa no puede dejar a un lado la responsabilidad en la calidad del empleo, al mismo tiempo que le exige que "tome iniciativas reales para controlar la subcontratación en los ayuntamientos de Irun y Hondarrabia".

SUFRIMENDUAK ERANTZUNA BEHAR DU

Mundu osoan bizi dugun giza eskubideen urraketa zabalduena emakumeen kontrako indarkeria da. Hiru emakumetik batek bortizkeria pairatzen du emakume izateagatik. Tratu-txarrak etxean, kalean, zapalkuntza eta gutxiespena lanean...

Azaroaren 25ean, Emakumeen Kontrako Indarkeriaren Nazioarteko egunean, ELA sindikatuek emakumeen sufrimenduaren erantzule direnak salatu nahi izan zituen. Zoritxarrez badakigu ez dela egun batez soilik borrokatu beharreko arazoa, emakumeen eskubideen defentsarako bidea luzea baita.

Nortzuk dira biolentziaren erantzuleak? Indarkeria erabili dutenak ageriko arduradunak izan arren, bortizkeria badagoea jakin arren, hura ezkutatu eta onartzen dutenak kalte izugarria egiten digute. Baliabideak izanda, emakumeon kontrako indarkeria behin-betiko desgerrazteko mediorik jartzen ez dutenak erru handia dute.

Denon parte hartzea eta kontzientziazioa ezinbestekoak dira egunero entzuten ditugun albiste latzak gertatzerik nahi ez badugu. Denon ardura da. Emakumeon aurkako indarkeriari aurre egin!



Federakundeak

METALA

ELA exige garantías sobre el futuro de Sidenor

Ante la venta de Sidenor al grupo brasileño Gerdau, la Federación del Metal de ELA ha reclamado el afianzamiento de la actividad industrial y de los puestos de trabajo de las plantas ubicadas en Euskal Herria.

ELA considera imprescindible que se habiliten los mecanismos de información y negociación con los representantes sindicales, para garantizar el mantenimiento y reforzamiento del grupo siderúrgico y el empleo que hoy ocupa. En este sentido, reclama que se respeten los acuerdos existentes dentro del plan social para el rejuvenecimiento de la plantilla mediante contratos de relevo y la conversión de puestos eventuales en fijos, así como de las condiciones laborales pactadas.

Despidos en L&P Spring

La multinacional Leggett & Platt pretende trasladar la producción de la planta de Zamudio a Zaragoza y desprenderse de 52 trabajadores, la mayoría de los cuales llevan 30 años trabajando en la empresa. Esta empresa dedicada a la fabricación de muelles para colchonería y automoción tuvo el pasado ejercicio unos beneficios de 600.000 euros.

Acuerdo en Sysmo

Tras un paro de 24 horas que paralizó la planta de VW-Navarra, la dirección Sysmo, antes conocida como Expert, accedió a negociar un preacuerdo en materia salarial y de jornada. La empresa suministra a la multinacional alemana el frontal y el eje trasero que montan los Polo.

A juicio de ELA, quedan todavía por negociar aspectos importantes como la limitación de la utilización de las ETTs en la empresa.

“Prekaritatea borrokatu. Lantegiz lantegi” lelopean Metalaren VII. Kongresua Iruñean

Hilaren 25an Metaleko Federazioak bere zazpigarren kongresua egin zuen Nafarroako hiriburuan, “Prekarietatea borrokatu. Lantegiz lantegi lelopean” 207 kongresistek negoziazio kolektiboaren erronkak izan dituzten eztabaidagai. Era berean, egoera berriei aurre egiteko antolakuntza alorrean hainbat neurriak hartu zituzten.

Negoiazio kolektiboaren indartzearen aldeko apostua egin zuen Metaleko Federazioak. Enpresak dira borroka honetarako leku aproposenak eta arlo honetako negoziazioa bultzarearen alde azaldu zen Federazioa bere txostenean.

Uneotan, Federazioak 31.386 afiliatu ditu; horrek iragan kongresuarekin alderatuta %11,89ko igoera suposatzen du.

Kongresuak Dani Gomez berraukeratu zuen idazkari nagusi, eta Xabier Imaz antolakuntza arduradun bezala.



Parar la privatización de La Naval

Los sindicatos ELA y CAT exigieron el pasado 18 de noviembre la paralización del proceso de privatización de La Naval ya que “supondrá la liquidación de la empresa”.

Incertidumbre en Gamesa

La falta de información sobre el proceso de venta abierto en Gamesa para desprenderse de su unidad aeronáutica está creando una situación de incertidumbre y preocupación entre la plantilla de la planta de Miñano, donde trabajan más de 400 personas. El comité ha elaborado un plan de movilizaciones ante las sospechas de un próximo recorte.

Negociación empresa por empresa, en Alava

ELA va a abrir las mesas de negociación pendientes en las empresas alavesas ante el bloqueo de la negociación colectiva y la falta de acuerdo entre los sindicatos para llevar a cabo una campaña de movilizaciones. ELA ha presentado un plan de trabajo que, entre otras iniciativas, recoge cuatro días de paro.

HAINBAT

Desmantelamiento de Virtisú

La dirección de Virtisú ha anunciado su intención de trasladar una parte de la producción a Barcelona, lo que supondría la pérdida de 64 puestos

de trabajo en la factoría de Güeñes-Aranguren.

Virtisú es parte del proyecto de papelera integral que surgió de la antigua Papelera Española. Dicho proyecto integral abarca a las empresas Pastguren y Virtisú, que al inicio contó con importantes subvenciones por parte del Gobierno Vasco y la Diputación Foral de Bizkaia para la compra de los terrenos de ubicación de la nueva planta así como ayudas directas para su puesta en funcionamiento.

Para ELA, éste es el primer paso en la estrategia de desmontar el proyecto de papelera integral que se puso en marcha en Güeñes-Aranguren hace ahora seis años. El abandono de este proyecto de papelera integral supondría la pérdida de más de 600 puestos de trabajo en las Encartaciones y abriría las puertas a un nuevo "pelotazo inmobiliario".

ELA exige a las administraciones vascas una mayor implicación en el caso dada su responsabilidad en este proyecto, que contó con su respaldo e importantes ayudas económicas.

Contra la propuesta de Directiva sobre los servicios portuarios

El pasado 21 de noviembre una delegación de ELA participó en Bruselas en una manifestación convocada por la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte en contra de la segunda versión de la Directiva sobre los Servicios Portuarios ya que conllevará un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores portuarios así como un sistema legal confuso y burocrático.

Desmantelamiento de la plantilla del Puerto de Bilbao

El comité de empresa del puerto de Bilbao ha denunciado la gestión desarrollada por el presidente de la institución, Jose Angel Corres, a quien acusan de llevar a cabo un progresivo desmantelamiento de la plantilla del puerto mediante la externalización progresiva de servicios.



ZERBITZUAK

Huelga de los guardas de seguridad privada en la comisaría de Erandio

El pasado 7 de noviembre los trabajadores pertenecientes a la empresa de seguridad privada PROSEGUR que realizan labores de vigilancia en la comisaría de la Ertzaintza, de Erandio, iniciaron una huelga indefinida en defensa del convenio colectivo.

Los trabajadores de Prosegur reclaman una equiparación salarial igual a la que se ha firmado para el personal de limpieza, y que ya venían disfru-

Ertzainas de paisano agredieron a varios sindicalistas AMPLIO SEGUIMIENTO EN LA HUELGA DE LA HOSTELERÍA DE BIZKAIA

El seguimiento de la jornada de huelga del pasado 4 de noviembre en la hostelería de Bizkaia fue muy amplio, especialmente en las empresas dedicadas a la elaboración y distribución de comidas en los centros educativos, geriátricos, empresas y clínicas. En el sector de la restauración colectiva, el paro fue secundado por la totalidad de los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio.

Cerca del 50% de los trabajadores y trabajadoras de los hoteles de Bizkaia no acudió a sus puestos de trabajo, secundando la jornada de paro convocada por los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT, ante el bloqueo de la negociación colectiva. En lo que se refiere a la incidencia en los bares y restaurantes de la capital vizcaína, el seguimiento fue menor.

Policía de la patronal

ELA denunció la actuación de la Ertzaintza durante la huelga de hostelería, ya que no tuvo por objeto la defensa de los derechos de la ciudadanía sino la protección de los intereses de la patronal hostelera, fundamentalmente de los propietarios de algunos grandes hoteles. Para eso, llegó a cerrar calles y prohibir la circulación al piquete informativo. En

el Hotel Carlton dos policías de incógnito, dos secretas que no se identificaron, agredieron a tres miembros del piquete informativo, un hombre y dos mujeres, mientras el dispositivo policial uniformado que estaba presente asistía impasible y daba cobertura con su inacción a la agresión.

ELA ha exigido al Departamento de Interior que identifique a los dos matones e inicie los procedimientos internos para depurar sus responsabilidades. Por su parte, la sectorial de la Ertzaintza denunció el uso "una vez más de la policía vasca para vulnerar el derecho de huelga de trabajadores/as en defensa de sus legítimas reivindicaciones".



tando los trabajadores y trabajadoras de la empresa de mantenimiento. El salario de un trabajador/a de seguridad privada es de 13500 euros anuales, con un salario mensual de 925 euros, en el que esta recogido todo: salario base, plus de ropa y calzado, transporte, turnos etc. Trabajan jornadas maratónicas de entre 8 a 12 horas diarias a turnos de mañanas, tardes y noches, los siete días de la semana, incluidos los festivos.

Los trabajadores están siendo reemplazados por miembros de la Ertzaintza, que realizan las labores de vigilancia que antes de la huelga eran competencia de los guardas de seguridad.

Firmado el convenio de limpieza de Gipuzkoa

El pasado 10 de noviembre se firmó el acuerdo del convenio de limpieza en Gipuzkoa, que recoge una subida salarial del IPC+0,8% para este año, y del IPC+1,2% para el siguiente. Del mismo modo, se ha aceptado el plus de transporte. De este modo cada trabajador/a cobrará 1,55 euros por cada día trabajado, por este concepto.

Sin acuerdo en los festivos de Navarra

Los sindicatos ELA y LAB no aceptaron la propuesta de la patronal de las grandes superficies de Navarra de abrir en cuatro festivos en la comunidad foral durante el 2006.

Huelga de los jardineros de Tudela

Los trece trabajadores que la empresa Cespa tiene en Tudela destinados a la conservación y al mantenimiento de los parques y los jardines de la capital ribera comenzaron el 21 de noviembre un paro indefinido para reclamar mejoras salariales y sociales.

La principal reclamación de los trabajadores es que se les equipare salarialmente con los funcionarios municipales.

GIZALAN

Irakaskuntza Publikoko irakasleen egonkortasun-konpromezua arriskuan

Duela egun batzuk, CCOO aurkeztutako errekurtoari erantzunez, EAEko Auzitegi Gorenak ebatzi duenak arriskuan jar dezake egonkortasun-akordioaren jarraipena eta itun horren babesean gaur egun diharduten 1500 irakasle bitartekoen egoera, eta inoiz egoera horretara hel daitezkeenena. ELA ren esanetan, ebazpen honek, bidenabar esateko CCOOren bi eskaera nagusiak onartzen ez dituenak, ondorio benetan larriak eragin diezazkieke irakasle egonkor guztiei. Izan ere, ebazpenean Auzitegi Gorenak hain-

bat irizpide ezartzen ditu gaur egungo egonkortasun-itunaren izaera bera auzitan jartzen dutenak eta aurrera begira akordioaren jarraipena guztiz baldintza dezaketanak.

Ebazpenaren irakurketatik ondoriozta daiteke, besteak beste, Auzitegi Gorenaren iritziz irakasle batek egonkortasun-izaera erdietsi eta mantentzeko ezinbestekoa duela urtero lanpostua lortzea eta honen eskakizunak betetzea. Baldintza hau zuzenean akordioaren izaera estrukturalaren aurka doa eta, ezarri gero, gaur egungo 1500 irakasleen egoera, eta inoiz egoera horretara hel daitezkeenena, erabat aldatuko litzateke. Halakorik gertatuz gero, egonkortasun-bermea galduko litzateke eta irakasle horiek ordezkoen antzeko egoerara itzuliko lirateke.

Juan Antonio Korta

SE VA ACLARANDO LA SITUACIÓN DEL PROFESORADO DE RELIGIÓN

El 29-11-05 la comisión de educación del Parlamento de Madrid clarificó más aún la situación laboral del colectivo docente de religión aprobando la Disposición Adicional Segunda bis. Profesorado de religión: 1. Los profesores que impartan la enseñanza de las religiones deberán cumplir los requisitos de titulación establecidos para las distintas enseñanzas reguladas en la presente Ley, así como los establecidos en los acuerdos suscritos entre el Estado Español y las diferentes confesiones religiosas.

2. Los profesores que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, impartan la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con las respectivas Administraciones competentes. La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado. Se accederá al destino mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos. En todo caso, la propuesta para la docencia corresponderá a las entidades religiosas y se renovará automáticamente cada año. La determinación del contrato, a tiempo completo o a tiempo parcial, según lo que requieran las necesidades de los centros, corresponderá a las Administraciones competentes. La remoción, en su caso, se ajustará a derecho.

NUEVAS MOVILIZACIONES EN OSAKIDETZA

Los sindicatos ELA, SATSE y SME han iniciado una nueva campaña de movilizaciones. A juicio de estos sindicatos, el gobierno de Lakua sigue sin abordar los problemas que afectan tanto a los trabajadores y trabajadoras del sector como a los usuarios de la sanidad vasca, como la ordenación de la tabla salarial, condiciones de trabajo dignas en Atención Primaria, disminución de la jornada para los mayores de 55, la defensa de la sanidad pública y la recuperación del poder adquisitivo.

La primera fase de las movilizaciones comenzó el pasado 22 de noviembre en los hospitales alaveses y la Atención Primaria y han finalizado el 1 de diciembre en los hospitales de Bizkaia.





Abenduaren 15ean, zerbitzu ez publikoen sektorearen gehiengoa biltzen duen federazioak (ELA Zerbitzuak), bere bosgarren kongresua egingo du Donostian, "Bostekoa emanda borrokara" (Todos de la mano, a la lucha) lelopean. Idazkari nagusi kargua uzten duen Unai Martinezen aburuz, "Ileloak gure federazioa dena adierazten du: gure federazioak babesten dituen langileen artean, lan baldintzak negargarriak dira kasu askotan. Sindikatua, lan baldintza negargarri horiek aldatzeko tresna bakarra izaten da maiz, gainera". Elkarrizketa honetan, sektore honen egoera aztertzen du, eta etorkizunari begira federazioak izango duen erronka nagusia aztetzen du Unai Martinezek: negoziazio kolektiborako esku-bidea bermatzea eta prekarietatearen aurka borrokatzea.

Unai Martinez, secretario general de Zerbitzuak, ante el V Congreso de su federación

"Guerra abierta a la subcontratación"

-¿En qué momento interno afronta ELA-Zerbitzuak su V Congreso?

-El de los últimos años ha sido un periodo de mucha combatividad y crecimiento afiliativo. El 78,4% del empleo que se ha creado en Euskal Herria ha sido en los sectores de servicios, y eso se ha traducido en nuestra federación en un crecimiento del 40,08%. A fecha de octubre, Zerbitzuak contaba con 22.736 personas afiliadas. Este congreso llega, por tanto, en un buen momento interno. Además, se está apostado por nosotros: hemos tenido refuerzos organizativos importantes y eso no está dando fuerzas para hacer cosas nuevas. La gente que trabaja en esta federación está con mucha ilusión y con un campo de trabajo inmenso.

-¿Cuáles son los problemas más inmediatos que tiene esta federación en sus diferentes sectores?

-Nuestro objetivo es tan básico como que los trabajadores y trabajadoras tengan derecho a la negociación colectiva. En ese sentido, hemos dado pasos importantes: una huelga en la hostelería de Bizkaia no se había visto en 25 años; la capacidad de movilización de la limpieza o los primeros pasos en el comercio, por poner sólo unos ejemplos, demuestran que cuando estás con la gente, cuando estás abajo, los trabaja-

dores y trabajadoras responden y están dispuestos a pelear por sus condiciones laborales. Somos una federación que quiere salir a la calle y reivindicar.

-Siguiendo con el diagnóstico de vuestra federación... La lucha contra la subcontratación es uno de vuestros principales caballos de batalla...

-Solemos decir que somos los suburbios de lo público... Las administraciones públicas tienden cada vez más a subcontratar elementos esenciales, y eso lo sufre la ciudadanía en general, pero sobre todo, los trabajadores y trabajadoras, que pierden en salarios y en condiciones laborales.

En los últimos años hemos protagonizado huelgas largas y duras contra la subcontratación, contra las bajas condiciones laborales en las subcontratas, y vamos a seguir en esa línea... Le declaramos una guerra abierta al modelo

Azken lau urteetan Zerbitzuak Federazioa %40 hazi da

subcontratador. No vamos a permitir que gente que hace igual trabajo tenga diferente salario.

-En vuestra federación hay gente con salarios bajísimos.

-En este país con 600 euros no se puede tener una vida autónoma e independiente. Y en nuestros sectores hay muchísima gente que cobra 600 euros. Está en el Megapark y en muchísimos otros sitios. Por eso, reivindicar y conseguir subidas salariales importantes sigue siendo una prioridad en la negociación colectiva.

-Los convenios estatales son culpables en muchos casos de las bajas condiciones laborales en muchos subsectores.

-Tenemos sectores muy diversos e importantes que se rigen con convenio estatal: banca, seguridad, grandes almacenes... Negociar aquí es otra gran batalla. Las negociaciones de convenios en Madrid son teatros: ni es negociación ni es cercana a los trabajadores y trabajadoras. Ahora mismo se negocia el convenio estatal de Grandes Almacenes. La última vez lo firmaron con una vigencia de 5 años y con condiciones de miseria. Vamos a abrir una campaña para traer la negociación aquí.

-Una de las peleas que por el momento se ha ganado ha sido la lucha contra la liberalización de horarios comerciales.

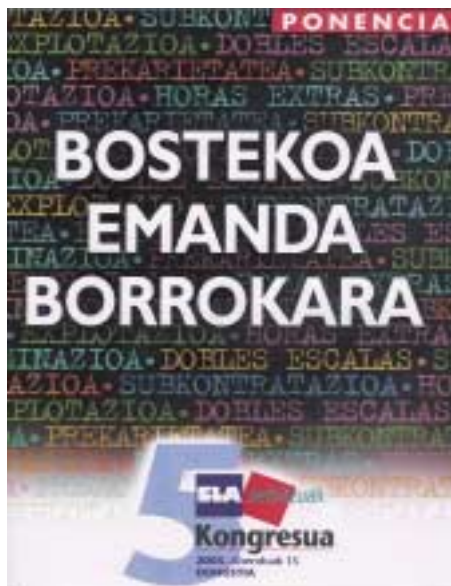
-Nos hemos enfrentado a muchos intereses, pero esa pelea ha sido un ejemplo de que cuando la gente está convencida y tiene ganas de pelear y luchar se consiguen las victorias. Podemos decir con orgullo que donde ELA es mayoría los domingos y festivos la gente descansa.

Pegados a la realidad

-En este contexto generalizado de degradación de condiciones laborales, ¿cuáles van a ser las líneas de actuación de ELA en materia de negociación colectiva? ¿Alguna novedad?

-La novedad sería que no vamos a ser excesivamente ortodoxos. Vamos a hacer un análisis de cada sector y en base a ese análisis haremos el trabajo: en algunos casos iniciaremos dinámicas de empresas; en otros casos las dinámicas serán sectoriales. Con 85 negociaciones en los cuatro territorios y con sectores tan diversos intentar hacer una receta única no tiene sentido.

La clave y el denominador común de todas las negociaciones será trabajar con y para la gente. No hay sindicalismo rei-



subcontratada. Y cada vez más personas tienen ganas de cambiar su situación. Y cuando ve que puede tener un instrumento de lucha, el sindicato, la gente pelea. Eso explica las peleas de estos años y las peleas que van a venir.

Instrumento para los más desfavorecidos

-Zerbitzuak es cada vez más una federación femenina. Hay otro colectivo, el de los trabajadores/as inmigrantes, que va ganando presencia, en hostelería, por ejemplo... ¿De qué manera el nuevo perfil de los trabajadores/as del sector marca el quehacer de la federación?

-Los peores convenios en los peores sectores de nuestra federación son femeninos, y eso hay que ponerlo encima de la mesa porque es una cuestión evidente.

De las personas que cobran 600 euros, el 90% es mujer. Incluso en la limpieza, que es un sector que se está dignificando, los que más cobran son los cristaleiros, que son hombres. Se mantienen situaciones de discriminación, y para nosotros esa es una razón importante para reivindicar y pelear.

Respecto a las personas inmigrantes, estamos viendo todos los días en la hostelería personas sin papeles trabajando en condiciones inhumanas. Gente que no puede pedir nada o siente que no puede pedir nada porque puede ser expulsada. En nuestra federación tenemos que tener especial inquietud y proximidad hacia esa gente porque necesitan más que nadie el apoyo del sindicato: sufren esa triple discriminación de tener que aceptar lo que te den porque no tienes otra alternativa.

-En este contexto general que has desgarnado, en el 2006 el grueso de las elecciones sindicales...

-Los refuerzo organizativos y, sobre todo, el tener en cada comarca una persona responsable nos tiene que permitir realizar un trabajo mucho más sistemático. El próximo periodo concentrado de elecciones sindicales para Zerbitzuak es un reto porque sólo podemos permitirnos subir. Con más medios y más coordinación tenemos que ir hacia arriba. Seguro.

J. Jayo

Herri honetan ezinezkoa da hilean 600 euroekin bizitzea

vindicativo sin trabajadores y trabajadoras detrás.

-En vísperas de vuestro congreso la federación tiene varios conflictos abiertos. ¿En qué momento se encuentran?

-Una cosa son las palabras, que pueden sonar más o menos bien, y otra pasar a los hechos. Cuando ELA dice que luchamos contra la subcontratación tenemos ejemplos prácticos. Ahora mismo las limpiadoras de Irún están realizando varios días de huelga a la semana. Las de Eibar también están en ese camino, y los trabajadores subcontratados de la comisaría de Erandio también se encuentran en huelga. Esos trabajadores y trabajadoras no quieren ni van a admitir que son personal de segunda.

En los últimos años hemos conseguido que se equiparen sectores. La pelea, por tanto, ya ha dado sus frutos.

Desde aquí le adelantamos a Eudel, ese club privado de gente que vive estupidamente y que se permite decir que la gente que quiere cobrar 900 euros al mes es insaciable, que nos van a tener enfrente todos los años en todas las negociaciones.

-La gente está muy harta...

-Es que hay muchas trabajadoras y trabajadores pasándolo muy mal. En Gipuzkoa la patronal, desde el año 2000, no sube a muchas personas el salario. Gente que tiene que sobrevivir con salarios de miseria. Gente que está



La psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (Paris, 1949) ha estado en Euskal Herria invitada por la Fundación Manu Robles Arangiz, para hablar sobre el acoso moral en el trabajo. Hirigoyen es una de las psicólogas más importantes a nivel internacional, y sus trabajos sobre el acoso moral en el trabajo han tenido gran éxito en Francia, e incluso han contribuido a impulsar leyes sobre estos asuntos. Según Hirigoyen, el acoso moral es el hecho de agresiones pequeñas que tomadas separadamente no tendrían gravedad, pero que repetidas y tomadas en su conjunto van a tener una influencia que atenta a la dignidad de las personas, a su salud, física y mental y a la calidad de sus condiciones de trabajo. Reconoce que los primeros síntomas son difíciles de detectar, pero resalta la importancia de luchar contra esta lacra que afecta a millones de trabajadores/as en todo el mundo.

“Lanean ematen den jazarpen morala indarkeria da”

Marie-France Hirigoyen psikiatra, lan osasunean aditua

-Asko hitz egiten da lanean jasaten den jazarpen moralaren inguruan. Baina, nola definituko zenuke arazoa?

-Lanean egiten den jazarpen morala eraso txiki multzo batez osatzen da; eraso horiek, banan-banan edo bakoitza bere aldetik hartuta ez lirateke larriak izango, baina multzoan hartzen badituzu, pertsonen duintasuna erasotzen dute, eta pertsona horien osasun fisiko zein mentalean eta laneko baldintzen kalitateari eragin. Lanean ematen den jazarpen morala indarkeria mota bat da. Indarkeria ez da bakarrik ikusten dena: bere burua defendatu ezin duen

pertsona baten gaineko boterea hartzea ere indarkeria da.

-Zeintzuk dira pertsona batek lanean jazarpen morala jasaten ari dela erakusten duten lehen sintomak?

En Francia entre un 7 y un 9% sufre acoso moral en el trabajo

-Jazarpenaren lehen sintomak antzematea oso zailak dira, oso zoliak direlako. Isolatze txiki bat izan daiteke, lan baldintzei egiten diren irain txikiak. Eraso txiki horiek pertsona bat bere lana ongi ez egitea eragin dezakete. Pertsonaren duintasunari eragiten dien eraso txikiak izan daitezke, irain edo diskriminazio txikiak. Pertsona baten izen ona kaltetzeko zurrumurruak zabaltzea izan daiteke. Ikus-teko errazagoak ekintzak ere badira: umore aldaketak, oihuak, pertsona baten objetuen aurkako erasoak... Arazoa da ekintza guzti horiek banan-banan hartuta ez diruditelako larriak direnik. Zailtasuna zein unetan gauden eraso egoera batean zehaztea da.

-Jazarpena egiten duen laguna 'ongi' egiten du bere lana, beraz?

-Bai, pertsona hori azkarra izaten da, eta gainera eraginkorra izaten da bere

jazarpenean. Lanetik kanpo pertsona normal bat bezala jokatzeko du. Pertsona horiek gainera, enpresarentzako irudi egokia edo aproposa emateko gai ere badira.

-Lanean jazarpen moralaren zenbat lagunek jasaten duten azaltzen duen estatistikarik ba al dago?

-Frantziako Estatuko estatistikak ditugu. Haien arabera, langileen %7 eta %9 bitartean lanean jazarpen moralaren jasaten du. Datuak aldatu egin daitezke apur bat sektorearean arabera.

-Lanean ematen den jazarpenera edo beste zenbait esparrutan ematen dena (bikotean, eskolan) alderatu al daitezke?

-Ukaezina da prozedura bera izaten dela; eskoletan gertatzen diren kasu ezberdinak aztertu izan ditudanean, lanean ematen den jazarpenerako bide beretsuak daudela ikusi ditut. Adibide garbi bat Jokinen kasua da. Bikotean ematen den jazarpenerarekin alderatuta, berriz, ezberdintasun bat dago. Orokorrean, bikotean egiten dena ezkutuan egiten da, eta intimitatean gelditzen da. Eskolan edo enpresan, arau batzuk jartzeko esku hartu beharko lukeen ingurune bat dago normalean. Eta, era berean, printzipioz lekukoak egoten dira normalean.

-Jazarpenera mota horietatik, orduan, zeinek du konponbide zailena?

-Errazagoa da laneko testuinguru bat dagoenean egoera erregulatzea, lanean hitzarmen bat dagoelako, enpresan barne araudi bat. Eskoletan, orokorrean, eskolaren zuzendari bat dago, irakasleak... Hala ere, Frantziako lanean jazarpen moralaren inguruko legediarekin ikusi izanenez, arauak jartzea ez da aski arazoarekin amaitzeko, ez da dena konpontzen. Izan ere, ekintzak oso zoliak dira, eta ekintza horien frogak bat izatea zaila izaten da askotan.

-Zein izaten da jazarpenera egiten duenaren perfila? Eta jazarpenera pairatzen duenarena?

-Jazarpenera egiten duten, edo egiteko gai diren adina gizon eta emakume daude. Hala ere, errealitateak dio jazarpenera egiten duten gizon gehiago dagoela, errazagoa delako jazarpenera egitea pisu hierarkiko handiagoa duzunean. Baina, perfila baino gehiago, honako hau nabarmenduko nuke.



El castigo por sí sólo no acabará con el problema; hace falta educación

Jazarpenera emateko, ez da nahikoa erasotzailea izan daitekeen laguna izatea, eraso egoteko aukera emango duen testuinguru bat ere beharrezkoa da. Badira leku batzuk, non eraso egitea zailagoa den, enpresaren arauak eta erasoak saihesteko jarrera oso argiak eta zuzenak direlako. Baina, era berean, jazarpenera jokoaren arau bezala ulertzen den leku toxiko batzuk ere badaude.

Sindikatuaren garrantzia

-Zein da lanean ematen den jazarpeneraren atzean dagoen arrazoiak?

-Helburua erasotzailearentzat hainbat arrazoengatik ezerosoa den pertsona bat bistatik kentzea da. Inbidia arrazoi bat izan daiteke, baina gehiago ere badaude: norberaren lanpostua galtzeko beldurra, enpresak bakoitzetik espero duenari huts egiteko beldurra... Gaur egun, lan munduan ez da komeni norberaren ahuldadeak azalaraztea. Beraz, hurkoa izorratuz gainean jartzea errazagoa da. Jazarpenera emateko ez da ez da beharrezkoa pertsona bat beste baten gainetik egotea laneko hierarkian. Noski, nagusien aldetik datorren jazarpenera badago, eta horientzat errazagoa da. Baina maila bera duten lankideen arteko jazarpenera ere dago. Eta, kon-

trako kasua ere badago. Hierarkian zehar baino gorago dagoen norbait bota nahi duzunean bere aurkako jazarpenera ematen da, behetik gorako jazarpenera.

-Lan baldintza eskasak zer nolako eragina dute?

-Orain jazarpenera moralaren kasu gehiago ematen dira. Gaur egun lan merkatuaren egiturarengatik eta lan baldintza eskasengatik, lana galtzeko beldur handia dago, eta maiz langileen artean gero eta elkartasun gutxiago dago. Langileek badakite lana baldin badago lana izango dutela, baina lan karga ez dagoen unean kalera joango direla. Horrek asko baldintzatzen ditu lanean ematen diren jazarpenera kasuan.

-Zein garrantzia du legediaren arazo honi aurre egiteko?

-Ez dago inoiz indarkeria guztiz eragotzeko duen arau juridikorik egongo. Noski, ezinbestekoa da jazarpenera moralari aurre egiteko dion legedi bat izatea. Baina, arazoari benetako irtenbidea bat bilatzeko konponbidea heziketa da. Haurrak indarkeria zantzu oro hasieratik arbuia dezaten hezi behar ditugu.

-Sindikatu batek zer egin dezake gai honen inguruan?

-Legedia bat egoteak gainditu ezin dezakezun muga bat dagoela esan nahi du. Frantziako legedian bereziki interesgarria da enpresaburuei laneko jazarpeneraren aurkako plan bat indarrean jartzea behartzen direla, bestela zigorrak izango dituztelako. Sindikatuek beraz, honen inguruko informazio egoki bat zabaltzeko orduan garrantzia handia dute. Eta, era berean, bitartekaritza lan garrantzitsu bat egin dezakete. Euskal Herrian egon naizen egunetan argi ikusi dut sindikatuek gai honen inguruan ezinbesteko lan bat egin dezaketela. Etorkizunean sindikatuek honen inguruko informazio asko zabaldu beharko dute. Munduaren egoerak argi erakusten du egunegun lan merkatuaren harremanak gero eta okerragoak izango direla, eta horrek gero eta jazarpenera kasu gehiago egotea ekarriko du.

Gorka Quevedo

Gatazka lagungarri

Xabier Anza



Duela bi hilabete eskas, ELAko Nazio Batzordeak "Burujabetza irabazteko konfrontazio demokratikoa prestatu" izenburua zuen agiria plazaratu zuen. Dokumentuak nazio-prozesuarekiko gure jarrera estrategikoaren osagai nagusiak gogoratu nahi zituen egungo egoera politikoaren azterketaren harira, eta aro honetarako gure sindikatuaren konpromisoak zehaztu zituen ere.

ELAren azterketak askotariko erreakzioak eragin ditu. Batzuk berehalakoak, beste batzuk lasaiagoak. Gutxi batzuk aldekoak, gehienak kontrakoak. Zitalak ere izan dira (Ramon Jauregirena, kasu), baina baita ere pentsarazten dutenak. Espero zitekeen modura, hedabideetan oihartzun handiena lortu dutenak EAJ, PSE-EE eta Ezker Abertzalearen ordezkariak izan dira. Eta azken hauenak izan dira, dudarik gabe, landuenak eta luzeenak.

Gogoeta horietan esaten dena laburbiltzea benetan zaila da. Halere, akatsak, gure ahotan jarri baina esan ez ditugun gauzen aipamena eta iragan hurbileko gure jarduerari buruzko lekuz kanpo dauden komentarioak aparte utzita, esan genezake ELAren hausnarketak eztabaida sortu duela, eta hori guztion probetxurako da.

Azaldu diren kontrako argudioen artean bat izan da, ene ustez, erabiliena: kontsensuarena alegia. Eragile politiko nagusien iritziz, akordio politiko bat ekarriko duen mahai bat osatu beharra dago, konponbide politikoak kontsensua eskatzen duelako.

Onartu beharra dago, egia da, ELAren dokumentuaren titulua bera, konfrontazioaren ikurra bere egiten zuen unetik, probokatzaila gerta zitekeela. Baina kritika gehienek ez dute jasotzen ELAren kontsensuari buruzko azterketaren muina. ELArentzat behar beharrezkoa da, lehenik, desberdintzea akordio horrek egun eman dezakeena eta eman ez dezakeena, ilusio faltsurik ez egiteko. Bigarrenik (egia da hau gutxiago landuta dagoela dokumentuan) kezka bat iradokitzen du: derrigorrezko ikusten den akordioaren aldarrikapenak eta praktikak ez ote gaituen kontsensuaren ideologiaren menpe utziko.

Horrela, lehenengo gaiari eutsiz, ELAK begi onez eta begirunez ikusten du kontsensu politiko batera iritsi daitekeen mahai bat. Ez hori bakarrik. Posible eta komenigarria ikusten du gainera, zailtasunak zailtasun, giza eskubideen inguruan eta biolentzien bukaeraz, biktimen eta familien laguntzaz, eskubide zibil eta politiko- en inguruan (beste gauzen artean guztion partehartze politikoa bermatuko lukeena adibidez) edota estatu botereen eta polizia indarren demokratizazioaz, adibidez, ahalik eta akordio handienak lortzea... Benetan uste dugu posible direla, beharrezkoak, eta gure esku dagoen guztia egingo dugula akordio horiek sendotzeko, jakinik noski, gu ez garela horretan protagonista nagusi.

Gatazka politikoari dagokionez, ordea, zera alda-

"En la sociedades occidentales, la "comunicación" funciona como una superstición, como un instrumento de gestión pacificadora de todos los conflictos".

rrikatzen dugu: indar abertzaleen arteko gutxieneko akordio bat eta prozesu soberanista baten hasiera, hain zuzen ere, dugun indar korrelazioari buelta ematen hasi ahal izateko.

Arazo ideologikoari dagokionez, ordea, nago garai neoliberal hauetan, kontsensua eta komunikazioa botika bihurtu direla, berez gatazkatsua den giza bizitzaren alor guztiontzako sendabidea. Gizartean, lan munduan edota politikan arazorik badago, komunikazio faltagatik eta ondoriozko kontsensu ezagatik izango da, eta ez ordea interes kontrajarriak eta bateraezinezak daudelako jokoan. Ignacio Ramonetek aspaldi idatzi bezala, komunikazioak superstizio gisa funtzionatzen du gure gizarte garatuetan, errealitate osoaren kudeaketa baketzailerako balioko lukeen tresna bezala.

Ez zait iruditzen, aldiz, gatazka eta kontsensu ezak, berez, zorigaitza edo gizartean haustura ekarri behar duenik. Gatazkek geure burua ezagutzen lagun gaitzake, pertsonengan eta taldeetan lo dauden ahalmenak esnatzen, errealitatearen azterketa simpleegiak gaintitzen, gure sormena pizten, aldarrea sendotzen... Badago gatazka era positibo batean bizitzea, horretarako hiru erregela nagusi ikusten ditudalarik: lehendabizi, ideia eta aukera politikoak pertsonengandik eta hauen duintasunetik bereizi; bigarrenik, giza eskubideen inguruan kontsensu zabalak bilatu; eta hirugarrenik, beste gai guztietan (egituratze politikoak, interes sozial kontrajarrien arteko borrokak, e.a.) gutxiengo eta gehiengo politiko eta sozialen joko demokratikoa errespetatu.



Cada vez más lejos de Kioto

La apuesta del Gobierno Vasco por aumentar la producción de energía junto con el incremento del transporte por carretera y la utilización del vehículo privado nos alejan cada vez más de los objetivos establecidos por el Protocolo de Kioto

Una cara roja con la boca hacia abajo que muestra preocupación se asoma en el apartado de emisiones de gases de efecto invernadero; nos referimos al estudio de los Indicadores Ambientales de la Comunidad Autónoma Vasca (CAPV) en 2005. Ello muestra, sin duda, la desfavorable tendencia que han experimentado estas emisiones en el ejercicio 2004. Y motivos para la intranquilidad no faltan.

El Protocolo de Kioto permitía al Estado español aumentar las emisiones en un 15% en relación a los niveles de 1990, estando la CAPV y Nafarroa sujetos a esta aprobación. Sin embargo, las emisiones de Hego Euskal Herria han ido aumentando más de lo necesario, de forma que en 2004, las de la CAPV (y a falta de información sobre Nafarroa), han superado en un 35% el nivel de emisiones de 1990. A 8 años del plazo para el final de Kioto, por tanto, la CAPV ha superado ya (en 20 puntos) el nivel autorizado.

Producción de energía y transporte

El principal responsable es el sector energético (generación de energía), que ha acrecentado en un 129% sus emisiones entre 1990 y 2004; ello se debe a la apuesta del Gobierno Vasco por producir la energía que necesitamos. Últimamente, incluso, las instituciones de la CAPV han entredejado ver su intención de convertirnos en exportadores de energía, obviando por completo el impacto ambiental y de salud que este hecho tendría. El segundo culpable es el transporte, que en este periodo ha aumentado en un 92% sus emisiones; el incremento del transporte por carretera (cada vez hay más vehículos y camiones en ella), a lo que colabora el constante aumento del espacio ocupado por nuevas carreteras, y la insuficiencia de un

transporte público eficaz, han contribuido, sin duda, a ello. El sector servicios ha aumentado sus emisiones en un 77%, la agricultura en un 15%, y el sector de los residuos en un 8%; la industria ha descendido sus emisiones en un 26%, a pesar de que su aportación al total de emisiones sigue siendo importante.

El aumento experimentado durante 2004 también es muy preocupante. Si analizamos el peso que tiene cada sector en el total de emisiones, vemos que el sector energético es el más contaminante, siendo el responsable del 33% de las emisiones. Le sigue el sector del transporte (25% de las emisiones), y el sector industrial (23%).

Energia produkzioa handiak eta errepideko garraioak Kiototik hurruntzen gaituzte

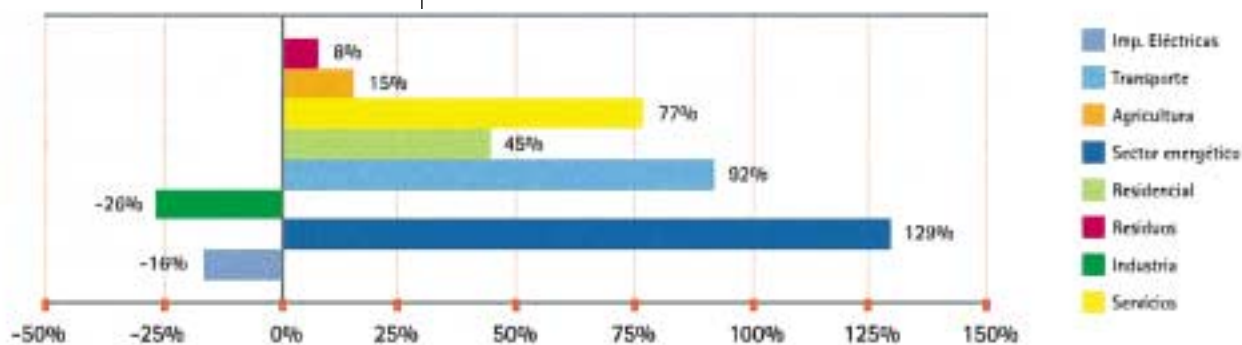
Si queremos cumplir con Kioto y poder disfrutar de un medioambiente y salud sanos y saludables, nuestras instituciones deberían apostar, entre otras, por:

- Producir una energía limpia, basada en energías renovables, y sólo la cantidad que necesitamos.
- Hacer disminuir el transporte por carretera y la utilización del vehículo privado, dejando de dar facilidades al mismo y apostando por un transporte público eficaz.
- Hacer que la industria disminuya sus emisiones.

Julene Gabiola

Ingurugiroari buruzko orrialde hau Eusko Jaurlaritzako Lurralde Antolamendu eta Ingurugiro sailaren lankidetzaz argitaratzen da, Manu Robles-Arangiz Institutuari ematen dion dirulaguntzarekin.

VARIACION ENTRE 1990-2004 DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO POR SECTORES



Fuente: Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio del Gobierno Vasco.



Los delegados/as de ELA en Caballito: Joseba Leza, Manuela Mendo, Ildefonso Ogayar y Pedro Barragán junto a Pablo Gutiérrez (segundo por la izda.), de ELA-Hainbat, llegando a Zaramaga tras la firma del acuerdo, donde les esperaban el resto de huelguistas.

El triunfo de la lucha

Acuerdo en Caballito tras 745 días de huelga

El pasado 17 de noviembre representantes de los sindicatos ELA, ESK, USO y UTL suscribieron con la dirección de Caballito un acuerdo que pone fin a dos años de huelga en esta empresa de Gasteiz.

Han sido necesarios 745 días para obligar a la empresa a sentarse a negociar y lograr la readmisión de todos los despedidos y la vuelta al trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras que así lo deseen. Se cierra, de esta manera, una etapa en la que la dirección de la empresa admi-

nistraba unilateral y arbitrariamente todo lo relacionado con la composición de la plantilla.

Eustea irabaztea izanda. Grebalariek badi-tuzte arrazoiak harro egoteko

La desconvocatoria de la huelga fue adoptada por una amplia mayoría de los huelguistas tres días antes quienes, en votación secreta (82 a favor, 28 en contra, 4 en blanco) refrendaron el acuerdo al que habían llegado los representantes sindicales .

Tras la firma del acuerdo, los representantes de ELA en el comité de empresa de Caballito se dirigieron al frontón de Zaramaga, donde les esperaban el resto de huelguistas y trabajadores/as de otras empresas. Allí fueron recibidos entre aplausos y abrazos, el sonido de la txalaparta y varios cohetes.

Resistir ha sido vencer.

UN ACUERDO QUE PONE FIN A DOS AÑOS DE HUELGA

- Retirada de todos los despidos y sanciones.
- Todos los huelguistas vuelven a la empresa, aunque los trabajadores/as de los departamentos afectados por el plan industrial (hayan estado o no en huelga) puedan optar voluntariamente por la baja.
- Plan Industrial: Si la empresa plantea reducción de plantilla, deberá ir a expediente de regulación de empleo: negociar con el comité y presentar expediente ante la autoridad laboral. Se contempla un procedimiento de arbitraje para garantizar que si se presenta el expediente, éste no sea selectivo, es decir, no sea un instrumento de represalia o discriminación.
- Convenio colectivo: se pacta un incremento medio de más de un 20% para el periodo de vigencia.

EL MUNDO, AL REVÉS

Algo así ocurre cuando algunos sindicatos sin caja de resistencia se dedican a atacar a ELA, porque sí la tiene. Sería mucho más práctico, seguramente, que empezaran por reconocer que son ellos a los que les falta algo fundamental para ser un sindicato reivindicativo como tiene que ser, y se pusieran manos a la obra.

Porque la solidaridad espontánea de la gente en momentos puntuales es muy necesaria, como se ha visto en esta huelga. Pero la solidaridad organizada, que pone al servicio de la lucha las aportaciones de muchos miles de trabajadores que cotizan al sindicato, es imprescindible para que la lucha se mantenga.

Pablo Gutiérrez, responsable de ELA

"LA EMPRESA TENDRÁ QUE SEGUIR EN LA VÍA DEL ACUERDO"

-¿Qué valoración hace ELA del acuerdo?

-Es un buen acuerdo. La pelea de los huelguistas ha roto la intransigencia de la empresa, se ha negociado un acuerdo sobre el fondo del conflicto y la readmisión de todos los despedidos: todos los huelguistas podrán volver a sus puestos de trabajo en igualdad de condiciones.

-No obstante, el proceso no termina aquí. La empresa ha puesto sobre la mesa un Plan Industrial con excedentes.

-No es algo nuevo. Aunque la huelga tuvo su inicio en la defensa del convenio, pronto la dirección de la empresa empezó a hablar de excedentes con motivo del traslado de la producción a una nueva planta en Jundiz. Al principio habló de 25 personas, para ir elevando la cifra. El excedente planteado nos parece exagerado, pero hemos ganado, en cualquier caso, algo fundamental: que la dirección no pueda actuar a su antojo ni elegir a dedo.

-¿Cómo véis el futuro?

-Las reglas de juego están marcadas, tanto para los huelguistas como para los que se quedaron en la empresa. El acuerdo afecta a todos por igual. Nosotros vamos a ser muy beligerantes para que se cumpla, y para ello es muy importante mantener la cohesión que hemos tenido durante todo este tiempo.

Los trabajadores de Caballito, hayan estado o no en huelga, se enfrentan ahora a un proceso complicado, pero cuyos límites están marcados. Si la empresa presenta un expediente de regulación lo tendrá que negociar con el comité y, en su caso, llevarlo ante una terna de árbitros y ante el propio Departamento de Trabajo. Es la garantía de que no sea el dedo de la empresa el que decida.

-¿Ha merecido la pena esta larga huelga?

- Ante una empresa que ha buscado machacarnos, no había otra opción que la de resistir. Y, al final, resistir ha sido vencer. Los huelguistas de Caballito tienen motivos para estar orgullosos.



Pablo Gutiérrez (izda.) junto a Joseba Leza, presidente del comité, con la asamblea al fondo. Abajo, brindando por el acuerdo.





La huelga de sus vidas

■ ELO CALVETE

"Me quedo con lo positivo: con los valores que he adquirido, con la satisfacción de haber llegado hasta aquí, con la solidaridad que ha habido entre el grupo de huelguistas, y con el apoyo personal y psicológico que he recibido del sindicato".

■ FLORA LÓPEZ

"Ha habido momentos de duda, pero no me queda la sensación de arrepentimiento por haber salido a la huelga". "La familia nunca me han dicho *agacha la cabeza*".

■ TXEMA GIL Y FELI CASTAÑO (matrimonio)

"Hemos aprendido a vivir el día a día, tanto a nivel anímico como económico". "Tras tanto tiempo de huelga ha habido mucho desgaste personal, pero si hubiésemos estamos convencidos de que podríamos haber conseguido más hubiésemos continuado en la pelea".

■ VICENTE PÉREZ

"Tengo una sensación agrídulce. Esta huelga ha hecho mella en todos: ha habido separaciones matrimoniales, ha habido que renegociar hipotecas... ha habido situaciones muy fuertes". "Estoy satisfecho con lo que hemos hecho pero no tanto con el resultado".

■ VITERI

"Tomar la decisión de firmar el acuerdo o seguir con la huelga es muy difícil porque nunca sabes qué es lo mejor...". "Estoy contento de haber acabado y de volver poco a poco a una vida normal".



De izda. a dcha. y de arriba a abajo: Elo Calvete, Flora López, Txema Gil y Feli Castaño, Vicente Pérez, Viteri, Luis María Sáez de Ibarra, Joseba Leza, Ildefonso Ogayar, Manuela Mendo y Pedro Barragán; estos cuatro, miembros de ELA en el comité.

"Ahora valoro lo que es ELA y, sobre todo, lo que supone la caja de resistencia".

■ LUIS MARÍA SÁEZ DE IBARRA (Herido en los sucesos del 3 de marzo; histórico de LAB, se afilia a ELA a lo largo de la huelga)

"Con este acuerdo hemos visto luz al final del túnel, aunque no sea un sol de verano". "Estoy tranquilo y contento, satisfecho de cómo hemos luchado y peleado." "En mi caso ha habido un elemento añadido en este conflicto: ver cómo mi sindicato, LAB, es incapaz de mantener un conflicto como éste porque carece de caja de resistencia."

■ JOSEBA LEZA

"Este acuerdo llega con dos años de retraso". "Empieza una nueva etapa en las relaciones laborales de Caballito en la

que la gerencia tendrá que seguir en la vía de la negociación". "Nos ha costado mucho llegar a este acuerdo, hemos sufrido mucho". "Tenemos que dar las gracias a nuestras familias y a la sociedad vitoriana y alavesa, que se ha volcado con nosotros".

■ ILDEFONSO OGAYAR

"Son momentos de gran emoción después de toda la tensión acumulada. Me emociona ver las caras de mis compañeros/as". "Se ha cerrado una etapa y de verdad que afronto el futuro inmediato con ilusión y ganas. Tengo ganas de empezar a trabajar y de seguir luchando dentro de la empresa para que se cumpla lo negociado y para que Caballito vuelva a ser la empresa número uno del sector de abrasivos".

■ MANUELA MENDO

"Tengo sentimientos encontrados: estoy muy emocionada; también tengo sensación de alivio; y, a ratos, también dudas... La duda es si hubiéramos alcanzado algo más siguiendo en la huelga...". "De lo que no tengo ninguna duda es de que en todo momento hemos puesto toda la carne en el asador y de que hemos hecho lo que teníamos que hacer".

■ PEDRO BARRAGÁN

"Yo me quedo con esta gente (*estamos en la fiesta fin de huelga de Zaramaga, en la que se suceden los abrazos, las lágrimas y los momentos de emoción*). No tendría sentido ninguna lucha ni planteamiento sindical sin gente detrás. Con esta gente te puedes embarcar en cualquier cosa". "Yo he sentido la responsabilidad de intentar no defraudar, de estar a la altura". "Vuelvo a la empresa a seguir trabajando y haciendo acción sindical".

Lecciones en Caballito

GURUTZ GORRAIZ, SECRETARIO ENERAL ELA-IGEKO

17 DE NOVIEMBRE DE 2005, FRONTÓN DE ZARAMAGA: cientos de personas esperamos ansiosas la llegada del comité de empresa de Caballito con el documento que pone fin a una huelga histórica.

A su llegada, las emociones se disparan, y en medio de abrazos y lágrimas afloran, como un torrente desbordado, multitud de sensaciones, las cuales contienen imágenes contrapuestas, dulces y amargas, y también recuerdos donde se mezclan situaciones duras, emotivas y difíciles, con relaciones surgidas y cultivadas en la huelga.

En esta vorágine de calor humano, de sentimiento de pertenencia a un colectivo trabajador, las valoraciones, los evocaciones aparecen, tienen la debilidad de lo emotivo, pero en contrapartida la autenticidad de lo espontáneo y, sin duda, son merecedoras de ser resaltadas porque no sólo son sentimientos, también hechos claves de la huelga.

● **LA PARTICIPACIÓN:** Esta ha sido una huelga sostenida por la participación de los huelguistas, una huelga en la que cada persona ha aportado lo que ha tenido, y al que da lo que tiene no se le puede pedir más. Sólo así se explica por qué se ha mantenido un piquete estable durante más de 18 meses en una caravana, o las razones por las que se extendieron las reivindicaciones a Bruselas, Burdeos y Alemania.

Las asambleas han sido constantes y muy dinámicas, en ellas se han adoptado decisiones difíciles y sus resultados han sido respetados, con tres excepciones significativas: los esquirols -es decir, la empresa-, la UGT y LAB.

El caso de LAB, es punto y aparte: no han estado en el conflicto, y al final han descreditado a los huelguistas y roto el ámbito de participación y decisión. Como decía un significativo huelguista, la actitud de LAB es el reflejo del estilo de Rafa Díez, que primero nos niega el saludo en una concentración y después nos descalifica en la prensa.

● **LA SOLIDARIDAD:** En una huelga de esta duración la comprensión, el respaldo y la solidaridad del entorno de la huelga es vital. Existen momentos muy duros, que sólo es posible superarlos en una suma de apoyos amplios -con especial relevancia los del ámbito familiar- y aquí ha existido. Nunca se olvidarán los nombres de quienes han contribuido personal o colectivamente, y se pueden presentar ejemplos magníficos como el de la persona que ha donado 200 euros cada uno de los meses de la huelga.

● **LA DESIDIA:** Encabezada por Ibarre-txe, lehendakari de todos los vascos y vascas, que se ha negado a recibir al Comité de Empresa.

● **LA MULTINACIONAL:** Es difícil entender en un modelo económico tradicional que una empresa invierta 7.000.000.000 de las antiguas pesetas para estar inactiva más de dos años. Pero Caballito nos ha demostrado que una multinacional presenta una gran complejidad en su funcionamiento y tiene posibilidad de incorporar recursos extraordinarios, lo que exige que nuestra lucha requiera un conocimiento profundo de la empresa matriz y de la factoría afectada, como medida cautelar en el intento de contrarrestar estrategias de autoabastecimiento de la multinacional que reduzcan la eficacia de la huelga.

● **LA GLOBALIZACIÓN DE LA LUCHA:** Las multinacionales tienen puntos débiles, y en Caballito se ha demostrado que el viaje a la casa matriz, en Alemania ha sido clave en

la resolución del conflicto. Es necesario abrir nuevos frentes de lucha, y la internacionalización de los conflictos es una acción a considerar.

● **LA DESLOCALIZACIÓN:** Esta nueva amenaza se ha demostrado como más compleja de lo que nos quieren hacer ver y padecer. Trasladar una empresa no es tan sencillo. En Caballito la amenaza ha sido una constante y, seguramente, las tentaciones de la multinacional grandes, pero existen muchos valores a considerar para tomar esa medida, y los costos laborales o la dinámica reivindicativa no son los más trascendentales.

● **LA RESISTENCIA:** La historia del movimiento obrero no sólo está repleta de acciones ofensivas, en muchos momentos está demostrado que resistir es vencer, y Caballito es un ejemplo: la resistencia de los trabajadores y trabajadoras ha permitido una salida con la cabeza bien alta y con la dignidad intacta.

● **LA ORGANIZACIÓN:** Sin una implicación conjunta de la confederación, federación, comarcal y sección sindical, no hubiera sido sostener la lucha con iniciativas hasta el final. La dirección de la federación ha permitido realizar un trabajo organizado, constante y sistemático, lo que se ha transformado en una relación fluida y el compromiso general de todas las estructuras del sindicato, en donde ha cobrado especial relevancia, por su compromiso y su cercanía, la comarcal integral.

● **EL ACUERDO:** El documento firmado recoge el lema que ha presidido el conflicto: "Volvemos a la fábrica todos y todas; se va el que le da la gana; y si la empresa desea dimensionar la plantilla, que recurra a un expediente de regulación". Es la herramienta que elimina las pretensiones de la empresa de implantar un funcionamiento arbitrario, indigno y caciquil, y nuestro reto en el futuro es consolidar unas relaciones laborales basadas en el respeto sindical. La vía del acuerdo es una opción que está en manos de la empresa, pero si busca el conflicto también nos encontrará.





El 24 de diciembre de 1981 Olentzero trajo un regalo a todos los euskaldunes y euskaltzales de Iparralde: Gure Irratia, la primera radio íntegramente en euskara. Un cuarto de siglo después, Gure Irratia se encuentra en la encrucijada. Tras permanecer los últimos siete años en el local de la calle Poissonnerie de Baiona, Gure Irratia tiene que cambiar de casa. Si las cosas van bien, a partir de enero empezará a emitir desde la nueva sede en Uztaritze. Pero, para ello necesita 185.000 euro. Según destacan los responsables de la emisora, "en caso de no conseguir esa cantidad, el proyecto de Gure Irratia caería en riesgo de desaparecer".

Agus Hernan, Gure Irratiko zuzendaria

Gure Irratia bidegurutzean

Agus Hernan da 1997az geroztik Gure Irratiko zuzendaria. Gogotsu mintzo da irratia-aren egungo egoeraren inguruan. Hala ere, oraina ezagutzeko iragana ezagutzea ezinbestekoa dela uste du. "Gure Irratia Ipar Euskal Herriko euskarazko lehen irratia izan zen. Hasieran, hemengo entzuleentzako izugarritzko garrantzia zuen euskarazko irratia bat izatea, gehienak irratia frantsesak bakarrik zirelako. Geroztik, testuinguru hori aldatu da".

Lehen urteetako garaiak ongi oroitzen ditu Hernanek. "Garai zoragarriak izan ziren, 'monopolio' erako batean bizi ginen, ez zegoen euskarazko beste irratirik". Hasierako garai horien ostean, Gure Irratiak krisi bat bizi izan zuen. "1995ean krisi bat abiatu zen; irratia ez zuen egokitu bere buruan irratia dialetan bizi izan ziren aldaketei. Batetik hegoalde-etik beste euskarazko irratia etortzen ziren. Gizarteak berak aldaketa inportatzen izan zuen, eta teknologia aldetik ere

Gure Irratiak ez zuen egokitu bere burua garai horretan zeuden teknologia berriei".

Gure Irratiak egoerari buelta ematea lortu zuen. "1997an zuzendaritzak zabal-kuntza plan bat martxan jarri zuen. Presidente berri bat etorri zen, eta lokal berri bat eta zuzendari berri bat hartu zuten. Langileen formakuntza jarraia martxan jarri zen, eta diru iturri berrien bila hasi zen. 20. urtemugarekin beste bultzada bat eman zitzaion, 1997.ean

hasitako fasea amaitu zen. Programazioa berritua zen, tresneria ere, langileak formatuagoak izan ziren... Irratia, gehien bat, modernitateari eta mende berriari begira jarri nahi izan genuen. Webgunea sortu eta irratia Internet bidez entzun ahal izan zedin ekimena jarri genuen. Gainera, Gure Irratia gaizki entzuten zen guneeetan errepetidoreak martxan jarri genuen".

Baionatik uztaritzera

Orain Gure Irratia bere bizitzako beste fase batean dago. Hala uste du Hernanek. "Beste momentu garrantzitsu batean gaude. Baionatik atera behar gara, Uztaritzera joateko, eta hau ez da gure autoa izan. Izugarritzko pario teknologiko eta ekonomikoari aurre egin behar diogu. Ekonomikoki, 185.000 euro behar ditugu, lana eta materiale teknologikoak egokitzeke. Bestalde, aldaketa irratia-aren materiala hobetu eta datozen urteetara egokitzeke baliatuko dugu".

Gure Irratia necesita
185.000 euros para
emitir desde la nueva
sede de la emisora
en Uztaritze

La radio es en muchos casos el único medio para hacer llegar el euskara a las casas

Baiona utzi eta Uztaritzen jarraitu behar du Gure Irratiak bere bidea. "Baionan segitu nahi genuen, bertan dagoelako aktualitatearen zentralitatea. Baionako Herriko Etxearengana jo genuen, eta ezetz esan ziguten hasieratik, ezin zutelako eman behar genuen lokala, hots, 150 metro koadroko lokal bat. Bigarrenik, inguruko Herriko Etxeetara jo genuen. Gero, Lapurdi barnekaldean eta beste hainbat herritan saiatu ginen. Azkenean, Uztaritzeko Herriko Etxeak egin dugun proposamena oso interesgarria da. Alde batetik lokala askoz ere handiagoa da, 271 metro karratu ditu. Udalak berak hartzen du egokitze lanaren kostuaren parte bat, Herriko Etxeen Mankomunita baten laguntzarekin. Gainera, alokairua 15 urterako da, eta oso prezio interesgarri batean. Egun dugun lokala alokairuan dago, eta hemengo jabea duela urte eta erdi esan zigun nahi zuela berreskuratu proiektu pertsonal batetarako".

Dirua lortzeko kanpaina

Egoera ikusirik, Gure Irratiko arduradunek dirua lortzeko kanpaina abiatu zuten otsailean. "Kanpainak bi ardatz ditu: batetik botere publikoari begira gaude. Bertan Lapurdiko 42 Herriko Etxeak, Euskararen Erakunde Publikoari eta Hegoaldeko erakundeak ere sartuko lirarteke. Bigarren ardatz bezala, Euskal Herriko euskaltzale guztiak eta gure entzuleak daude".

Botere publikoen jarrera ezkorra ikusirik, irailan SOS bat bota zuten Gure Irratiko kideek. "Irailan kanpaina oso gaizki zihoala konturatu ginen, batez ere botere publikoek ez zutelako behar bezala erantzuten. Kanpaina abiatu genuenean, jakitun ginen ezin genituela 185.000 euro lortu bakarrik entzule eta euskaltzaleen patriketatik. Botere publikoak azkarri inplikatu behar zirela argi genuen, eta irailan gure deiari erantzun ez zietela jabetu ginen. Hori dela eta, urriaren bat bota genuen. Horrelako baldintzetan, urtarilean nora goazen ez dakigula esan genuen. Zorionez, gauzak hobetu dira, eta gure deiadarra entzuna izan da. Alde batetik Euskal Erakunde Publikoak

50.000 euro ematea bozkatu ditu; Udalbidek 56.000 euro ematea bozkatu ditu. Uneotan, instituzioen aldetik Lapurdiko Udaletxeak falta zaizkigu; orain Lapurdiko Udaletxe guztiekin erronda bat zabaldu dugu, 2006. urteko aurrekontuetan ia ezhoiko diru laguntza bereziak sar daitezkeen Gure Irratiaren alde".

Egun 40.000 euro biltzea falta dira helburu lortzea. Zifra hori oraindik ere oso handia da, Hernanen irudikoz. "Guretzako ikaragarriko zifra da oraindik. Izan

ere, 'bakarrik' udalak eta entzuleak falta zaizkigu. Kontutan izan behar da Udal horiek txikiak direla, eta eman dezaketene diru laguntza ere txikia da dela. Gure kezka, beraz, hor dago. Gure asmoa urtarilean trasladoa egin eta bertatik emititzen hastea da, beranduenez otsailaren hasieran". Ea guztien artean lortzen dugun.

Gorka Quevedo

"NECESITAMOS AYUDA"

La situación del euskara en Iparralde es bastante preocupante. Según la última encuesta sociolingüística, hemos perdido 10.000 hablantes en la última década. Además, se prevé que en los próximos diez años se perderán otros tantos hablantes. Actualmente estamos muy lejos de los criterios que fija la UNESCO para garantizar la supervivencia del euskara. En varias zonas de Lapurdi, las oportunidades para utilizar el euskara en el día a día son bastante escasas, y la radio es el único medio para entrar en las cocinas de las casas. La radio le da a muchos euskaldunes la oportunidad de tener contacto con el euskera. En lo que al empleo del euskara se refiere, la radio cumple un rol imprescindible, así como en lo que se refiere a la calidad del euskera. Cada vez ponemos más énfasis en garantizar la calidad. Si dentro de diez años queremos tener la oportunidad de vivir en euskera en Lapurdi y en la costa de Lapurdi, está claro que tenemos que apoyar el proyecto de Gure Irratia". Así habla Agus Hernan a la hora de analizar la situación del euskara en Iparralde.



Reconoce que está preocupado, pero también ve motivos para la esperanza. "Si el poder público francés sigue con el desprecio que ha tenido con el euskara los últimos 50 años, está claro que nuestra lengua desaparecerá. Pero, en general, el balance de los últimos 30 años es positivo. Nunca hemos tenido en euskalgintza los medios que tenemos hoy en día. Las ikastolas no han tenido nunca el proyecto pedagógico que tienen hoy en día. Tenemos medios muy sólidos. Por otra parte, han desaparecido las percepciones negativas que tenía mucha gente. Antes podíamos oír: 'el euskara, ¿para qué?'. Ahora, oímos: 'mejor que mi hijo/a sepa dos o tres idiomas en lugar de uno'". En opinión de Agus Hernan, los euskaltzales de Hegoalde pueden hacer un gran trabajo. "Tenemos que crear una gran presión social; una presión social para decir que la situación del euskara en Nafarroa o en Iparralde no es algo que atañe sólo a los ciudadanos/as de Nafarroa o Iparralde. Si se pierde el euskara, tenemos que sentir que se pierde algo que es nuestro. Por ejemplo, si se pierde un vasco parlante en Araba o Nafarroa, a mí me duele mucho. Pues, si pasa al revés, es normal que sientan lo mismo".

IPAR EUSKAL HERRIA: Credit Mutuel 15999022770005051494064
HEGO EUSKAL HERRIA: Euskadiko Kutxa 30350059810590071330

El último Análisis de Coyuntura evidencia que muchas mujeres trabajadoras no están dadas de alta en la S.S.

Irregularidades en el empleo

En el último Análisis de Coyuntura hemos analizado información no habitual sobre el empleo en Hego Euskal Herria. En estas páginas reproducimos parte de la misma.

Trabajando sin Seguridad Social

El número de personas afiliadas a la Seguridad Social (S.S.) en Hego Euskal Herria era de 1.168.214 en agosto de 2005, según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Conforme al Eustat y al Instituto de Estadística de Navarra, sin embargo, la población ocupada ascendía a 1.216.200 personas en el tercer trimestre. La diferencia entre ambas fuentes es de 47.986 puestos de trabajo, es de decir, de un 4,1%. Al margen de la fiabilidad de cada fuente, se podría decir que por lo menos parte de esa diferencia de casi 50.000 personas correspondería a gente que tiene un puesto de trabajo, pero no está dada de alta en la Seguridad Social.

Si analizamos el porcentaje de personas afiliadas a la S.S. según el sexo, vemos que 706.782 de quienes están inscritos son varones (el 60,5%), mientras que las mujeres son 461.395 (el 39,5%). Comparando esta información con la de la población ocupada según la EPA y la PRA, vemos que:

- El número de varones ocupados es 7.118 superior al del número de hombres inscritos en la Seguridad Social, lo que supone un 1% de diferencia.
- El número de mujeres ocupadas es 41.005 mayor a la cuantía que suponen las mujeres dadas de alta en la S.S., lo que significa un 8,9% de diferencia.

la 50.000 lagunek lan egiten dute gizarte segurantzán kotizatu gabe ●

Se puede decir por tanto, que el número de personas que estando ocupadas no están inscritas en la S.S. se centra sobre todo en el colectivo de mujeres.

El 11,9% que cotiza a la Seguridad Social, a tiempo parcial

La información del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales también permite analizar el porcentaje de la población ocupada que está dada de alta a tiempo parcial en la S.S. Son 138.843 quienes están inscritas con un contrato temporal o un contrato de relevo, que en la práctica vienen a conformar el grupo de quienes constituyen el grupo de quienes cotizan a tiempo parcial. Esto significa que el 11,9% de la población que consta como cotizante a la S.S. lo hace como a tiempo parcial, si bien no se tiene que traducir que en la realidad corresponda con el número de personas trabajadoras que en la práctica trabajan a tiempo parcial.

Hainbat iturri, emaitza ezberdinak

Hainbat iturrik ematen dute enpleguari buruzko informazioa erregulartasunez aztertzeo aukera; horietatik, honako hiru hauek dira aipagarrienak:



- BJA (Biztanleria Jardueraren Arabera aztertzen duen Inkesta), Eustatek (Euskal Estatistika Erakundeak) EAeri buruz hiru hilerik behin argitaratzen duena.

- EPA (Encuesta de Población Activa), Instituto Nacional de Estadística (INE) hiru hilerik behin argitaratzen duena; horren ustiapen xehatua IENek (Instituto de Estadística de Navarra) argitaratzen du Nafarroako lurraldeari buruz.

- INEMek, hilero, datu estatistikoak buruz argitaratzen duen aurrerapena, erakunde horren zerrendetan oinarritua.

ELAn, beti iturri berbera erabiltzeko erabakia hartu genuen, aldagai berberak hainbat unetan eta hainbat iturriren arabera aztertzeak hutsegiteak sor ditzakeelako. Iturri bakoitzaren fidagarritasuna aztertu ondoren, EAeren kasuan, BJA eta, Nafarroarako, EPA erabiltzea ebatzi genuen.

Azken urteetan, hainbat metodologia-aldaketa egin dira iturrietan. Horrek eragotzi egiten du epealdi luze baterako azterketa homogenea egitea. Gainera, erakunde publikoek metodologia-aldaketak egin baino lehenagoko urtealdiei buruzko informazio homogenea eman dutenean, informazio hori hasieran emandakoaren oso ezberdina izan da, informazioaren egiazkotasuna zalantzan jartzera garamatzana.



Aldagai berari buruzko informazioa oso ezberdina da iturri bakoitzaren arabera ere. Erkatu ditzagun iturriek biztanle langabeei buruz ematen duten informazioak.

BJAren arabera, 2005eko hirugarren hiruhilekoan, EAEn 49.400 pertsona egon dira langabezian, EPAren arabera (76.600 langabe) baino 27.200 gutxiago, eta INEMek dioena (81.852 langabe, 2005eko urrian) baino 32.452 gutxiago. Hortaz, muturrei erreparatuta, INEMen esanetan dagoen langabeen kopurua BJAk dioena baino %65,7 handiagoa da.

Nafarroaren kasuan, bi iturri besterik ez daukagu, baina, horien artean ere, alde esanguratsuak daude: EPAren arabera, urteko hirugarren hiruhilekoan 15.100 langabe egon dira, INEMen datuetan urriari buruz agertzen direnak (21.416) baino 6.316 gutxiago, hain zuzen. Beraz, Nafarroan INEMen esanetan dauden langabeak EPAren arabera daudenak baino %41,8 gehiago dira.

Iturri ezberdinen arteko ezberdintasunak zaila egiten dute benetako egoera ezagutzera

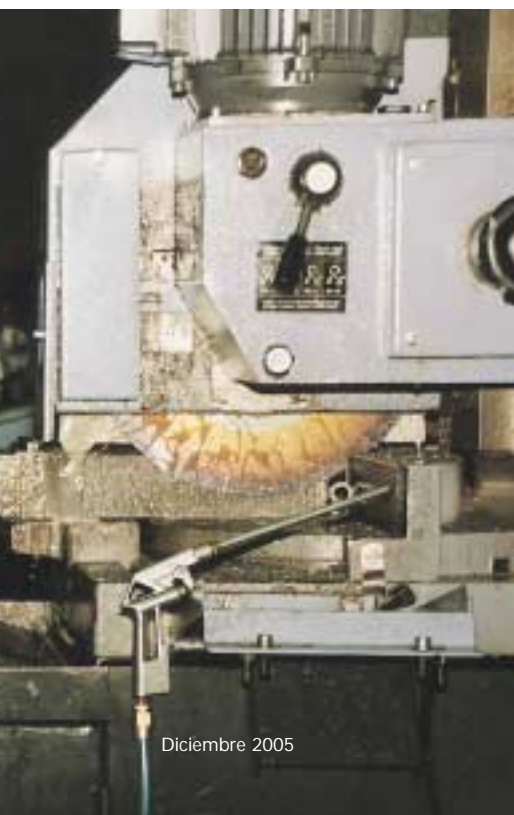
Hasieratik argi izan dugu BJAko eta EPAko datuak INEMenak baino fidagarriagoak direla, azken horrek gutxietsi egiten dituelako benetako langabeziazifrak. Oraingoan, ordea, BJAk eta EPAk INEMek baino langabe gutxiago zenbatesten dituztelako paradoxa jazo da, zentzugabea badirudi ere. INEMek langabeziari buruz argitaratutako datuen arabera, HEHko langabeziata %8,1ekoa litzateke, Eustat eta Instituto de Estadística de Navarraren %5aren aldean.

Mikel Noval / Julene Gabiola

BIZTANLERIA LANGABEA ITURRIEN ARABERA. EAE ETA NAFARROA

	BJA(05-III)	EPA (05-III)	INEM (05-URR.)
EAE	49.400	76.600	81.852
NAFARROA		15.100	21.416
HEH		91.700	103.268

Iturriak: BJA, EPA, INEM





Enpresen desleketzeak

Enpresen desleketzea, estatu batetik bestera aldegitea, irabaziak joritzeko asmoarekin, gaur eguneko jokabide arrunta da ekonomiaren globalizazioaren aroan (eskubi-deen globalizazioa onartzen ez delarik, bidenabar). Langileen Estatutuak ez du kontuan hartzen ekonomiaren nazioartekotasun hori, eta horregatik zaharkitua omen dago, ez baita ikusten zilegi lekualdatzea, ez eta kontratuak iraungitzeko espedientea onartzea, enpresaren helburua mozkinak handitzea besterik ez denean.

Langileen Estatutuak, aldiz, erraztasun guztiak ematen dizkio enpresari estatuko eremuaren barruan lantegi zein langileen lekualdaketa egiteko, tokiz aldatzeko alegia, langileari bititokiz aldatzera behartzeko heineraino.

Alde batetik, 1994ko lan erreformak kendu egin zuen Lan Agintaritzak eman beharreko baimena lekualdaketa burutzeko, erabakia enpresaren eskuetan utziz. Eta bestetik, lekualdaketa

zilegi izateko arrazoiak malgutu zituen: nahikoa da lekualdaketa enpresaren egoera "hobetzeko" lagungarri izatea lehiakortasunaren aldetik, zilegi izateko. Erreforma hark enpresarien boterea itxuragabe indartu zuen.

El E.T. facilita la deslocalización de las empresas dentro del Estdo

Langilea tresna gisa

Langileen Estatutuan sailkatuta daude, gogorrenetik eztienera, enpresak baliatu ahal dituen hiru erabaki edo neurri mota, arrazoiak ere araberakoak eskatuaz: kontratuaren iraungitzea, kontratuaren etetea eta kontratuko lan baldintzen aldaketa, lekualdaketa barne.

Kontratuak iraungitzeko arrazoi astunak eskatzen diren bitartean (enpresaren bideragarritasuna bera kolokan egotea eta kaleratzeek egoera gainditzen laguntzea), langileen lekualdaketa ez bide da neurri gogorrenen artean sailkatzeko modukoa, enpresaren komenentzia hutsa ia nahiko arrazoi bai bide da. Oron buruan, langileen lekualdatzea ez bide da hainbesteko arazoa, ez bide da tresna bat lekualdatzea baino askoz gehiago. Berdin dio hemendik Zaragoza edo Jaenera (L&P Springs enpresa).

Ez da harrizkoa izango, beraz, enpresek lekualdaketa egiteko dauden erraztasunak gibelasmoz erabiltzea, langileen kaleratze merkeak zeharbidez lortzeko, esate baterako, edo lan baldintzak eraistea lortzeko mehatxu gisa.

Dena den, komeni da jakitea lan baldintzen funtsezko aldaketak kausalak izaten jarraitzen dutela Epaitegi Gorenaren interpretazioaren arabera (2000-01-8ko epaia, A. 394). Eta, beraz, enpresek frogatu egin behar dutela bai neurriaren arrazoi, bai doitasuna, bai eragikortasuna.

Bizente Harriola

Traslados colectivos

Se están planteando últimamente casos de traslados colectivos (L&P Springs, Virtisú), que dada la regulación actual pueden constituir verdaderos despidos indirectos. Estamos hablando de traslado que, a diferencia del desplazamiento, implica cambio de residencia, y tiene carácter permanente y definitivo. Es colectivo cuando afecta a la totalidad del centro de trabajo o alcanza a un determinado número, fijado en función de la plantilla. El traslado requiere la "existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen". Y se entiende que concurren cuando el traslado "contribuya a mejorar la situación de la empresa" en el plano competitivo (art. 40 ET).

Procedimiento de traslado

Un dato importante es que la reforma de 1994 suprimió la intervención de la Autoridad Laboral: el empresario no precisa ya la autorización administrativa. El procedimiento se reduce a los siguientes trámites:

- período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días;
- notificación a la Autoridad Laboral, para su conocimiento, de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión;
- notificación de la decisión sobre el traslado a los trabajadores/as afectados y a los representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Efectos del traslado e impugnación de la orden

La decisión es ejecutiva, aunque se recurra. Pero la Autoridad Laboral, "a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias sociales o económicas de la medida así lo justifiquen", puede paralizar la efectividad del traslado por un plazo máximo de seis meses (es preciso solicitarlo en el plazo de tres días).

Notificada la decisión de traslado, el trabajador/a tiene derecho a optar entre:

- el traslado, percibiendo una compensación por gastos, que compren-

derá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes;

- la rescisión del contrato, con indemnización de 20 días de salario por año de servicio, y tope de 12 mensualidades (rescisión que es automática, por la simple manifestación de voluntad al empresario; y constituye situación legal de desempleo).

La orden puede ser recurrida mediante demanda individual de las personas afectadas, o conflicto colectivo, en el plazo de 20 días en ambos casos (art. 138 LPL y STS de 21-02-97, A. 1571). Cabe tener en cuenta que:

- el trabajador/a tiene derecho a aplazar la opción hasta el momento en que se resuelva la demanda formulada, o sea hasta saber si el traslado es justificado o no (STS de 21-12-1999, A. 2000/1426);
- la sentencias son ejecutivas; y si el traslado es injustificado, el trabajador/a tiene derecho al cumplimiento de la misma en sus propios términos, o sea, a reincorporarse al centro de origen; la empresa no puede optar por la indemnización y la extinción del contrato, como en el despido improcedente (STSJ del País Vasco, de 23-09-03, A. 3545).

Causas justificativas

A pesar de la flexibilidad de la ley, parece que para la adopción de la medida debería precisarse la existencia de una verdadera necesidad, no bastando la simple conveniencia de la empresa. En cualquier caso, la causa legal debe existir y ser probada por el empresario, tener conexión con la medida adoptada, y contribuir a mejorar la situación, circunstancias cuya existencia, razonabilidad y proporcionalidad corresponde controlar al juez (STS de 8-01-2000, A. 394), en una especie de conflicto no ya jurídico sino de intereses.

En este sentido, el traslado motivado por un ahorro de costes laborales (salariales) no debiera considerarse justificado, al no guardar la medida conexión con la causa, a no ser que el traslado se plantee precisamente para forzar la baja de los trabajadores/as afectados.

LABURREAN

■ Conversión de las horas de lactancia en un mes de permiso retribuido

El Tribunal Supremo, en sentencia de 20 de junio de 2005 (A. 6597), ha señalado que es legal establecer en convenio la posibilidad de acumular las horas de permiso de lactancia mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido.

La Autoridad Laboral había impugnado de oficio el convenio, alegando que se alteraba la finalidad perseguida por la ley con el permiso de lactancia. Por el contrario, el TS estima que en la actualidad el permiso de lactancia es un mecanismo legal que permite que el hijo/a pueda gozar de la atención de cualquiera de sus progenitores; que la ausencia del trabajo en dos fracciones de media hora es poco operativa a menudo dada la realidad social actual, y la asistencia que se puede dar mediante dicha fórmula menor que con un mes completo de permiso; y que el art. 37 ET es un precepto de derecho necesario relativo, que puede ser mejorado por convenio colectivo.

■ Condiciones más beneficiosas

El TSJ del País Vasco, por sentencia de 2 de noviembre, ha estimado el recurso de ELA y, en definitiva, la demanda de conflicto colectivo planteada frente a Talleres Usoa en defensa de las condiciones de trabajo del personal monitor. La empresa pretendía que con la firma del convenio colectivo de empresa podía laminar tales condiciones automáticamente, e implantar la igualación de condiciones en toda la empresa (a la baja).

La sentencia estima que el personal monitor disfruta de condiciones más beneficiosas al aplicarles de hecho la empresa el denominado Arcepafe hasta ahora. Y que tales condiciones se extinguen mediante acuerdo con los afectados/as, o por el mecanismo de la compensación y absorción. Pero no por la voluntad unilateral de la empresa, ni por el convenio colectivo ulterior que no otorga compensación alguna para su eliminación.

La sección sindical de ELA en Exel, subcontrata de Mercedes, relata una larga lucha sindical que ha culminado en victoria

Objetivo cumplido

La empresa alavesa Exel no es la más grande de Euskal Herria ni la más conocida, pero a lo largo de estos últimos años sus trabajadores/as han llevado adelante una ejemplar lucha en defensa de unas condiciones dignas de trabajo. Exel (multinacional británica) es una subcontrata de la multinacional alemana Mercedes, en la que actualmente trabajan 180 trabajadores y trabajadoras. Tras años de lucha, han logrado un acuerdo satisfactorio. Pero el camino no ha sido fácil, tal como lo relatan los representantes de ELA en Exel: Rubén Darío, Pedro Fariña, Javier Bercedo, Isa Giraldo, Gustavo López de Armentia y Jesús Amor; anteriormente, Antonio López de Aretxabaleta, Mari Mar Amelivia, Roberto Pardo y Manuel Larreategi.

“Hasta noviembre del año 2000 Linausa era la empresa que trabajaba para Mercedes. Sin embargo, a partir de ese momento, Exel cogió el relevo de Linausa como subcontrata de la multinacional alemana”.

El 31 de diciembre del 2000 terminaba el convenio con Linausa, pero ya en mayo de ese mismo año hubo un conflicto que dio como resultado que Mercedes firmase un documento de subrogación para todo el personal de taller. “En el momento en que Exel sustituyó a Linausa todo eran bonitas palabras, pero teníamos por delante una negociación de convenio”, relatan. “Pronto nos dimos cuenta de qué clase de empresa se trataba”,

continúan. “La primera oferta que nos hicieron era inferior a lo que percibíamos con Linausa; lo que vino después fue aún peor: una última oferta de un Convenio a 4 años con una doble escala infumable. La Asamblea de Trabajadores/as decidió por amplia mayoría ir a la huelga, el 27 de marzo del 2001”.

“Seguro que fue una de las huelgas más cortas de la historia”, cuentan. “A las seis de la mañana empezamos y para las doce Exel y Mercedes ya habían roto el contrato; seguidamente nos presentaron un expediente de regulación de empleo. Fue una situación muy dura: todos quedamos despedidos/as, con el agravante de que éramos trabajadores/as con muy poca antigüedad”.

La única opción para recuperar los puestos de trabajo era aceptar la oferta que se había rechazado en la Asamblea. “Hay que reconocer que en ese momento claudicamos. Éste sería el maldito convenio 2001-2004”.

En realidad, la situación era mucho peor para los nuevos trabajadores/as

Urtez urte ELA
indartzen joan
da Exel-eko
langileen artean



que entraban en Exel que para los que venían de Linausa. “Al fin y al cabo a ellos les perjudicaba el tema de la doble escala: dos de cada tres trabajadores eran nuevos”.

El principio

En aquella época ELA era minoría. En total, unos 21 ó 22 afiliados. Después de la huelga de marzo del 2001 hubo elecciones, y UGT fue el sindicato más votado. Toda la vigencia del convenio 2001-2004 ELA estuvo en minoría, aunque no por ello se amilano: se rompieron las relaciones con la empresa y los desencuentros eran constantes.

Mientras tanto, UGT y la dirección seguían pactando. “Nuestra lucha era doble: por una parte contra la dirección, por otro lado, teniendo que mirar constantemente de reojo a UGT. No había reuniones con la empresa. Sólo nos juntábamos con la dirección cuando había algún pleito y venía la inspección de trabajo. En esta época hubo tres despidos improcedentes”.

En este periodo ELA empezó a crecer en afiliación. “Nuestra lucha caló entre los trabajadores/as”. El acoso a ELA por parte de la dirección era enorme. “Estaba claro que éramos molestos. Podemos afirmar que el trabajador/a eventual que comía el bocata con los de ELA se iba a la puñetera calle. Para nosotros fue realmente duro y por supuesto muy triste”.



Cada vez más apoyos

En febrero del 2002 hubo nuevamente elecciones. Aunque ELA creció en votos y delegados/as, UGT continuó siendo el sindicato mayoritario en Exel.

Pero, pese a no lograr la mayoría, aquellas elecciones dejaron un buen sabor de boca. "Teníamos la percepción de que los nuevos trabajadores/as empezaban a respaldarnos. Algo debíamos estar haciendo bien, pensamos, así que seguimos trabajando en minoría y en la misma línea reivindicativa".

Y si ELA siguió en su línea reivindicativa, UGT continuó en la suya. "El conchabeo entre UGT y la dirección de la empresa era cada vez más evidente. La situación llegó a ser tan insostenible que a pesar de que en mayo del 2005 tenía que haber elecciones, la presión de la plantilla hizo que se adelantaran al 21 de diciembre del 2004". Esas elecciones ELA las ganó por aplastante mayoría. Logró 117 votos y UGT 55.

El convenio finalizaba el 31 de diciembre del 2004. ELA se había convertido en el sindicato mayoritario en Exel y por lo tanto ha llevado el peso de la negociación. "A su pesar, la empresa no ha tenido más remedio que aceptar a ELA y negociar, sobre todo por el amplio respaldo que cuenta entre los trabajadores/as".

Gatzka honek erakutsi digu borrokatzeak pena merezi duela

Once meses para un buen acuerdo

A pesar de nuestra fuerza, hemos necesitado once meses para lograr el acuerdo. La empresa, sabiendo que su interlocutor obligado era ELA, necesitó tres meses para empezar a negociar. "Con el Comité anterior habrían logrado un acuerdo en media hora., pero la Plataforma que presentamos constaba de 29 hojas, bien trabajadas y elaboradas".

En julio, viendo el cariz que estaban tomando las negociaciones, llegó la primera decisión importante. "Solicitamos a la plantilla que no metiera ninguna hora extra, una campaña de 'no colaboro'". La reacción de la plantilla fue muy buena.

"No podemos decir lo mismo de la dirección, que nos hizo una oferta patética, aunque antes de las vacaciones cerramos temas como la conciliación de la vida laboral y familiar... al que dimos gran importancia".

"En septiembre nos volcamos en la consecución del acuerdo" -continúan.

"La empresa empezó a hacer ofertas, había asambleas, debatíamos las ofertas, hacíamos contraofertas, la empresa nos respondía... Como detalle, hubo tres asambleas en sábado a la tarde, habiendo trabajado a la mañana. La asistencia fue de alrededor del 80% de la plantilla. Preparamos un calendario de movilizaciones, que fue aprobado por unanimidad...".

Eso asustó a la dirección: entre la campaña 'No colaboro' y ante el respaldo de los trabajadores/as a ELA, la dirección empezó a recular y a negociar. "Al final logramos que negociaran como se debe negociar un convenio: sentados en una silla, hablando de los temas que importan a los trabajadores/as".

Normalizar las relaciones laborales

"A día de hoy tenemos un preacuerdo verbal ratificado por la asamblea por mayoría aplastante. La verdad es que estamos muy contentos con el acuerdo, aunque hay que destacar que no ha sido fácil. En absoluto."

"Mirando al futuro y a pesar de la actitud demostrada hasta ahora por la empresa, el deseo de ELA es normalizar las relaciones laborales, sin tener que andar todo el día con pleitos, denuncias y problemas".

Gorka Quevedo

"SIN LA GENTE NO HUBIERA SIDO POSIBLE"

Los representantes de ELA en Exel quieren agradecer a los afiliados/as y a la plantilla, en general, la actitud que han tenido en los malos momentos. Según estos representantes, sin esa actitud positiva y combativa no se podría haber logrado este acuerdo. "Este conflicto nos ha enseñado una cosa: aunque estemos mal, jodidos, y sepamos que la situación todavía puede ser peor, hay que resistir. Si te mantienes firme en tus criterios y te organizas bien se pueden lograr los objetivos. Estos cuatro años se pueden resumir en una moraleja: buen trabajo sindical+apoyo de la plantilla=buen Convenio".

"Hemos logrado dignificar las condiciones de trabajo de Exel. Hace años, la empresa llegó a decir que las horas extras eran obligatorias. No había horarios ni un vestuario para poder cambiarnos, ni una miserable silla para comer el bocadillo. Gracias a nuestros afiliados/as y al apoyo de la plantilla hemos logrado un buen acuerdo: mejoras salariales importantes, minimizar la doble escala, creación de empleos fijos, grandes avances en temas sociales... La lucha ha merecido la pena. Los representantes de ELA en Exel sólo podemos decir una cosa: **ESKERRIKASKO**".

GUTUNAK CARTAS

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros/as afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos/as que lo deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: Landeia, Cartas de los lectores. Barrainkua 13, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio les pedimos que las cartas no excedan de las 20 líneas.

Carta a IKEA, de Barakaldo

En fechas recientes quise realizar el abono de una serie de artículos que había adquirido en Ikea-Barakaldo con una tarjeta de débito. Como es costumbre me solicitaron algún tipo de identificación para comprobar que la identidad que figuraba en la tarjeta era la mía. Al presentar como identificación el Euskal Nortasun Agiria (ENA) la cajera que me atendía me indicó que no podía proceder a identificarme con este carnet y que, por favor, le mostrara mi D.N.I. o mi permiso de conducir. Ante mi negativa a identificarme con otros carnets distintos al ya presentado, la amable señora me señaló que no podía proceder a cargarme el importe de la compra realizada por no ser ésta identificación válida para su establecimiento.

Lamento profundamente que para una multinacional como la suya la identificación que presenté no sea válida, aunque para otras entidades como el Corte Inglés, Zara, Eroski, BBK, etc, sí sea suficiente. También me gustaría indicarles que lo mínimo que se puede pedir a una entidad que desea vender sus productos en una comunidad con una idiosincracia particular y unas características propias, como Euskadi, es que se adapten a las mismas.

Y lo mismo que contaron con la presencia del Lehendakari Juan José Ibarretxe para la inauguración de su centro, como representante institucional de la Comunidad en la que se instalaron, les ruego que cuenten con las

Premio Lan Onari

El empresario Ángel Iglesias, fundador y presidente de la empresa conocida como Ikusi, ha recibido el premio Lan Onari. Es claro que a la hora de concederle el premio no se ha tenido en cuenta que en Ikusi, empresa de Alta Tecnología, de casi 500 trabajadores hay un 17% de eventualidad, ETTs, subcontratación, contratos en fraude de ley, a las embarazadas eventuales en caso de IT se les rescinde el contrato, etc. Además, en la nueva empresa de 20.000 metros cuadrados, en el Parque Tecnológico de Miramón, en San Sebastián, al Comité de Empresa, por cierto, todos de ELA, se le niega una sala de reuniones de uso propio.

En resumen, para sus trabajadores es igual a otros empresarios.

peculiaridades y sentimientos de sus ciudadanos para poder abonar las compras en su tienda. Mientras no atiendan a esta sensibilidad, yo, desde luego, no compraré nada en su establecimiento, y animo a otros ciudadanos que como yo se siente vasos, a proceder de la misma manera. Porque lo único que pido a Ikea es que me respeten como ciudadano de Euskadi, y mientras tanto mi dinero lo gastaré donde sí muestren ese respeto.

*Joseba Intxausti Iztueta.
Etxebarri (Bizkaia)*

FAES: "La fundación..."

Hace poco tiempo me enteré por las emisoras del grupo EITB que la fundación FAES -de la cual es presidente el profesor de Harvard, el Sr. Aznar López- publicó unos libros de éstos que sientan cátedra o que le dejan a uno "sentao" y en los que, al parecer, adelantan la fecha de inicio de la Guerra Civil Española a 1934. Año en el que el todavía General Franco acataba las órdenes de un gobierno democrático, se enfrentó por primera vez a esos "rojazos asturianos".

Considero que es una estrategia de la manipulación nada sutil acorde con los principios que rigen esa fundación. Ya no les es suficiente con haber engañado y mentado en lo refe-

rente al 11-M, ahora lo hacen con la historia más reciente, impregnando sus teorías con un barniz de intelectualidad, dando a entender que son verdades incontestables sin contrarreplica. Es la única verdad.

Parece que a estos señores y señoras, les molesta la verdad, la otra verdad: "paquito" no puede ser ese sublevado que apoyado por los poderes fácticos (empresariado, iglesia y ejército) y las potencias del eje fascista (la Alemania nazi y la Italia de Musolini) acabó con un gobierno democráticamente elegido por los ciudadanos.

Es esta verdad la que les irrita -por cierto, avalada por la mayoría de los historiadores de dentro y fuera del Estado Español-. Lo triste es que todavía tengan público, porque no nos engañemos, lo tienen y mucho

Mariano del Pozo Lastra (Bilbao)

Berria. Zaldiero. (2005-XI-20)





HEMEROTEKA

Gara (4/11/2005)

Maite Ubiria, Kazetaria

La arquitectura de la exclusión

Las aglomeraciones urbanas del norte y este de París viven una situación que ya se puede calificar de explosiva. La muerte de dos jóvenes, de origen árabe y nacidos en el estado francés, ha provocado un estallido de cólera colectiva que ha colocado en primera plana a la localidad de Clichy-sous-Bois.

Para comprender mejor lo que está ocurriendo puede ser útil aportar algunos datos sobre la arquitectura de esas aglomeraciones de la periferia en las que fueron alojadas miles y miles de personas llegadas a mediados del siglo pasado para trabajar en el cinturón industrial parisino.

Esa mano de obra proveniente en su mayoría de las antiguas colonias en África y América, artífice en gran medida del pujante desarrollo económico francés en esos años y en las décadas posteriores, fue literalmente recluida en unas urbes cuya configuración urbanística ha servido de simiente a la exclusión social.

Montfermeil y Clichy-sous-Bois, las dos comunas que integran la aglomeración en que ha saltado la chispa, conocieron un crecimiento demográfico espectacular en los años 50. Mientras la población de esas localidades era de 1.600 y de 1.010 habitantes a principios del siglo XX, el censo de 1999 situaba a Montfermeil con 28.288 habitantes y a Clichy-sous-Bois con 24.121, lo que hace un total de 52.409 habitantes para el conjunto de la aglomeración.

Como consecuencia de esa llegada masiva de mano de obra en edad de formar familia, a día de hoy la proporción de población joven en estas urbes es notablemente superior a la que se da en otras comunas de densidad similar. Cerca de un 39% de la población de Clichy tiene menos de 20 años de edad. Pese a contar con menos de 30.000 habitantes, la población en edad escolar corresponde a la de una ciudad de 50.000, lo que implica unas necesidades de inversión en el capítulo formativo muy importantes y no siempre satisfechas.

A las lagunas en el ámbito de la educación cabe sumar el insuficiente esfuerzo en la promoción de empleo, lo que unido a la caída en la oferta de trabajo del sector industrial, básico para una ciudad en la que un 36% de la población es obrera, arroja un cuadro de fuerte desequilibrio social. Además, según las estadísticas que baraja la propia Alcaldía de Clichy-sous-Bois, en más de un cuarto de los hogares la

persona que encabeza la familia no dispone de un empleo.

A la hora de perfilar la arquitectura de la marginación, son relevantes, también, otros datos relativos al reparto del mercado de trabajo, como los que constatan que los cuadros y profesionales superiores sólo suponen un 4% de la población activa de la ciudad, o que la cifra de artesanos y comerciantes experimenta una constante tendencia a la baja.

En Clichy la población activa con un empleo ha disminuido de manera constante en los años 90, y en ese contexto de paulatino empobrecimiento ha crecido un malestar que toca particularmente a unos jóvenes franceses de nacimiento pero a los que su origen inmigrante les priva de los medios de promoción personal y social de que disponen el «resto de los franceses».

La falta de empleo, la baja calidad de los alojamientos, el insuficiente apoyo a una familias sobrecargadas son problemas que no han sido atajados por las sucesivas administraciones.

Hoy, los jóvenes de las cites dividen su odio por igual entre los policías y los asistentes sociales.

En esta situación social convulsa, en este panorama de quiebra en la identidad colectiva, un reguero de fuego recorre la ciudad de Clichy-sous-Bois y, desde ella, las llamas se desbordan hacia otras cites. Todo ello ante la inoperancia de un gobierno que por demasiado tiempo ha tratado de convencer a la opinión pública de que el combate de la seguridad es la clave principal para abordar una ruptura social.

Aunque si algo han aprendido los centenares de jóvenes que toman cada noche el asfalto en la periferia de París es que sólo recurriendo a la violencia han logrado hacerse con un hueco en la agenda de la clase político-mediática del hexágono.

Una lección cargada de riesgos, pero cuya responsabilidad última recae también, y sobre todo, en unos gobiernos que, desmantelando progresivamente el edificio público y plegándose a los criterios de la especulación privada, han levantado ladrillo a ladrillo esta arquitectura de la exclusión.





A San Fermín pedimos...

Gorka Quevedo

"Este es un país donde la gente se divierte corriendo delante de los toros, y eso se nota a la hora de trabajar". La frase es de Jon Bilbao, (i)rresponsable de Confebask. Tal vez, los trabajadores/as se sientan más seguros corriendo delante de un toro que en su puesto de trabajo. Tal vez, miles de trabajadores/as tienen que cantar antes de empezar su larga, peligrosa y malpagada jornada laboral aquello de: "A San Fermín pedimos, por ser nuestro patrón, nos libre de Confebask dándonos su bendición".

A Azkarraga: Joseba Azkarraga anunció la puesta en marcha de medidas de choque para frenar el incremento de accidentes laborales. Las medidas llegan tarde; al menos, a ver si son eficaces.

B Bilbao: Resumen de la comparecencia parlamentaria del representante de Confebask. "La precariedad no tiene nada que ver con la siniestralidad laboral. Los sindicatos manipulan las estadísticas de accidentes laborales. Nos gusta correr delante de los toros, y luego pasa lo que pasa. La patronal hace todo lo posible para evitar los accidentes laborales". Se desacredita él solito.

C Caballito: Tras 745 días de huelga, los trabajadores/as de Caballito han llegado a un acuerdo con la empresa. Resistir ha sido vencer. Han sido dos años de movilizaciones y lucha, pero ha merecido la pena.

D Dieciocho barra noventa y ocho (18/98): Macrosumario por el que 59 vascos/as son juzgados en un juicio político. Lo triste es que en el siglo XXI tengamos que estar vigilando la división de poderes y la independencia judicial frente al poder político. El juicio es como jugar en el Bernabeú. Es decir, todo en contra: el campo, el público, la prensa, el árbitro, los jueces de líneas y hasta el que vende los refrescos.

E Encuestas: Cada tres meses, el INE y Eustat publican los datos del paro. Ambos organismos tienen diferentes métodos para medir el paro y sus cifras suelen ser muy diferentes. Lo de octubre, de traca. Eustat cifró en 3.500 el número de desempleados en Araba; el INE, en 12.200 personas.

F Franco: Se cumplieron 30 años de su muerte física. Y digo física, porque el dictador lo dejó todo "atado y bien atado". Antes de morir, en una recepción ofi-

cial, el embajador de EEUU le preguntó a Franco que qué pasaría una vez que él muriera. Respondió: "Pues todo seguirá más o menos igual, supongo. En los cines se podrán ver marranadas de esas que ponen por ahí, y poco más". No anduvo muy desencaminado...

G Gallizo: La directora de Instituciones Penitenciarias, Mercedes Gallizo, anunció que el director de la cárcel de Nanclares, Jesús Moreno, abandonaba su cargo para ocupar un puesto de responsabilidad en Madrid. El curriculum del señor Moreno en Nanclares, impecable: seis muertos, dos denuncias por abusos sexuales y otras dos por presiones.

H Hostelería: El 4 de noviembre se convocó una huelga en el sector de la hostelería en Bizkaia. Durante la jornada, varios miembros de la Ertzaintza tuvieron que ser hospitalizados por las graves lesiones que les produjeron los violentos y salvajes miembros del piquete informativo. Los miembros del piquete, golpearon repetidamente y con saña a los Ertzainas. Al menos, eso es lo que yo entendí de la versión que hizo la Policía Autónoma Vasca de lo sucedido ese día.

I Irak: La ONU denunció que 45 empresas españolas pagaron sobornos al régimen de Sadam Husein entre los años 1996 y 2003 dentro del programa Petróleo por Alimentos. Según el informe "los gobiernos consentían que sus empresas hicieran negocios en Irak sin que hicieran nada por evitar las irregularidades". ¿Colaboraba, pues, el Gobierno de Aznar con el malo malísimo de Sadam?

J Juan Carlos I: El 22 de noviembre se cumplieron 30 años desde la coronación de Juan Carlos I como rey de España, sin ningún tipo de consulta, referéndum o procedimiento democrático que pase la prueba del algodón. Ese día dijo que pensaba seguir "dando guerra mientras el cuerpo aguante". La misma guerra que dieron los que le coronaron.

K Kotto: Funcionarios de la cárcel de Soria encontraron muerto en su celda al preso José Angel Alzuguren, Kotto. Unas semanas antes, Ramón Jauregi dijo que todo "se iría a la porra" si hubiera un muerto. Está claro de qué tipo de muertos hablaba.

L Leonardo Boff: Leonardo Boff estuvo en Euskal Herria. Me quedo con una frase suya: "El peor fundamentalismo es el económico". ¿Alguien duda de que el capitalismo es la mayor causa de mortalidad del siglo XXI?

M Medio millón: El PP se gastará medio millón de euros en su campaña contra el Estatut. Esto demuestra que en el PP son gente de palabra. Anunciaron que "no repararían en gastos" en luchar contra el Estatut. A fé que lo están cumpliendo.

Langile askorentzat
arriskutsuagoa da
lanera joatea
zezenaren aurrean
jartzea baino

N Neoliberal: Así definieron ELA, ESK y STEE-EILAS la política social que lleva a cabo el tripartito en Gasteiz. Los tres sindicatos presentaron 80 propuestas alternativas para dotar de mayor contenido social al programa de Gobierno. Bien haría Ibarretxe en leer esas propuestas. Nos iría mejor todos/as Sobre todo, a los más desfavorecidos.

O Organización Para la Alimentación y la Agricultura (FAO): Este organismo de la ONU presentó su último informe anual. El hambre mata a seis millones de niños cada año en el mundo.

P Paris. Paris fue testigo de la ira de miles de jóvenes que tal vez Sarkozy ni sabía que existían. Y es que a las afueras de la "ciudad de la luz" viven miles de personas en condiciones miserables: sin trabajo, derechos, presas del racismo y la violencia policial, olvidados y marginados.

Q Querrela: Trece ertzainas presentaron una querrela contra cinco cargos de ELA por injurias y calumnias. Para más información, la "h" de "hostelería". Sí, cuando los miembros de ELA golpearon salvajemente a los miembros de la Ertzaintza... O algo así.

R Rabat: Rabat celebró el 30 aniversario de la Marcha Verde. La comunidad internacional sigue teniendo una cuenta pendiente con el pueblo saharauí. Son ya tres décadas de ocupación y represión contra el pueblo saharauí.

S SEA: El secretario general de los Empresarios Alaveses (SEA), José Manuel Farto, advirtió a ELA de que no se librará de la patronal por negociar empresa a empresa. Como todos los meses, el señor Farto también nos ha dejado una perla. "Los sindicatos hurtan a los trabajadores unas condiciones muy favorables si no aceptan la propuesta de la patronal".

T Terrorismo: En la cumbre Euromediterránea no hubo un acuerdo para acordar una definición de terrorismo. Y es que para la parte europea era "a todo punto inaceptable" incluir una referencia al derecho de resistencia frente a la ocupación extranjera. Es decir: ocupar un país no es terrorismo. Resistirse a la ocupación, sí. Un ejemplo, Irak.

U UGT. Las Cortes Españolas aprobaron el decreto-ley sobre patrimonio sindical histórico. Restituirán a UGT por el patrimonio expoliado durante la dictadura. Parece ser que en el 36 sólo se expolió a UGT.

V Vivienda: El precio de la vivienda se ha encarecido un 160% en diez años. Una casa que en 1995 valía 200.000 euros ahora vale 520.000.

W World Series: Bilbo no reeditaré las World Series. El tiempo ha puesto las cosas en su sitio y ha demostrado que la carrera era una ruina. En todos los sentidos.

X Xabier Arzalluz: Javier Ortiz presentó la biografía de Xabier Arzalluz. Según el libro, en una ocasión Arzalluz le comentó a Juan Carlos I la necesidad de dialogar con ETA, a lo que respondió: "¿Negociar con ETA? ¡Uf! ¿Y qué dirá la Guardia Civil?"

Y 'Y' Leído en prensa. "El acuerdo sobre la 'Y' abre una nueva grieta entre PNV y EB". Ese titular ya lo había leído yo bastante antes...

Z Zabalza: Se cumplieron 20 años de la desaparición en el cuartel de Intxaurre de Mikel Zabalza. Zabalza apareció muerto a las tres semanas, en aguas del Bidasoa. Temiéndose lo peor familiares de Zabalza fueron a Intxaurre a preguntar por Mikel. La respuesta fue: "Pregunten en objetos perdidos".

Agenda

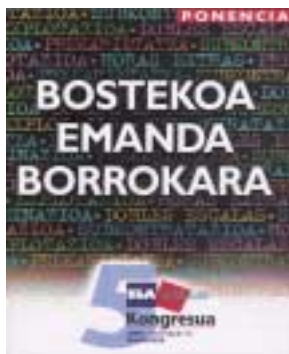
● Abenduak 15, Zerbitzuak-eko, V. Kongresua

Abenduaren 15ean, zerbitzu ez publikoen sektoreak biltzen dituen federazioak (ELA-Zerbitzuak), bere V. Kongresua egingo du Donostian, "Bostekoa emanda borrokara" (Todos de la mano, a la lucha) lelopean.



● Robles-Arangiz institutuak Alda! argitaratuko du

Manu Robles-Arangiz Institutua fundazioak beste urrats bat egin du Ipar Euskal Herrian: datorren urtarriletik hasita, Enbata aldizkarian lau orrialde argitaratuko ditu astero, duela zenbait hilabete hasitako lana ezagutarazteko. Hainbat mintegi, hitzaldi eta ikastaro arrakastaz antolatu ditu fundazioak dagoeneko, eta



bere lanaren berri jendar-teari ezagutarazteko aste-kari abertzale horretan lau orrialde argitaratzeko hitzarmena sinatu du. Egitas-moa. Xabier Har-loucheten esku izango da.

● Plazas en el Servicio Navarro de Salud

Hasta el 19 de diciembre está abierto el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en el proceso de selección para cubrir plazas de de ATS/DUE en el Servicio Navarro de Salud. El lugar: SNS-Osasunbidea, oficinas de registro del Gobierno de Navarra.

ZORIONAKI!

● Eguberri eta Urte Berri on!!!

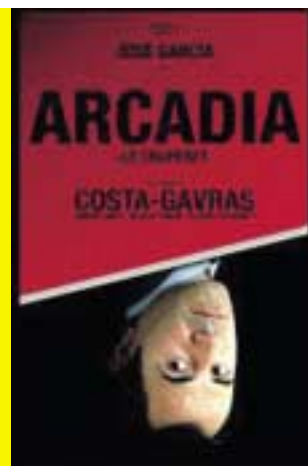
Este es el último número de Landeia de este año 2005. Es el momento, por tanto, de agradecer a todos nuestros lectores y lectoras la atención prestada y aprovechar para desearles un buen final de 2005 y lo mejor de lo mejor cara al 2006.

Que la salud, el trabajo y la solidaridad no falten. El resto ya lo haremos nosotros y nosotras. Lo dicho: Eguberri eta urte berri on!!!!



● Arcadia

Zinemara joateko garai aproposa da oraingoa. Kasu honetan, Costa Gavras-ek zuzendutako komedia franco espainiarra gomendatzen dugu. Filmak Brunoren istorioa azaltzen digu. Brunok papertegi batean lan egingen du, baina enpresak jasango duen berregituratze ekonomikoaren ondorioz kale gorrira botako dute, beste 200 lagunekin batera. Hasieran Bruno ez da gehiegi kezkatuko, laister lan berri bat bilatuko duela uste duelako. Hala ere, hiru urtez langabezian egon eta gero bere helburu bakarra bizirautea eta



familiaren ongizatea bermatzea dela konturatuko da. Arma baten laguntzarekin, justizia bere kabuz egitea erabakiko du egunen batean.

DE PELÍCULA

www.ela-sindikatu.org