

Landeia

ELA

JUNIO 1993 EKAINA Nº 14 ZENB.



**EL SINDICATO,
CERCA**

VIII. KONGRESUA

Landeia

JUNIO 93 EKAINA

NUMERO 14 ZENBAKIA
SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 EL 1º DE MAYO DE ELA,
REIVINDICACION Y FIESTA
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA CON
JUBILADOS DE GASTEIZ
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 ENTREVISTA CON JOSE
ELORRIETA
- 14 ASAMBLEA DE ELA GAZTEA
- 15 NOTICIAS
INTERNACIONALES
- 16 ELA ANTE EL "PLAN
AZKUNA"
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE SOBRE LOS
SERVICIOS JURIDICOS
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 BREVES

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

REDACTORES/IDAZLARIAK

Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta,

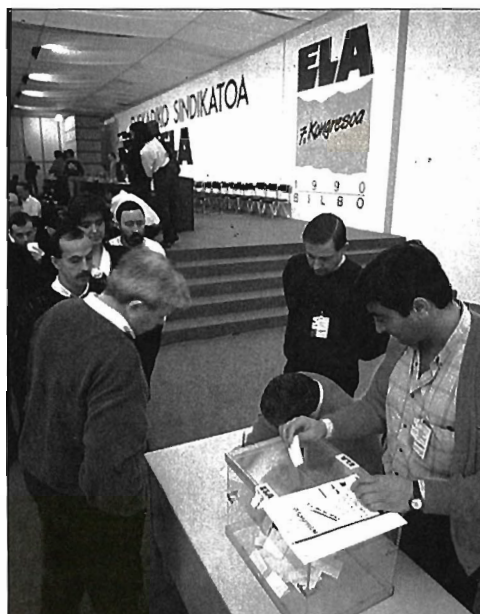
Valentin Bengoa, Mikel Noval, Jose

Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

ANTE EL VIII CONGRESO



En la vida de ELA el Congreso confederal cumple dos funciones principales. La primera, ser un alto en el camino en el que de forma colectiva y sistemática se examine la marcha de la propia organización, el grado y acierto en el cumplimiento de los objetivos trazados, y se establezcan las correcciones o los cambios de rumbo que se consideren necesarios. La segunda, la rendición de cuentas de los máximos responsables y la renovación de los órganos de dirección. Son componentes básicos del congreso de una organización democrática.

Los congresos son, además, resumen, reflejo del momento de una organización, son hitos que marcan su trayectoria.

El contexto en el que el VIII Congreso va a celebrarse no es ciertamente favorable para los trabajadores ni para nuestro proyecto sindical. Frente a la relativa mejora de la situación económica en que se celebró el VII Congreso, el VIII está presidido por una profunda crisis cuya consecuencia más grave es un desempleo que alcanza proporciones angustiosas.

Por otra parte, los ataques al movimiento sindical han arreariado entre nosotros, llegándose a cuestionar el propio papel del sindicato en nuestra sociedad. Hay que señalar, por último, la ofensiva, renovada y sistemática, que desde las instancias centrales, destacadamente desde los dos grandes sindicatos de ámbito estatal, se está llevando a cabo en pro de la centralización de las relaciones laborales, utilizando la legislación del estado como instrumento de imposición antidemocrática.

Es, por tanto, un contexto difícil. A pesar de ello, ELA aborda el VIII Congreso en un buen momento interno, un momento de especial cohesión, densidad y dinamismo de la organización. Buen momento marcado por la expansión, el crecimiento de implantación que está experimentando el sindicato, pero sobre todo por el trabajo sistemático y el esfuerzo entusiasta de los hombres y mujeres que militan en él y de las distintas estructuras (federaciones profesionales y uniones comarcales) que componen ELA por asumir con todas sus consecuencias las responsabilidades y los objetivos que el conjunto de ELA y cada organización se viene asignando. Objetivos de crecimiento, de perfeccionamiento de nuestro método de trabajo, de mejora de la eficacia en la resolución de los problemas que afectan a los trabajadores de Euskadi.

El VIII Congreso va a ser, por todo ello, sobre todo el congreso de una organización en marcha, una organización que tiene claro que no ha llegado a ninguna meta ni puede dedicarse a vivir de las rentas. Va a ser la confirmación del compromiso colectivo de seguir trabajando con dedicación, rigor y lucidez en el proyecto común.

ELA, ERANTZUN HURBILA

Hilak 25 eta 26ean ospatzekoa den ELAren VIII. Kongresuaren lema aukeratzekoan ideia asko pilatzen zen, asko baitira Kongresuak jorratu-ko dituen gaiak eta arazoak, asko ELAk Kongresu honetan euskal langilegoari luzatu nahi lizkioken mezuak. Bat aukeratu behar eta "ELA, ERANTZUN HURBILA" izan da aukeratu.

Bi ideia nagusi laburbildu nahi lituzke lema honek. Lehen, euskal langileei zuzendutako eskaintza izango litzateke, euskal langileekin ELAk hartutako konpromezua adieraziko luke. Gertutasun konpromezua, zerbitzu konpromezua. Arazo bat duen edozein langilek hurbil behar du izan ELAren babes, ELAren erantzuna. Eta ez lantegi handi edo ertainetako langileek soilik, baizik eta lantoki txikikoak, gero eta unitate txikiagotan sakabanatuta dagoen langile bakoitzak ere bai. Hori da ELA ahal duen lantoki eta herri guztietan lanean jartzen ari den militante multzoaren xedea, hori egunetik egunera hobetzen saiatzen ari den sindikatuko zerbitzuen helburua.

Baina hurbiltasun horrek ba du ELArentzat beste

esangura bat ere.

ELA euskal gizarteari eta bereziki euskal langilegoari hertsiki itsatsirik sortu eta garatu da eta lotura hori du ezpairik gabe bere indarraren eta arrakastaren giltza. Hurbiltasun hortatik egiten ditu ELAk bere analisiak, hurbiltasun horren kontrastea jasan behar dute bere planteamenduek. Hurbiltasun hortatik jasotzen dituen adostasunak eta bultzadak ematen diete indarra bere jarrereri.

Zailtasun handiak gaindituz ari da ELA hurbiltasunean oinarritutako eredu sindikal hau bultzatzen, estatu espainiarrean guztiz bestelako eredu ezartzen ari den bitartean: hots, kupula sindikalek herri erakundeetan —eta esan gabe doa diru publikoetan— lortzen duten eskuhartzean oinarritutakoa.

Euskal sindikalgintzaren etorkizuna ari da borroka honetan jokatzen. Eta neurri batetan, batzuk ikusi nahi ez badute ere, gure herri etorkizuna bera ere bai.



BILBON MAIATZAREN LEHEN ARRAKASTATSUA

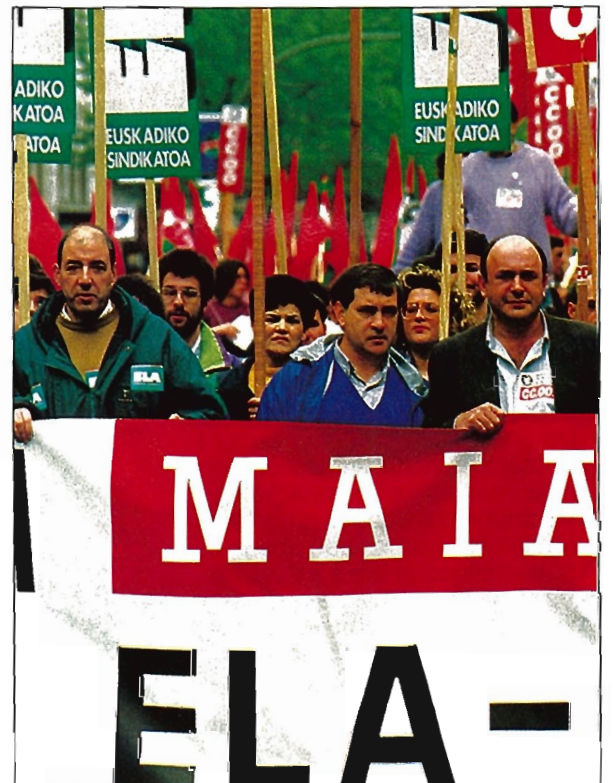
MILAKA LANGILE ENPLEGUAREN ALDE



Ez dago hitz askoren beharrik; argazkiak ederki adierazten du enpleguaren aldeko deiari jarraituz bildu zen jendetza.



Además de las preocupaciones comunes a todos los trabajadores, el 1 de Mayo se hicieron oír también las reivindicaciones de los diversos sectores, como el de servicios públicos (foto superior). La manifestación supuso el punto final de la campaña con CCOO y LAB (derecha).



LA CAMPAÑA POR EL EMPLEO CULMINO EN UN AMBIENTE DE FIESTA Y REIVINDICACION

ELA TOMO BILBAO EL 1º DE MAYO

Langileon eguna

Maiatzaren Lehenak ez du oraindik bere zentzua galdu, eta gainera azken garaian berebiziko garrantzia hartzen du, sindikatuak eta bide batez langilegoari ez baitzaie gizartean duten lekua onartu nahi. Zenbait politikari eta enpresarik sindikatuak sobera edo zaharkiturik direla diote, langileen ordezkaritza sendoa kalterako bailitzan. Horren kontrako adierazpen boro-bila eman zuten euskal langileek Maiatzaren 1ean.



Goitik behera:

– Haur asko izan zen manifestaldian eta egun osoan zehar Bilbon.

– Padres e hijos, gente de todas las edades, se sumaron a la convocatoria por un futuro en el que los jóvenes puedan trabajar en Euskadi.

– Milaka lagun ere anaiarteko bazkaritara giro ederrean bildu ziren, bai senide edo aspaldiko ezagunekin.

Una vez al año son los trabajadores y sindicatos quienes protagonizan las noticias, no los partidos y la casta política. La sociedad está integrada por fuerzas diversas, y todas ellas tienen derecho a expresar sus reivindicaciones. ELA y los miles de trabajadores que se reunieron en Bilbao este pasado 1 de Mayo pidieron que el empleo se constituya en prioridad y Euskadi se reindustrialice.



NEGOCIACION COLECTIVA



GARRAIOA GRUAS ALDAITURRIAGAN AURREAKORDIOA

Gruas Aldaiturriaga enpresan deituta zegoen greba bertan behera geratu zen, 1993ko hitzarmenerako aurreakordioa lortu baitzuten. Horren arabera, %5,05ko igoera izango dute langileek kontzeptu guztietan. Gainera, enpresak berriaz onartu ditu zigortzeko kaleratu zituen ELAko bi langile. Izan ere, kaleratze horiek greba-deialdiari aurre egiteko egin zituen zuzendaritzak.

Enpresak argudiatzen zuenez, langile horiek istripuak izan zituzten, baina horiek ez zituen Segurtasun Batzordeak aztertu, hain zuzen edozein erabaki hartu aurretik pasa beharreko batzor-deak.

ZERBITZU PUBLIKOAK MOBILIZAZIOAK HABE-N

HABEko langileek erakunde honetako zuzendaria den Martin Etxeberria, eta Joseba Arregi, Kultura Sailburuaren dimisioa eskatu dute. Era berean mobilizazioak burutu dituzte lan baldintza egokiak eta Administrazioan dagokien soldata maila errespeteta dadila eskatuz.

ELA ren iritziz, Jaurilaritzak ez du inongo interesik agertu arazo honenkin amaitzeko, eta helduen euskalduntzerako baliagarria den erakunde honen etorkizunaz zalantza nabariak erakutsi ditu.

ENCIERROS EN AYUNTAMIENTOS

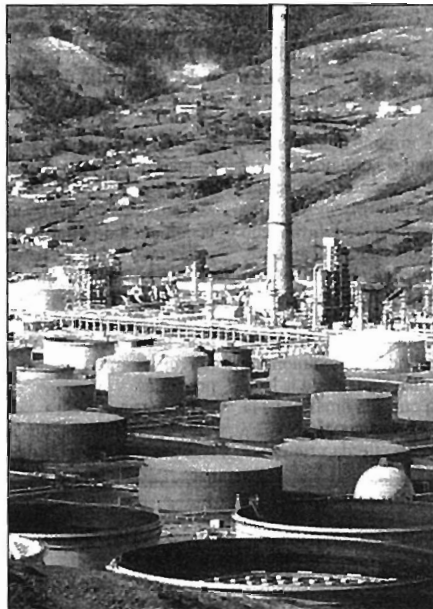
Más de cien delegados de ELA han participado durante este mes en los encierros que se han llevado a cabo en distintos ayuntamientos de Bizkaia en demanda del convenio de los trabajadores de Administración local y foral, el pago de la cuota institucional a Elkarkidetzeta y el mantenimiento de la asistencia sanitaria en función de la voluntad individual.

Los delegados fueron desalojados de varios de los ayuntamientos y de la Diputación Foral de Bizkaia, por orden expresa de los máximos responsables de estas instituciones.

Los trabajadores de la Administración autónoma han iniciado también movilizaciones ante la ausencia de una oferta pública de empleo para la provisión de todas las plazas vacantes, la falta de negociación en el concurso de traslados y en contra de las privatizaciones que se están produciendo en el sector.

FETA - ETEF LAUDO EN LIMPIEZAS DE BIZKAIA

Tras 48 días de huelga en el sector de limpiezas de Bizkaia, el árbitro designado por el Departamento de Trabajo acordó un laudo de obligado cumplimiento. El laudo, con una vigencia de un año, fija un incremento salarial del 6,10% aplicable también sobre el lues de transporte,



y permite la extensión del seguro complementario de accidentes a todos los trabajadores. Con este laudo se mejoran las condiciones del pacto suscrito por UGT y la patronal, que desde una posición de conivencia tratan de imponer sus criterios a la mayoría.

ACUERDO EN LIMPIEZAS DE GIPUZKOA

Por contra, se ha llegado a un acuerdo con la patronal del sector en Gipuzkoa. El pacto permite que a partir de setiembre todos los contratos que se suscriban sean fijos de obras. En salarios, el incremento para 1993 será del 6,3% y los trabajadores contarán con tres gratificaciones extras de 95.000 pesetas.

I K E G A F PARO EN PETRONOR

Con los paros mantenidos durante el mes de mayo, son ya diez las jornadas de paro que han protagonizado los trabajadores de Petronor en demanda de un convenio colectivo digno para este año. La patronal, que durante el pasado año obtuvo importantes beneficios, ha presentado con una oferta incremento salarial del 3,5%. Así mismo pretende recortar algunos derechos incluidos en los acuerdos de años precedentes.

J. A. Korta



LIMPIEZA DE BIZKAIA: UNA HUELGA COMPLEJA

DANI GOMEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA FETA/ETEF

Han sido casi 50 los días que ha durado la huelga que las trabajadoras y trabajadores de limpieza de Bizkaia han protagonizado en defensa de su convenio. Con ella se evidencian los problemas del sector y una forma peligrosa de entender las relaciones laborales.

Los negocios de limpieza han proliferado en un escenario en el que la subcontratación se extiende. Las empresas privadas y la Administración pública la han potenciado. Con ello se busca abaratar los costos y flexibilizar las plantillas, trasladando a las trabajadoras y trabajadores de las contratas los problemas de precariedad y de bajos salarios.

El sector de limpieza, en numerosos casos, no pasa de ser una forma de prestamismo laboral, sin capital ni inversiones, y una estructura en la que lo importante es desenvolverse con soltura por el terreno de los favores y amistades, políticas o no, las comisiones por adjudicación de contratas públicas y cosas por el estilo.

La patronal como organización no existe. Sólo les une el enemigo común, considerados como tales los sindicatos. Ante el convenio, la consigna es resistir, vigilar para que nadie se mueva e intentar el arreglo fácil con quien se preste.

Para la Administración, cuanto peor sea el convenio, más barata resultará la contratación de la limpieza. En la moda de privatizar servicios, subcontratándolos, las irregularidades laborales, la conflictividad que se genera, no importa. Todo parece justificarse en aras de los presupuestos.

Eso ayuda a explicar la actuación del Departamento de Trabajo y del Gobierno en esta huelga y en la que pro-

vocó en la limpieza de su sede bilbaína, que duró 32 días. También aclara su interés por defender el estilo débil y pactista de UGT, frente a un modelo sindical dinámico y con capacidad reivindicativa.

No ha dudado en torpedear los mecanismos de diálogo establecidos en el CRL, porque era la negociación lo que había que debilitar y, el marco de relaciones laborales específico de Euskadi, un objetivo a combatir.

Preocupa el bloque del conjunto del Gobierno. Trabajo alienta la no negociación y Osakidetza se presta como coartada para nuevos y mayores servicios mínimos. Se cierra los ojos al empleo de encapuchados armados como esquiroleros e Interior pone al servicio de los mismos a la Ertzaintza, mientras el Portavoz del Gobierno se suma al coro. El arbitraje obligatorio, una consecuencia lógica. Don Paulino, contento.

Otra conclusión de esta huelga es que la interlocutoriedad no conseguida por las propias fuerzas sino por el favor otorgado por el de enfrente, es la apuesta de UGT en el sector de limpieza, sin querer ver que el modelo que defienden los empresarios es el suyo propio, el del sindicalismo débil.

La patronal está en su sitio, y no quien se condena a la propia debilidad y busca en el favor de las empresas el apoyo que los trabajadores le niegan.

El modelo es perverso pero no es exclusivo de limpieza. Patronales y Gobiernos se mueven a gusto en ese escenario y parecen dispuestos a animar a quien se preste.

La salida, como en limpieza, será demostrar que no funciona lo de firmar con quien sea para eludir la negociación real.

Son cerca de una treintena de hombres y mujeres entre los 52 y los 70 años, aproximadamente. Llevan tres años juntos, y reunirse los primeros y terceros miércoles de cada mes es para ellos algo más que una rutina. Se trata del grupo de jubilados de Gasteiz. En la siguiente entrevista nos comentan el por qué de su existencia, sus problemas y reivindicaciones, a la vez que exigen de manera decidida un papel más activo de la llamada tercera edad en la sociedad y en ELA.

EL GRUPO DE JUBILADOS DE GASTEIZ EXIGE MEJORES COBERTURAS Y PRESTACIONES SOCIALES

EL VALOR DE LA EXPERIENCIA

-¿Cuándo y por qué decidís crear un grupo de jubilados en Gasteiz?

-Empezamos a reunirnos hace unos tres años por dos razones fundamentales: la primera, porque aunque estemos jubilados o prejubilados creemos que es necesario seguir en contacto con el sindicato, que todavía nos necesitamos mutuamente, y, segunda, porque en el grupo podemos discutir los problemas que tenemos, intentar buscar y articular soluciones...Somos un grupo de amigos con preocupaciones comunes, que cree que forma parte de un proyecto de sociedad y que quiere participar en su diseño.

-¿Qué soleis hacer normalmente en vuestras reuniones?

-Habitualmente nos reunimos el primer y tercer miércoles de cada mes y analizamos la situación actual, problemas concretos...Además, sobre el mes de febrero organizamos una serie de charlas extraordinarias sobre pensiones impartidas por personal de la Seguridad Social.

Quizás no es demasiado, pero el reto es ir mucho más allá. El sindicato, como la sociedad, tiene que ser capaz de integrar y dar respuesta a un colectivo como el de los jubilados, con una fuerza, en potencia, importantísima. Se ha acabado ya eso de funcionar por libre.

MUCHO QUE DECIR

-¿Qué podeis ofrecer al sindicalismo y a la generación joven?

-Estamos convencidos de que tenemos muchos que ofrecer, empezando por nuestra experiencia. Y más teniendo en cuenta que debido a la crisis económica hay un número importantísimo de personas que se están prejubilando con 53, con 54 años. ¿Quién se atreve a decir que no podemos hacer muchas cosas todavía?

-De vuestras reuniones se han derivado ya algunas acciones concretas, ¿no?

-Así es. En Gasteiz hemos detectado unos niveles de fraude considerables en la concesión de las plazas ofertadas por el Inerser para las distintas actividades que organiza como viajes, estancias en balnearios... Nos consta que mucha gente no ha podido ir todavía nunca mientras otros han ido varias veces. En muchos casos, incluso, el poder adquisitivo de estos últimos es superior, van acompañados de gente joven alegando que están enfermos cuando no es así... Nuestra reivindicación, por tanto, es que la concesión de plazas de realice de una manera justa y



transparente, y que no se repitan las irregularidades que han tenido lugar en los últimos años. El año pasado hicimos llegar al director de Bienestar Social de la Diputación alavesa estas reivindicaciones, y lo volveremos a hacer próximamente.

LA VIDA SIGUE

-Hay personas para los que la jubilación supone todo un trauma, ¿en vuestro caso ha sido así?

-Indudablemente la jubilación supone un cambio importante en la vida de cualquier persona, que requiere un periodo de adaptación. A algunos, al principio, se les cae la casa encima, no saben como llenar las horas del día, empiezan a deprimirse, amargan a la familia... Sin embargo en los últimos años la psicosis de la jubilación ha desaparecido. En concreto, para nosotros la jubilación no ha sido un trauma, entre otras razones porque seguimos militando sindicalmente, comprometidos con grupos culturales, con jóvenes, con la tercera edad, tenemos aficiones...¡Tenemos la agenda a tope!

-¿Cuáles son, en vuestra opinión las principales preocupaciones de la llamada tercera edad?

-Las pensiones son, sin duda, una de las mayores preocupaciones del colectivo de jubilados y prejubilados. Está claro que todavía son insuficientes y no

permiten, en muchos casos, llevar a cabo una vida digna.

Pero éste no es el único problema. Es evidente que las prestaciones sociales tampoco son las necesarias, que no hay suficientes residencias públicas, y que las privadas son prohibitivas, dándose en muchos casos situaciones de auténtico escándalo.

Está también el problema de la soledad, de la gente que carece de familia, ¿qué pasa con ellos cuando enferman?, por poner sólo un ejemplo...

Es importante empezar a pensar qué sociedad queremos para nuestros mayores y para nosotros mismos, y dar los pasos para lograrla.

-Finalmente, ¿qué retos os marcais como grupo en el futuro?

-Recientemente ha tenido lugar en Madrid el congreso constituyente de la Federación de las personas mayores, pensionistas y jubilados miembros de las distintas organizaciones sindicales afiliadas a la CES. Es por tanto un marco de referencia en el que nos moveremos en el futuro.

Sin duda el panorama de trabajo que tenemos ante nosotros es, si así lo queremos, enorme. Y para ello necesitamos todo el apoyo del sindicato.

N. Ispizua

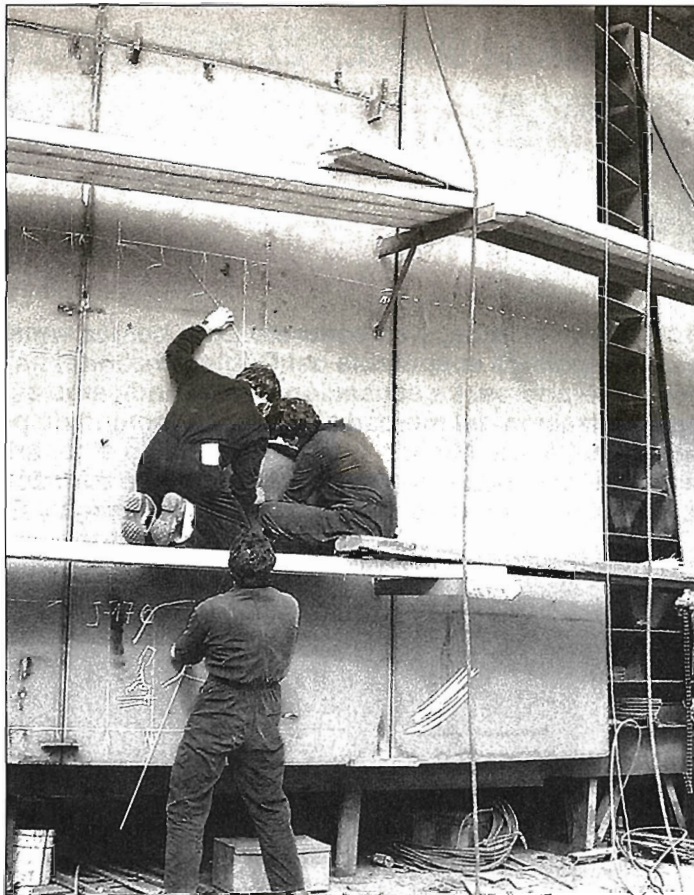
LABUR

✓ Según estudios realizados en la clínica de medicina ocupacional (Sahlgrenska Hospital) de Gotemburgo (Suecia), trabajar en despachos a temperaturas superiores a los 22º provoca síntomas de fatiga y se manifiestan dificultades para la concentración mental. Dichas afirmaciones son el resultado de la observación sobre 100 trabajadores expuestos a diferentes temperaturas en despachos de Volvo.

✓ Eusko Jaurlaritzako Lan Sailaren arabera, joan den martxoan erakuntzan 701 istripu gertatu ziren; aurten dagoe-neko 1.983 izan dira. Kopuru hauek EAEko lan-istripuen %10a sektore honetan gertatzen direla adierazten dute. Sektore-rik arriskutsuena berau da, langileen %5,5a besterik ez baita erakuntzan lanean ari. Ardurarik eza nabaria da.

✓ Cuando asistas a un accidentado, recuerda tres letras: PAS, que significan Proteger –que estén todos fuera de peligro–, Avisar a urgencias, y Socorrer al accidentado si sabemos hacerlo. Casi siempre la primera intención suele ser la de prestar auxilio al accidentado, sin apreciar muchas veces que la causa del accidente puede incidir en un riesgo para los demás. Dichas actuaciones pueden concluir con la muerte del accidentado y del socorrista.

✓ Batzorde Europearrak EEEn urtero tabakoaren eraginez 430.000 lagun hiltzen direla dio. 1992an burututako informazio neurrien artean, eta 89/654 direktibaren arabera, Batzordeak garrantzi berezia egotzi dio lan-toki eta aisilekuetako bentilazio egokiari.



EN BUSCA DE LA SENSIBILIDAD PERDIDA

Día a día observamos en las páginas de los diarios noticias sobre la accidentabilidad laboral. Se suele llegar a unas conclusiones ‘estándar’: mala suerte del trabajador, poca incidencia de los sindicatos, etc. Todos los argumentos se encaminan por una vereda difusa donde no se encuentra la responsabilidad empresarial ni la reivindicación social por cambiar su estado de riesgo.

En el pasado, era el trámite con Inspección de Trabajo la máxima aspiración para meter en vereda a los ‘señores’ que olvidaban sus responsabilidades sociales. Posteriormente, la aparición de normativas europeas (directivas) y la esperanza de que al menos en seguridad laboral nos equiparásemos a nuestros vecinos septentrionales, nos llevó a pensar que se notaría algún gesto positivo hacia esa asignatura pendiente. La realidad es que muchos empresarios ‘pasan’ de la Inspección

de Trabajo sabiendo que aunque les pongan una multa, su abono se puede prorrogar. Con referencia a las normativas europeas, el Estado congela la posibilidad de inclusión de ellas en su legislación (v.g. la directiva 89/391, que debía haber entrado en vigor el 1 de enero de este año).

Difícil es mentalizar a un colectivo que no entiende que la seguridad va paralela a la producción. No hay más que ver sectores como la construcción para comprender la cerrazón de ciertos ejecutivos, que no ven más allá de lo que facturan mensualmente. En otros sectores son la ‘costumbre’ y el ‘así se ha hecho siempre’ las poderosas razones esgrimidas para justificar los desajustes.

responsables de los desajustes.

RESPONSABILIDAD PENAL

Hoy, a todas esas personas que se creen que la empresa son ellos, y que piensan que se puede hacer de los sistemas de producción lo que uno cree más rentable reduciendo u obviando sistemas de prevención, les sugiero leer un artículo del Código Penal, ya que por desidia se lo pueden aplicar algún día: Se trata del artículo 348 bis a), aplicable a personas en funciones de dirección o mando en una empresa; están obligadas a cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad en el trabajo.

Hay que retomar esa sensibilidad perdida, el hecho de saber dónde empieza y qué es la salud y la seguridad laboral. Más de 100.000 personas lo exigen y padecen cada año en Euskadi.

Rubén Díaz

BELAUNALDI BERRIEK EZ DUTE BESTERIK EZAGUTU

EKONOMI POLITIKAK LANGABEZIA ETA KOLOKAKO EGOERA ZABALDU DITU

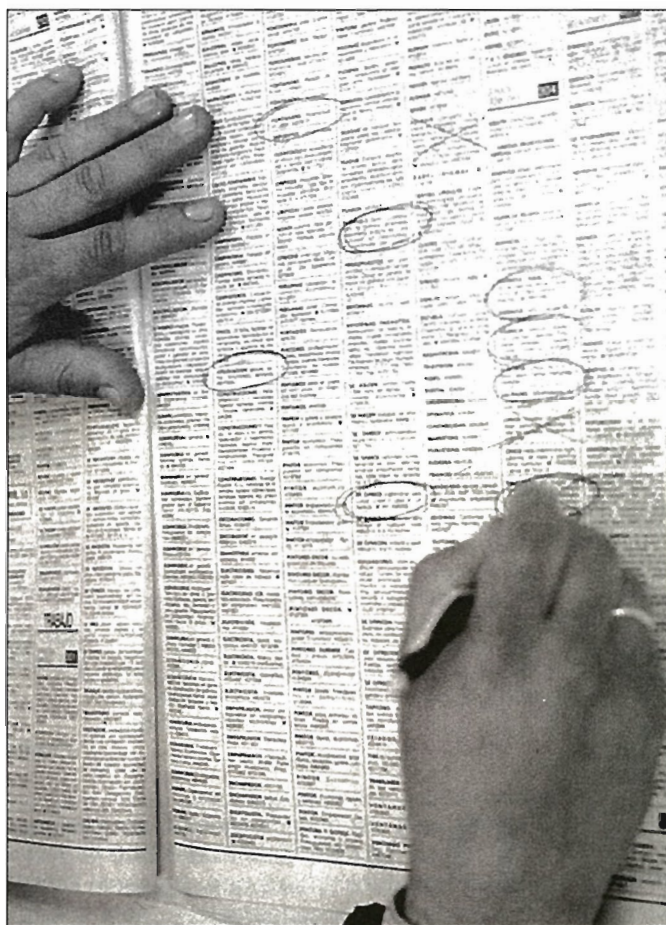
El conjunto de los sindicatos, y en concreto ELA, hemos venido denunciando de modo sistemático que la política económica del Gobierno central ha sido y es perjudicial para los intereses de los trabajadores. La acusación de los sindicatos está basada no sólo en cuestiones como la precarización del mercado de trabajo fomentada por el Gobierno, la pérdida de poder adquisitivo del Salario Mínimo Interprofesional, o el recorte de las prestaciones por desempleo mediante el 'decretazo', sino que también tiene su razón de ser en las elevadas tasas de paro a las que el modelo especulativo de Solchaga y González ha conducido.

Enplegua izan da betidanik eta falt-suki Gobernu zentralak bere porrota izkutatu nahian erabili duen argudioa. Madrildik zetorren leloak, errealitate eta kopuru ororen gainetik, lanpostuak sortzen ari zirela zioen.

Dena dela, Populazio Aktiboaren Inkestak (PAI) enpleguari buruzko azken datuak plazaratu ditu: Estatu espainiarrean jadanik 3.300.000 lagun dago lanik gabe, eta horrek 1993ko lehen hiruhilekoan langabezia %21,7ko mailara iritsi dela esan nahi du. Urtebete aurretik genuen kopurua baino bost puntu gorago dabil desenplegua. Egun, lanpostu berriak sortu beharrean milaka desagertzen dira.

BALANTZE EZKORRA

Gaiaren ikuspegi orokorra aurkeztu ostean, ikus dezagun xehetasun haundiagoz. Biztanlego okupatura 1982 eta 1993 bitartean 800.000 lagun gehiago bildu dira; hain zuzen, kopuru horrek 1982ko hauteskundeetan zabaldu zen agintzari ospetsu hura dakarkigu gogora. Zenbaitek kontuaren zati hau besterik ez du aitatzten.



"LA TASA DE PARO HA CRECIDO CINCO PUNTOS EN UN AÑO"

Halere, Gobernuak beste zatia, gogorrena, ahazten du: Azken hamaika urteetan, 1.200.000 langabe gehiago dira Inemeko zerrendak puztu

"EN EUSKADI HAY 233.100 PERSONAS EN PARO"

dituztenak. Beraz, lan egiteko adinean dagoen jendearen ugaltzeak bi ezaugarri ditu: biztanlego okupatua piska bat hazi da (11 mi-

lioitatik 11,8tara), baina langabeak askoz gehiago, (2,1 milioitatik 3,3tara). Bestela esanda, belaunaldi batek ez du oraino lan egiteko aukerarik izan edo kolokako egoeran egin behar du.

Euskadiri dagozkion azken datuak, Palaren arabera beti ere, langabeen etengabeko hazkundera adierazten dute: 233.100 dira dagoeneko (horiatik 29.000 Nafarroan). Euskadin langabezia tasa orokorra %22koa da. Dena den, tasa hau EAEn %23,5koa eta Nafarroan %14,9koa dugu.

Langabeziaren hazkundera jarraien eraginez, urtebete eskasean %22ra iritsi da, 1992ko lehen hiruhilekoan %17,5koa bazen ere.

Oraintxe gero eta langabe gehiago dago, baina hori ez da soilik belaunaldi berrientzako enplegua sortzeko gaitasun ezaren ondorio. Are okerrago, horretaz gainera egungo enpleguari eusteko ezinak jota dago ekonomi-sistema. Izan ere, gogoratu egin behar da iaz 50.000 lanpostu desagertu direla.

Mikel Noval



KONTZERTU EKONOMIKOARI ERASOA

E AEko foru aldundiek erabakitako neurri fiskal polemikoak eta 1988an onartu ziren intzentiboei buruzko EEEn erabakia direla medio Espainiako zentralista jakin batzuk, batez ere PSOE eta gobernukoek, agirian utzi dute Kontzertu Ekonomikoa zer den ulertzeko gai ez direna. Hartutako erabakiekin ados egon ala ez, indar horiek euskal erakundeen erabakitzeko ahalmonari egiten diote eraso.

Hain zuzen, Kontzertu Ekonomikoak garbi uzten du elkarte-zerga nahi den moduan gauzatze-ko aukera. Aurkakoa esatea bi arrazoiren ondorio dateke: errealitatearen ezagupenik eza edo onartzeko gaitasun eza.



EL PLAN BALLADUR

En Francia, el nuevo Gobierno ha elaborado un plan en el que aparecen como puntos fundamentales un incremento de los impuestos y una reducción de los gastos sociales.

Como no podría ser de otra forma, estas propuestas no venían recogidas en el programa electoral de la coalición que ganó las elecciones, a pesar de lo cual tan sólo mes y medio más tarde de llegar al Gobierno las ha propuesto.

Entre las medidas que aparecen en el plan destacan el aumento de los impuestos sobre los combustibles derivados del petróleo y sobre las bebidas alcohólicas, así como un suplemento del impuesto sobre la renta. Se incluye asimismo una disminución del gasto en sanidad, concretándola en un aumento de la cantidad mínima a pagar por una hospitalización o por los medicamentos. Destaca también un endurecimiento del sistema de cálculo de las pensiones.



DEVALUADA LA PESETA

Como todos recordamos, el año pasado se produjeron dos devaluaciones de la peseta. A pesar de ello, todo el mundo estaba de acuerdo en que todavía el valor de la misma era excesivo para la mala situación económica.

El 13 de mayo, de nuevo se devaluó en un 8%. Ese mismo día se conocieron los datos del empleo omentados en la página anterior y la subida de los precios, considerada elevada.

En los días previos a la devaluación, el Banco de España dilapidó gran parte de sus reservas para mantener artificialmente lo que era imposible de sostenerse.

Así, después de gastar la mayor parte de las reservas no quedó otro remedio que la devaluación. Por cierto, es probable, casi seguro, que más de uno se hizo rico. En los días anteriores, los insistentes rumores hablaban a las claras de que se iba a producir dicha devaluación.

Cuando apenas faltan unas semanas para la celebración del VIII Congreso de ELA, José Elorrieta, secretario general, hace balance del estado de la organización y desgrana algunos de los puntos fundamentales de esta nueva cita congresual como son la definitiva consolidación de las diferentes estructuras y el relanzamiento de la negociación colectiva. Ambos puntos centrarán, sin duda, un congreso caracterizado por la transparencia y la unidad interna, y que pretende sentar las bases de una organización cada vez más eficiente y cercana. El objetivo es ambicioso, lograr que ELA esté presente en todos los pueblos y empresas de Euskadi, defendiendo los intereses y aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras vascos.



ENTREVISTA CON JOSE ELORRIETA, EN PUERTAS DEL VIII CONGRESO DE ELA

"ALLI DONDE HAYA UN TRABAJADOR O TRABAJADORA TIENE QUE ESTAR ELA"

-¿Por qué el lema "ELA, el sindicato cerca"?

-Creo que el lema del Congreso define muy bien nuestra preocupación por hacer un sindicato que trabaje a ras de tierra. Y eso desde dos vertientes: primero, desde un punto de vista de respuesta inmediata a cada trabajador que tenga un problema, de ofrecer un servicio accesible, tanto individual como colectivo. Siempre que se nos necesite debemos estar ahí. Y segundo, desde un punto de vista de participación democrática. Es evidente que si la estructura del sindicato no baja a los centros de trabajo y a las localidades, difícilmente se puede conseguir que esa sea una organización en la que se implique a la militancia, una organización que se haga de abajo arriba, y no al revés.

Esta idea o filosofía de entender el sindicalismo se contraponen, además, con esa cierta lejanía, ese vivir de espaldas a la realidad que se percibe en otras instituciones y que, en la práctica, está suponiendo la pérdida de una cierta legitimación.

-¿En qué momento interno afronta ELA esta importante cita?

-Se da una situación paradójica. Por un lado Euskadi atraviesa un periodo difícil porque el momento eco-

nómico es crítico, a nivel político existe un bloqueo y un reflujo neocentralista preocupante, y, por lo que se refiere al mundo sindical, se están explicitando de manera suficientemente precisa los pasos que se van a dar para ir centralizando más y más el modelo de relaciones laborales a través de la negociación colectiva, de acuerdos concretos como el de formación continua...

Y la paradoja viene del hecho de que en medio de este contexto ELA atravie-

sa, como organización, uno de los mejores momentos de su historia: hemos dado avances considerables en afiliación, organización, en una definición cada vez más precisa de nuestro modelo, de nuestra presencia en la sociedad, de un mayor nivel de compromiso...

Desde ese punto de vista este VIII Congreso nos coge en una fase muy positiva, creativa, motivada y, además, con mucha homogeneidad.

-¿Qué se plantea ELA en este VIII Congreso?

-Vamos a hacer un análisis pormenorizado y objetivo de este contexto de crisis que estamos viviendo, tratando de encajar en él, de manera realista, nuestro proyecto sindical, sin que ello suponga hacer una lectura defensiva o poco

**"KONGRESUKO ARDATZAK
NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA
ETA ERAKUNDEA IZANGO
DIRA"**

ambiciosa de nuestro papel en los próximos años.

NEGOCIACION COLECTIVA

-¿A modo de balance, se han cumplido los objetivos que os marcasteis en el anterior congreso, hace ya casi cuatro años?

-Los objetivos básicos de no tener miedo al cambio, dinamizar la organización, buscar nuevos niveles de compromiso del sindicato en la sociedad...todo ello a través de avances en la organización, de una metodología, se han cumplido y, además, de forma muy positiva.

Por supuesto tenemos todavía lagunas importantes que en los próximos cuatro años debemos tratar de superar: por un lado somos conscientes de que nuestro proyecto sindical nunca será algo serio si no consolida y amplía las uniones locales y las secciones sindicales. Si no culmina, en definitiva, esa idea que perseguimos de "ELA, el sindicato cerca". El objetivo es que en todas las empresas y pueblos de Euskadi esté presente ELA, que allí donde haya una trabajadora o trabajador, allí esté ELA.

El otro gran déficit que ELA tiene en la actualidad es la negociación colectiva. Al final, los problemas de la negociación colectiva no son, a nuestro juicio, el peligro de la centralización, o que algún sindicato juegue a la baja. El peligro está en nuestra propia capacidad de terminar con inercias, de hacer nuevos diseños, de metodológicamente ser mucho más rigurosos y sistemáticos a la hora de negociar, es decir de tener ideas, propuestas...

FUTURO PROPIO

Lo más esperanzador es que la superación de esos déficit depende en gran parte de ELA, ¿no?

-Así es. La relación intersindical, la dinámica sindicatos-patronal, la situación política o la realidad económica puede entorpecer o favorecer esos procesos, pero, al final, la responsabilidad de superar estas carencias recae sobre nosotros, con lo que esto tiene de positivo y de reto,

-¿Cuáles son, en tu opinión, las novedades más destacables de esta nueva cita congresual?

-Hasta cierto punto es un elemento novedoso el grado de madurez organizativa y la claridad de objetivos con la que llegamos al mismo. Dentro de este espíritu se encuentra, por ejemplo, la presentación por primera vez del informe de gestión que realiza la Comisión Ejecutiva saliente y la posibilidad de las diferentes estructuras de aprobar o reprobar lo realizado.

Otras novedades son la actualización de los estatutos de ELA, o el ser capaces de abordar con seriedad una serie de áreas como la negociación colectiva o cómo vemos desde ELA el proyecto nacional, o qué pasos te-

ERAKUNDETIK KONPROMEZURA

ELA, erakunde proiektu integrala izeneko ponentziak hau dio: **sekzio sindikal eta herrietako elkargoetan oinarritutako barne antolaketa gero eta egoki eta sendoagoa beharrezkoa da ELA Euskadiko sindikatua izatea lor dezan. Bestalde, ekonomi ponentziak "Enplegua sortu eta hiritarren ongizatearen aldeko baliabideetan sakondu" izena du. **Honek hiru lehentasun azaltzen ditu: Enpleguaren aldeko politikaren beharra, gizarte babe-****



saren hedatzea eta bidezko zerga-sistemaren lorpena. Hurrengo ponentzia, "ELA nazio prozesuan" izenekoa, herri gintzan sindikatuak bete behar duen paperaz ari da. Burujabetzan aurrera egitea, alderdi politikoek gizarte-indarrei nazio prozesuan sorzaien papera onartzea eta proiektu horretan bidezko gizartea helburu nagusi izatea planteatzen du. "Negoziaketa kolektibo, gure eredu sindikalaren giltzarri" ponentziak negoziaketa ihardun sindikalaren ardatz bihurtzeko helburua aldarrikatzen du, eta azkenik, iharduera Plangintza biltzen duen ponentziak -hau erabat berria da- datozen lau urteetan ELAren ibilbidea eta estrategiaren oinarriak biltzen ditu helburu konfederal zehatzetan.

nemos que dar, por ejemplo, en el campo de la organización.

Destacaría, también, el nivel de transparencia informativa de este congreso, en el sentido de que se van a proporcionar datos contrastados y veraces de afiliación, de nuestra situación económica financiera. Con ello queremos simbolizar que el proyecto sindical es un proyecto en alza y que, por lo tanto, decir que el sindicalismo está en crisis en un tópico que no responde a la realidad. También se trata de mostrar que apostamos por un proyecto abierto y con bases sólidas, empezando por la propia autonomía económica.

-¿Crees que la ponencia política puede provocar recelos en alguna fuerza política?

-La llamada ponencia política pone de manifiesto, fundamentalmente, la decidida voluntad que los trabajadores tenemos de ser agentes activos en el proceso de construcción nacional, con nuestras ideas y nuestra capacidad crítica.

Sería una lectura estrecha e incorrecta analizar esta ponencia en la clave de entender que el sindicato invade campos vedados o exclusivos de la acción política partidaria.

UNIDAD CON CONTENIDOS

-Finalmente, el periodo intercongresual ha estado marcado por una nueva unidad de acción. ¿Está previsto que se mantenga en los mismos términos?

-El proyecto intercongresual ha marcado un cambio de alianzas sindicales, pasando de una alianza ELA-UGT-CCOO a una alianza ELA-CCOO-LAB.

La alianza ELA-CCOO-UGT no tiene ninguna viabilidad desde la posición de centralizar las relaciones laborales que tiene UGT, fundamentalmente. Nosotros, desde luego, no estamos dispuestos a trabajar en unidades de acción que carezcan de contenidos o referencias muy concretas al marco vasco de relaciones laborales.

En este sentido, el acuerdo de la campaña por el empleo de ELA, CC OO y LAB, acuerdo que incorpora compromisos en el campo de la formación continua o la negociación colectiva, nos parece tremendamente interesante, aunque, a la vez, seamos conscientes de que esta unidad de acción tiene sus contradicciones, es frágil, hay que trabajarla.

Sobre la unidad de acción actual, por tanto, soy también optimista. De hecho la apuesta va por ahí, aunque desde luego, estaríamos dispuestos a ampliarla siempre que se aceptase que Euskadi tiene un marco específico de relaciones laborales.

J. Jayo

ELA-GAZTEAK ERAKUNDEAREN I. ASANBLADA

GAZTEAK ARAZOEI AURRE EGINEZ

Langabezia, behin-behineko kontratuak, emakume gazteekiko diskriminazioa, etxebizitza lortu ezina... Gaur egun gazte jendeak arazo asko izaten du, lan munduan -sartzea lortu badu behintzat- eta eguneroko bizitzan. Eta gazte sindikalariek, ELA-Gazteak

kunde desberdinetan, konfederakunde, federakunde eta interprofesionalean, alegia, dialektika berezia sartu behar dutela esan zuten Elorrietak. Gainera, honen esanetan, gazteek ez dute soilik biharko sindikatua osatzen; egun ere herri elkargo eta sail sindikalak indartuaz ELAren oi-

Gazte sindikalariek aztertutako bi txosten, aldiz, politikarekin lotuak zeuden: Lehenengoan, euskal erakundeek estatutuak eta Amejoramenduak onartzen dizkien tresnak beren eskutan uztea eskatzen zuten erakundeak, herri honen garapen ekonomiko eta sozialerako oinarriak horrela ipi-

gusia zera izan zen, patronalaren aurrean tajuzko presio-tresna eta sindikatuan dinamizatzaile izan dadin antolatuta behar dela erakundea. Kanpaina bidez entzungo da gizartean ELA-Gazteak-en ahotsa. Eritzi publikoan bere helburuekiko giro egokia lortzearen erabiliko dituzte prent-



erakundeetan bildu direnek hain zuzen, geldirik egon gabe arazo horiei konponbidea bilatzen saiatu nahi dute.

Gai horiek aztertu eta ihardun horretarako erizpideak ipintzearen bildu ziren joan den maiatzak 22an ELA-Gazteak osatzen duten 15 taldeetako 150 ordezkari lehen Asanbladaren. Egunduan osoz luzatu zen ekitaldian zehar bost txosten aztertu zituzten: enplegua, emakume gaztearekiko diskriminazioa, etxebizitza, nazionalismoa, eta Europaren erakuntza...).

ELAren izenean Jose Elorrietak eman ziren asanbladako partaideei lehen agurra. Idazkari nagusiak gazteek beren arazoak konpontzeko izan behar duten paper garrantzia gogora arazi ziren. Sindikatuko era-

narriko sindikalgintza eredu sendo dezaketela baieztatu zuten.

ENPLEGUA, DISKRIMINAZIOA

Ondoren, bost txostenak aztertu ziren. Enpleguari buruz, gazteen gogoetak erantzukizuna erakundeek egozten die: Eusko Jauriaritzak eta Gobernu Nafarrak enplegua beren politikaren ardatz bihurtu behar dute konponbidea emango badiote. Emakume gaztearekiko diskriminazioaren aurka burukatuko dela aldarrikatu zuten ELA-Gazteak bigarren txostenean, arazo hori zoritxarrez egunduan oso larria baita. Larria da, halaber, etxebizitza alokatu edo erosteko gazteek duten ezina; horrek bizi-proiektu bati ekiteko aukera mugatzen duenez, ELA-Gazteak horri irtenbidea emateko lana egingo dute.

niko baitira. Beste txostenak gazteek oinarri ekonomizista hutsetan eraikitako Europa ez dutela nahi zioten. Beraz, ELAko gazteek Europako sindikalgintza bultzatzeko Sindikatu Konfederakunde Europarraren bidez egingo dute lan.

Goizeko saioa amaituta, gazteak bazkaritara taberna eta jatetxe desberdinetan bildu ziren. Egindako lanak baten bati nonbait sekulako apetitua sortu zion, bi aldiz jan bait zuten menua: Arduradunak susto ederra hartu zuten 19 bazkari ordez 20 kobratu zizkionten...

IARDUNERAKO ERIZPIDEAK

Arratsaldean, ordezkariak taldeka bildu eta ELA-Gazteak euskal gizartean izan behar duen papera eztabaidatu zuten. Ondorio na-

saurre, kartel, aldizkari eta hitzaldiak. Aldaketak lortzeko bide egokitza jotzen dute gazteek haxe.

Azkenik, eta lagunarteko solasa gehiago luzatu bazen ere, I.Asanbladaren erabakirik nagusienetakoa batzorde iraunkorra izendatzea izan zen: Talde bakoitzeko bi kidek osatuta izanago da, eta Eustakio Uranga ELA-Gazteak-eko arduradunaren esanetan, hau oso garrantzia da, "koordinaziorako eta ideiak sortzeko organua izango baitugu, eta horrela gure taldeetako jendea mugitu ahal izango da".

J. Mendia



MUNDO

EGOERA FUNTSEZ ALDATU

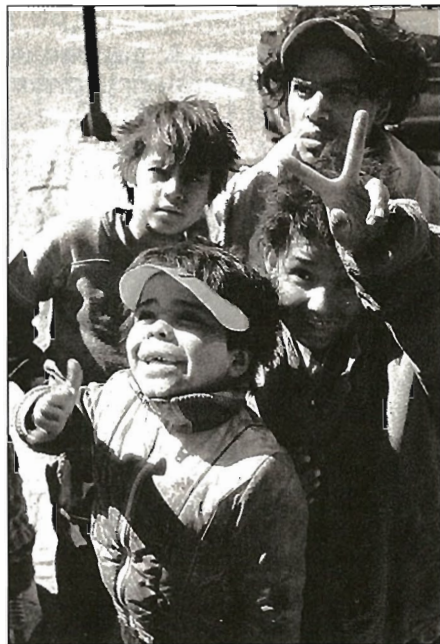
Maiatzaren Lehena zela eta, Hego-Ameriketako sindikatuak argitaratutako agiri batetan beren lurraldeetako egoeraren berri eman zuten. Agiri honek dioenez, itxuraz demokrazi alderako hala nolako joera nabari arren ez dela ondasun banaketa eta pobrezia guttitzean horrelako hobekuntzarik nabaritu. Aitzitik, behar-tsuak eta baztertuak zeharo gehitu dira, gizartea neurri gabe narriatuz. Ekonomiaren joerak gero eta esku guttiagotara bultzatzen ditu aberastasunak eta horrela dirua gero eta esku guttiagotan metatzen da, oligarkia ekonomiko, politiko eta kulturalak sortuz.

Joko neoliberalak gogor zigortzen du amerikarren gehiengoa, bere eredu kupidagabea ezartzen duenean onartu ezinezko gizarte giroa sortzen duela, zapalketa giroa hain zuzen.

Bide horretatik herrialde desorekatuak burutzen dira eta ezinezko gizarte mota. Alde batetik demokrazi aztarnak berak lardaska-tzen ari dira eta bestetik giro desorekatu horretan gizartearen tajuzko bizimoduak ezinezkoak suertatzen dira indarkeriari bideak libratzen zaizkiola.

Une horretan delako neoliberalismoak sorturiko kalteak funtsetik konpontzeko gogorik ez, baina nolabaiteko adabakiak asmatzen dira zertxobait gizarte larriak leundu nahian.

Jokaera hori ezaguna dugu: direnak dauden tokian laga eta ezer konpondu gabe ezbeharreko bideak jarraitzeko erabakiari eusten dio. Hego Ameriketatik laguntza eta solidaritza eskatuz bukatzen da sindikatuen agiria. Gure artean kalte larriak sortzen dituen ekonomi-jokaerak berak han jasan ezinezko egoeran murgiltzen du gizartea.



EUROPA

TEST DESESTABILIZADOR

La huelga de los metalúrgicos alemanes de la ex-República Democrática ha sido noticia durante varias semanas. ¿Qué estaba en juego? En primer lugar, un importante incremento salarial para los trabajadores de Alemania Oriental, cuya capacidad adquisitiva está muy por debajo de los de la antigua República Federal. Pero, al margen de materias que afectan directamente a las condiciones de trabajo, había otras cuestiones de fondo. La patro-

nal había roto unilateralmente el acuerdo alcanzado en la negociación colectiva de 1991. Desde 1928 no había sucedido nada semejante.

Con el acuerdo, los empresarios se habían asegurado que el ritmo de homologación de los salarios del este y el oeste no se vería sometido a presiones incómodas. Y Helmut Kohl encontraba el medio de cumplir su promesa electoral de "a trabajo igual, salario igual", en referencia a la situación de las dos partes de Alemania cuya rápida unión propugnaba.

Ante el deterioro económico sobrevenido, los sindicatos expresaron su disposición a negociar con patronos y gobierno. Los patronos se han mantenido tercos en su voluntad de anular el acuerdo de 1991 aduciendo razones de competitividad. Esa lógica y ese comportamiento evidenciaban su intención de quebrar el espinazo del sistema de negociación colectiva vigente en Alemania desde hace medio siglo.

No esperaban los patronos que los trabajadores alemanes fueran capaces de ofrecer una resistencia importante a sus pretensiones, habida cuenta de sus condiciones de vida y de la debilidad de la industria de la Alemania del este. De ahí su sorpresa cuando la gran mayoría de los trabajadores apoyaron la huelga en defensa de sus salarios y del sistema de negociación colectiva. El resto de los trabajadores europeos se lo agradecemos porque este test patronal alemán iba dirigida a causar un indudable impacto en el resto de la patronal europea.

Iturriaga



Iñaki Azkuna, consejero de Sanidad del Gobierno vasco, ha lanzado una propuesta de reforma del sistema sanitario público de la CAPV, Osakidetza, que, en opinión de la Federación de Servicios Públicos de ELA, supone un paso más en la renuncia de los servicios públicos y responde a la tendencia privatizadora de moda actualmente.

LA FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS CRITICA EL "PLAN AZKUNA"

ESTO NO ES PLAN



La FSP de ELA está de acuerdo en la necesidad de reforma de Osakidetza; por eso ha planteado una crítica constructiva y posibles alternativas al plan, pero el consejero de Sanidad ha hecho oídos sordos a estos planteamientos. El Departamento de Sanidad ha marginado a los sindicatos y ha optado por desarrollar su modelo con el único apoyo del sector de médicos integrado en la asociación corporativa Cems. Esa opción corporativa se ve confirmada por el interés que el departamento muestra por la colegiación obligatoria y el desigual reparto de subvenciones para formación. La reforma parte sin legitimación social. El acuerdo con un sindicato corporativo sólo sirve al departamento para eludir al sindicalismo confederal.

Para su propósito, Azkuna declara haberse basado en cinco aspectos: "Búsqueda de calidad y enfoque hacia el paciente; aproximación de las culturas clínica y de gestión; regulación, financiación y adecuación de la oferta de servicios; nuevas formas de contratación y provisión de

servicios"; y por último, "instrumentación de los sistemas de gestión y control". Detrás de estos abstractos conceptos se esconden ideas como la de romper la uniformidad salarial, introducir la competencia entre los diferentes centros de la red, establecer mecanismos de mercado o la 'participación del usuario' en determinados costes.

CRITICAS DE LA FSP DE ELA

En el documento que analiza el Plan Azkuna, que fue presentado a Sanidad y a los partidos políticos, la FSP critica que que las conclusiones políticas recogidas en el plan —privatización y cofinanciación— no tienen en cuenta las premisas de las que dicen partir los responsables de Sanidad. Además, a juicio del sindicato, el departamento de Sanidad obvia el hecho de que su propia gestión ha determinado el actual estado de Osakidetza.

Un aspecto especialmente negativo del plan es la falta de atención a una de las deficiencias mayores de la sanidad pública: el solapamiento de profesionales entre lo público y lo privado. La reforma "es

condescendiente con comportamientos desleales para con lo público". El plan no es coherente: Se pretende racionalizar el gasto, mientras que, como ha corroborado el Tribunal Vasco de Cuentas, la Administración ni siquiera controla los horarios del personal médico.

Para la Federación de Servicios Públicos de ELA, el Plan Azkuna supone la desvertebración de Osakidetza —prevé la creación de sociedades públicas para gestionar determinados centros o servicios—, cuando "el modelo integrado de Sanidad es y debe seguir siendo una garantía de atención sanitaria".

La idea de mercado deja en segundo plano las necesidades sociales y la calidad asistencial. La sanidad deja de ser un servicio público; según el documento de análisis, "la mayor masificación traerá consigo una peor calidad asistencial". ELA estima que la obligación de competir entre los propios centros hará que la precarización del empleo se convierta en norma.

Hay más aspectos del plan que apuntan a la privatización: la gestión privada de algunos servicios, el alquiler de equipamientos, la hipotética renuncia a experiencias piloto... Los sindicatos han ofrecido propuestas alternativas que no han sido tenidas en cuenta.

INCENTIVOS Y COPAGO

El Plan Azkuna dice que pretende incentivar el trabajo bien hecho; ELA pone como condiciones la no discriminación, la negociación con los sindicatos y el control de esos incentivos.

Por último, este sindicato rechaza la pretensión de que algunos usuarios paguen determinados servicios, ya que supone introducir mecanismos de financiación privada en la sanidad pública y se pretende con ello pasar al usuario los gastos provocados por la ineficaz gestión.

J. Mendia

SEGUN RAUL MADINABEITIA, MUSICO NAVARRO QUE TRABAJA POR LA NORMALIZACION DEL TXISTU

"EUSKALERRIA NECESITA Y TIENE CANTERA PARA CREAR UNA UNIVERSIDAD DE MUSICA"

Se es artista, con todas sus consecuencias, o no se es. Sólo así se entiende que Raul Madinabeitia abandonara su relativamente segura profesión de ingeniero para tratar de conquistar para el txistu el lugar que se merece dentro del mundo de la música. Una tarea difícil, complicada además por el hecho de tener lugar en Iruñea, y en un contexto político, social y cultural especialmente complicado. Años después, Madinabeitia, desde su aula del conservatorio Pablo Sarasate sigue "maquinando" nuevas experiencias musicales, con el txistu como protagonista, a la vez que reivindica la creación de una Universidad de Música para Euskalerria.

-Cuando decides estudiar música, ¿por qué eliges el txistu?

-Son varias las razones. En primer lugar, porque me gustaba. En segundo lugar, porque el que estuviera considerado como un instrumento de segunda era y sigue siendo un reto para mí, y, finalmente, por lo que tenía en aquellos años de compromiso cultural y político.

Lo que yo intentaba entonces y sigo intentado ahora es situar al txistu en el lugar que se merece.

-En esta labor, ¿qué importancia tiene la creación del conjunto instrumental *Egungentia esperientzia*?

-Creo que es un paso importante en el sentido de que estamos trabajando en la línea de actualizar el txistu y la música en general a los nuevos tiempos, de buscar nuevas formas de comunicación estética sin olvidar las raíces.



Egungentia esperientzia surge del propio trabajo en el conservatorio, y en él tienen cabida instrumentos como el txistu, violín, viola, chelo, acordeón, guitarra... Tocamos música clásica, contemporánea y popular, y, sin duda, nuestro momento culminante tuvo lugar el año pasado con la puesta en escena de un espectáculo en el que combinamos nuestra música con danza contemporánea, luz, diapositivas... Fue una primera experiencia novedosa que, además, fue muy bien recibida por el público.

-¿Qué proyectos inmediatos tenéis en estos momentos?

-Nuestro reto inmediato es sacar a la calle un disco, de hecho estamos en plena elaboración del master. El problema es cómo vamos a poder afrontar esa aventura económica sin ningún tipo de apoyo institucional y dentro de un clima en el que parece que hasta la cultura tiene que ser rentable.

PROVINCIANISMO

-En base a tu experiencia, ¿crees que existe afición a la música entre los jóvenes navarros?

-En Iruñea, y pese a la pésima actuación de la Administración existe una afición a la música importante.

En este sentido, creo que tenemos que denunciar claramente el provincianismo y la autarquía a la que nos están sometiendo, y que puede acabar ahogando cualquier interés musical y cultural.

En mi opinión, para dar la vuelta a la situación actual, la programación musical debería estar realizada por los propios músicos en base a un programa continuado y a objetivos claros.

-¿Cuáles son tus principales reivindicaciones como trabajador del conservatorio Pablo Sarasate de Iruñea y como músico?

-En primer lugar, a nivel educativo falta una planifi-

cación de la infraestructura: escuelas de música, conservatorios elementales, medios...realizada por músicos. Sería necesaria, también, una sincronía con el sistema educativo general, así como una homogeneización de salarios, horarios, precios de matrículas... en todos los centros.

Por si todo lo anterior no fuera suficientemente grave, ahora, con la aplicación de la Logse, el conservatorio Pablo Sarasate, como tantos otros, va a dejar de ser conservatorio superior, por lo que la incertidumbre respecto al futuro es evidente. En este contexto creo que se hace más necesario que nunca la creación de una Universidad de Música para Euskalerria, un centro de prestigio a nivel europeo, para el que sólo hace falta voluntad de ponerlo en marcha, porque cantera hay de sobra.

CORPORATIVO, PERO MENOS

-Finalmente, ¿es el mundo de la música tan corporativo como a veces se refleja ante la opinión pública?

-Es cierto que, por lo general, los músicos no se sienten trabajadores sino artistas, según el concepto romántico. También es cierto que, por ejemplo, en muchos centros y orquestas hay verdaderos problemas de funcionamiento debido a los intereses encontrados y corporativistas de muchos de sus miembros, pero, a pesar de todo, creo que se exagera mucho, y que poco a poco los músicos también se están dando cuenta de la necesidad de estar en un sindicato de clase, aunque a algunos todavía se nos mire con cara rara por el mero hecho de tocar el txistu y ser de ELA.

M. Pagazaurtundua

ROSI & PERU



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Al alcalde de Barakaldo, Sr. Pera

Solicitamos con suficiente antelación permiso para colocar nuestra propaganda en las farolas y pasado un mes nos contestas que "sientes comunicarnos que las farolas se han reservado como soporte propagandístico para la campaña de las próximas elecciones". Tienes mucha cara. Porque nosotros íbamos a retirar nuestra propaganda a últimos de abril, como bien se expresaba en la solicitud, y tu campaña la vas a empezar a mediados de mayo. Los agravios comparativos sobran.

Existen en Barakaldo bastantes farolas y de altura suficiente como para que entren todos los carteles. ¿Acaso tiene el sindicato ELA menos derechos que un circo? La publicidad de éste no ha sido retirada de las farolas.

Sail honen helburua gure afiliatuek gizarte eta lan munduari buruz dituzten iritzientzako tribuna irekia izatea da. Eskutitzak honako helbidera bidal itzazue: Landeia, cartas de los lectores / irakurleak mintzo, Barrainkua 15, 48009 Bilbo. Leku arazoak direla eta, arren eskatzen dizuegu gutunak ez daitezela 20 lerrotik gorakoak izan.

Quando nos quitaste los carteles anteriores, ¿había campaña electoral? ¿Qué es lo que te molesta de nuestra campaña de empleo? ¿Qué es lo que tienes contra el eslogan "Es urgente crear empleo"?

Tú nos has quitado los carteles. Tú has amordazado la libertad de expresión, esa que tanto nos costó conseguir a algunos.

Hemos empleado un sistema ecológico para colocar nuestra propaganda porque no nos gusta ensuciar las paredes de nuestro pueblo. Por cierto, no sabemos si te has dado cuenta de que este también es nuestro pueblo, y que por tu forma de proce-

der a ti sí te gusta que las paredes de Barakaldo estén siempre llenas de propaganda.

Puri García

Responsable

Interprofesional

Margen Izquierda

Akatsaren kanpaina

Ez dakit zenbat milioi gastatu ote diren kanpaina horretan, baina 'zero akats' aldarrikatu baditu ere, berau izan dugu akatsa eta hankasar-

tzea. Eusko Jaurlaritzak nonbait mezu baikorrak eta etorkizunari begirakoak eman nahi ditu, baina zalantza haundiak ditut ea kalean horrelako kartelak ikusita edo eta igande batetan etxe guztietan jaso den foileto bat irakurrita kalitatea eta gauzak ongi egiteko kontzientzia sartuko ote zaigun.

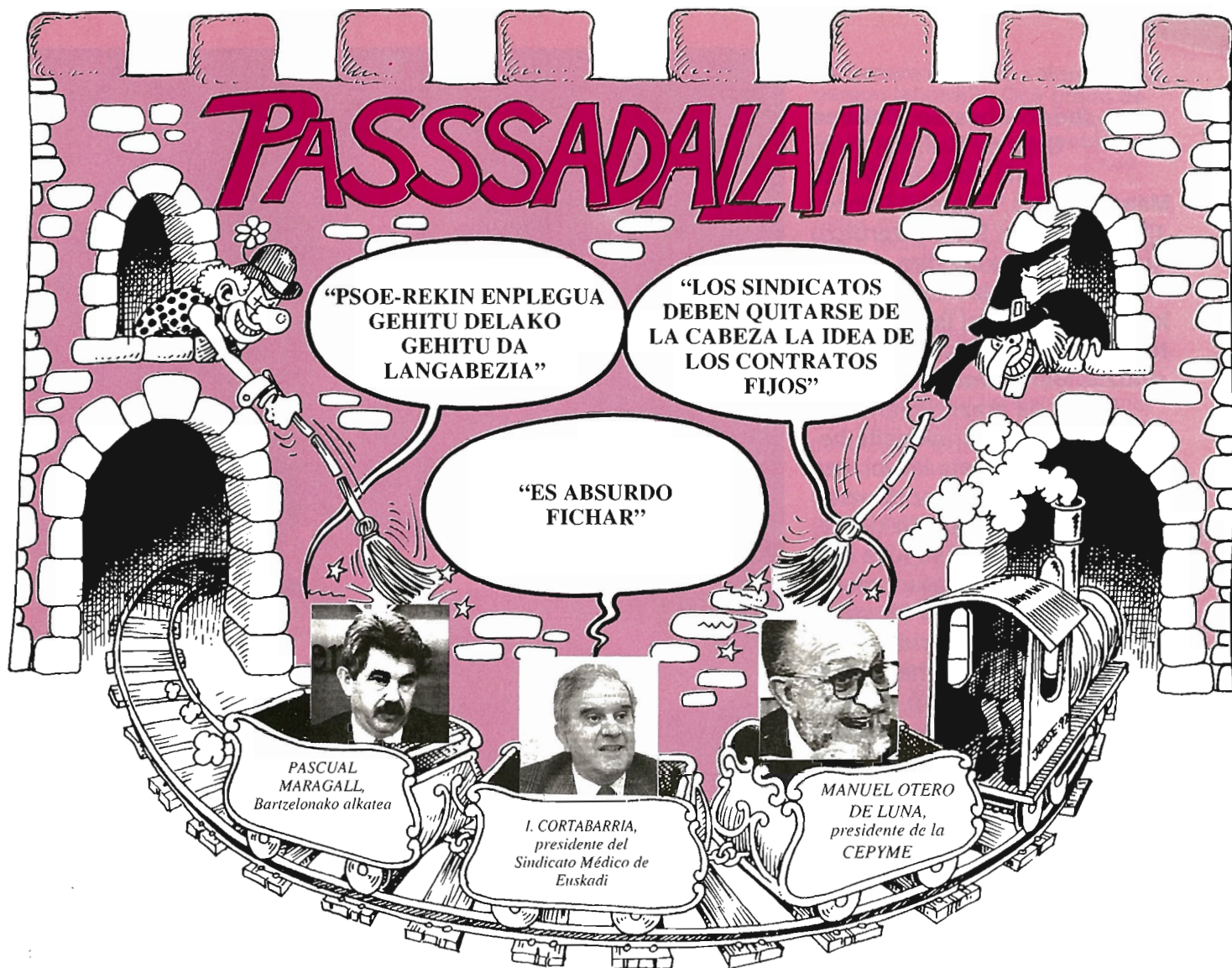
Hori ez da aste batzutan lantzen, kulturaren oinarrian baitago. Eta kultura denbora luzean zehar garatzen da.

Ba dirudi, Jaurlaritzak bere irudia leku onean utzi nahi duela, baina hori garestia gertatzen da komunikabide eta kale guztietan agertu nahi denean. Horrenbeste milioi gastatzeak gaur ez ote du beste gauzetan zentzu gehiago?

J.H.

Bergara

PASSADAIAUNDIA



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ **“LA RETORICA NEOLIBERAL HA DE EMPLEARSE DE MANERA SELECTIVA COMO UN ARMA CONTRA LOS POBRES; LOS RICOS SEGUIRAN DEPENDIENDO DEL PODER ESTATAL”**

Noam Chomsky, catedrático del Massachusetts Institute of Technology

✓ **“ESKOLA PUBLIKO BERRI BATEN PROIEKTUAZ MINTZATZERAKOAN, IKASTOLAZ BAKARRIK ARI AL GARA?”**

Ramon Etxezarreta, idazlea

✓ **“EL FRAUDE FISCAL ES PRACTICAMENTE INEXISTENTE ENTRE LOS TRABAJADORES”**

Miguel Angel Lasheras, director del Instituto de Estudios Fiscales

✓ **“LLEGA UN MOMENTO EN QUE UNO SE PLANTEA LA AUTODETERMINACION”**

Alfredo Kraus, tenor

✓ **“LOS ARBOLES DEL DERECHO SEGUIRAN OCULTANDONOS EL BOSQUE DE LA JUSTICIA”**

Alfonso Sastre, escritor

✓ **“ELAN EZ DU INORK ESKURIK SARTZEN”**

Jose Elorrieta, idazkari nagusia

✓ **“ESTATU-FUNTZIONARITZAN INTEGRATZEAREN TAMAINUKO TRAZIOAREN AURREAN EZ DAGO INOLAKO TOLERANTZIARIK”**

Jexuxmari Zalakain, EHUko irakasle kaleratua

✓ **“VAMOS A IMPLANTAR LA JORNADA LABORAL DE 10 HORAS PARA MODERNIZAR LAS RELACIONES LABORALES.”**

Carlos Menem, presidente argentino

✓ **“HERRITARROK ERASOTUAK IZAN GARA IDAZKARI ERDALDUNA IZENDATU DIGUTENEAN”**

Xabier Etxebarria, Dimako alkatea

✓ **“CUALQUIER COMUNIDAD AUTONOMA PUEDE DENUNCIAR A EUSKADI”**

Antonio Zabalza, secretario de Hacienda

✓ **“LA RECUPERACION SE NOTARA EN EL SEGUNDO SEMESTRE”**

Pedro Pérez, secretario de Estado de Economía

✓ **“CREO QUE SE VA A VOLVER AL KEYNESIANISMO”**

Miguel Fernández Pinedo, Pte. de Price Waterhouse

✓ **“AMODIORIK GABE HAU BASAMORTUA IZANGO HUNAKE”**

Amaia Zubiria, abeslaria

Alberto Abasolo, Cristina Ortiz de Guinea, Juan Luis Peña eta Maika Méndez Bilbo, Gasteiz, Donostia eta Iruñean ELAko zerbitzu juridikoetako kide dira. Ondorengo elkarrizketan egungo krisi aroan euskal langileek dituzten arazo nagusiak aitzaten dituzte. Beren ustez, kaleratze libre da arazorik larriena. Abokatu talde honek baita beren senitarteko- eta lan-bizitza bereizteko egin behar dituzten ahaleginak adierazi dizkigute, eta edozein kasu luze edo gaitza izanagatik azken muturreraino emateko filosofia. ELAko zerbitzu juridikoetan ari diren lau lagun hauentzat Precoren moduko tresnak bultzatzea beharra dago, elkarrizketa konfrontazioaren ordeztu nagusi dadin.



Alberto Abasolo

LOS SERVICIOS JURIDICOS DE ELA CONSTATAN UN IMPORTANTE DETERIORO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES VASCOS

"EN EUSKADI EL DESPIDO LIBRE ES UN HECHO"

¿Cómo influye la situación económica del momento en vuestro trabajo diario?

-Tenemos varios referentes para darnos cuenta que la situación económica empeora. El más inmediato es el volumen de trabajo que llega hasta los servicios jurídicos y, la tipología de los casos.

Los problemas más habituales en la actual coyuntura son los despidos y rescisiones de contratos, tanto individuales como colectivos. En la práctica, está más que demostrado que el despido libre es un hecho en Euskadi. El empresario cierra la persiana y el trabajador se queda a verlas venir, no importa que sea fijo o temporal. O si no, se deshace de él por dos duros.

Las reclamaciones por incapacidades son algo habitual, también. En muchas ocasiones se trata de gente entre 45 y 55 años a la que le cierran la empresa y se encuentra en la calle sin perspectiva de futuro

después de consumir los 2 años de paro. Su única esperanza, entonces, es conseguir que esa artrosis o esa sordera provocada, en gran parte, por los muchos años de duro trabajo se reconozca como incapacidad. Suelen ser casos especialmente complicados, por la situación personal de los solicitantes y porque la INSS ha elegido el camino más fácil, cerrarse en banda y denegar por norma la solicitud de incapacidad.



**"EPAIKETA BATEN
EMAITZA SARRI LOTERIA
IZATEN DA. EPAITEGIRA
JOAN AURRETIK IRTENBIDE
GUZTIAK SAIATU
BEHAR DIRA"**



También pasan por nuestras manos infinitos casos en los que la empresa deja de pagar meses y meses, con las dificultades e incertidumbre que ello conlleva para cualquier economía familiar. Mientras, a los trabajadores no les queda otro remedio que seguir acudiendo al trabajo. En muchos casos, además, el tema suele acabar con el cierre de la empresa y la desaparición del empresario, con todo lo que esto supone.

-En Bizkaia, en concreto, comenta **Alberto Abasolo**, existe bastante empresario que monta una empresa y quiere hacerse rico de la noche a la mañana. Cuando no lo consigue desaparece y deja a los trabajadores empantanados.

-En Nafarroa -añade **Maika Méndez**- además de todo lo dicho se está produciendo un aumento de las demandas contra el INEM por prestaciones mal pagadas.

Y eso es lo que nos llega, recalcan, porque somos conscientes de que mucha gente no reclama por miedo, y sigue soportando situaciones de escándalo.

INTERES Y CONSTANCIA

-Con vuestro trabajo parece especialmente difícil separar vida personal y profesional, no lleváis los problemas a casa, ¿no?

-Aunque depende mucho de la forma de ser de cada uno, al principio te afecta todo. Hay que tener en cuenta que, en cierto modo, somos el paño de lágrimas de la gente, su última esperanza, y no sólo te cuentan su problema jurídico, sino también el familiar.

Está claro que así no se puede vivir. Y la solución es poco a poco ir poniéndote una especie de coraza, que te permita aislarte un poco de los problemas y a la vez analizarlos sin tanto apasionamiento, lo que a veces no es bueno.

-Eso intentamos, aunque a veces, resulta difícil, cuenta **Juan Luis Peña**. Yo, por lo menos, todavía sigo teniendo junto a la cama un boli y un cuaderno por si se me ocurre algo en mitad de la noche.

-¿La gente, en general, valora el trabajo que hacéis?

-Este trabajo es especialmente ingrato. Generalmente, muy poca gente se queda, al final, totalmente satisfecha. En primer lugar, porque no tienen una mentalidad jurídica, es decir, lo que para tí es un éxito, para ellos, si no les soluciona al 100% su problema vital, es un fracaso.

Hace falta creer mucho en lo que estás haciendo y en el proyecto que defiendes para no quemarte.

- ¿Tiene ELA unos buenos servicios jurídicos?

-Desde luego nuestro objetivo es ofrecer el mejor servicio y a ello nos dedicamos día a día a base de interés, trabajo y constancia, volcándonos en cada caso.

Lo que está fuera de toda duda es que luchamos hasta el final para dar a nuestros afiliados la mejor solución a sus problemas. Para demostrarles que están protegidos, que tienen a todo el sindicato detrás. Que con su cuota tienen derecho al mejor servicio, gratuitamente. Nuestros afiliados cuentan no sólo con su abogado, sino con todo un equipo que hace aportaciones a la solución de su caso.

ALGUNOS JUICIOS, UNA LOTERÍA

-Está bastante extendida socialmente la idea de que la justicia es lenta y funciona mal. ¿Se pue-



Maika Méndez



Juan Luis Peña



Cristina Ortiz de Guinea

de generalizar esta valoración al campo laboral? ¿Qué grado de sensibilidad hay en los juzgados de lo social hacia los problemas de los trabajadores?

-Es evidente que la justicia, en general, necesita más medios humanos y técnicos, y en ese sentido los juzgados de lo Social, la Inspección de Trabajo, o el Fogasa no se libran. Pero, en general, creemos que se está trabajando en una línea bastante correcta. Hay que mejorar, por supuesto, porque al final el trabajador tiene ya bastante con su problema para además hacerle pagar todas las deficiencias de la justicia.

Respecto a la sensibilidad social de los magistrados, pues hay de todo. De hecho, no es una exageración decir que un mismo caso lo puedes llegar a ganar o perder en función del magistrado que te toque.

-En Iruñea, la situación en los juzgados de lo Social es caótica, asegura **Maika**. Sufrimos retrasos de años. Por poner sólo un ejemplo hay un juez suplente que tiene 350 sentencias para dictar y no las dicta, los jueces titulares no llegan a los módulos establecidos, tenemos todas las ejecuciones de bienes paralizadas... Está claro que así no podemos seguir.

-En Gasteiz, comenta **Cristina**, es la Inspección de Trabajo la que deja mucho de desear. Por motu proprio no actúa. Lo hace siempre a instancia sindical, tarde, mal y sin "mojarse". Y si se moja, rubrica con ironía, es en contra del trabajador, así que no se qué es mejor...

-De lo que comentáis se deduce que ir a juicio, en muchas ocasiones, no es la decisión más acertada...

-Así es. El resultado de un juicio, en muchos casos, es una lotería. Por eso mismo antes de ir al juzgado hay que intentar agotar todas las vías posibles.

En este sentido nos parece básico la potenciación de instrumentos de arbitraje, conciliación y mediación como el Preco. Además, las soluciones proporcionadas por este órgano son más duraderas al ser fruto del diálogo y no de la imposición de una de las partes. Es, sin duda, una salida más válida que la de los tribunales, pero no suficientemente utilizada, hasta el momento.

J. Jayo



LABUR

✓ EL CONTROL DE LOS CONTRATOS ES CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional ha desestimado el recurso interpuesto contra la obligación que tiene el empresario de entregar a los representantes de los trabajadores una copia básica de los contratos laborales, por entender que este precepto no viola el derecho a la intimidad de los trabajadores.

La sentencia señala que aunque se admitiera que el derecho a la intimidad se ve así limitado, esta limitación estaría justificada por la finalidad, constitucionalmente protegible, de favorecer el cumplimiento de la normativa laboral reforzando los derechos de información de los representantes de los trabajadores.

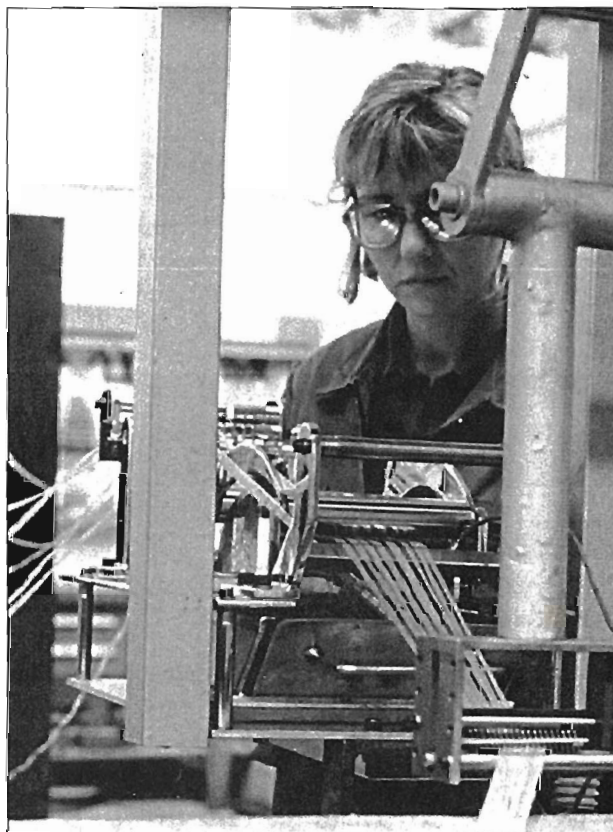
✓ PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION NAVARRA

De acuerdo con el Decreto Foral 134/1993, de 26 de abril (BON del 12 de mayo), el personal laboral fijo y estatutario de la Administración foral de Navarra y de sus organismos autónomos, podrá optar, por una sola vez, por la integración en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La opción debe ejercerse en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del Decreto (antes del 12 de julio). La integración no supondrá cambio en el sistema de seguridad y previsión social que se tuviese anteriormente.

Respecto al crédito horario de los delegados sindicales que opten por la funcionalización, la Administración se ha comprometido ya al mantenimiento del crédito horario global que cada sindicato tenga, con carácter transitorio hasta las próximas elecciones sindicales.

OPORRETAKO KINKA



ulertzen du ezen ez dala zilegi opor egunak murriztea langilea kontratua etenda egon deneko epearen heinean edo konformidadean, zeren eta kontratuaren etena ez baita gertatu langilearen borondateagaitik, baizik eta etenduraren sorrera eta etorkia enpresariaren nahikundearen kokatu behar baita, arazo koiunturakoak edo ekonomikoak direla eta.

Aitzitik, Auzitegi beraren beste epai sail batek aitortu egiten du langileen opor egunen murrizketaren zilegitasuna, oporrak disfrutatu egin behar omen direlako lanean aritutako denboraren arabera, eta urte osoan zehar edo zati batean lanik ez bada egin ez omen baita oporrak disfrutatzeko esku-biderik osatzen, edo ta urritu eta laburtu egiten da, bere iraunaldia lanordu kopurua urritu den heinean.

GARAIZ NEGOZIATU

Oporretarako eskubidearen inguruko gaien artean, espedienteekin zerikusi daukana da bat. Enplegu erregulazio espedienteek jota dauden enpresa eta langileak ugari samar diren bolara honetan, ausia sor daiteke egoera horrek zein eragin duen oporretarako eskubidean, edo batere eraginik ote duen.

Kontratua eten egiten deneko espedienteetan ihardun behar da, noski, zeren kontratua iraungi egiten denekoetan, langileek disfrutatu gabeko oporren saria jasotzeko eskubidea izango lukete soilik, zor zaien beste alokairuen likidazioarekin batera.

Kontratua eten egiten deneko espedienteetan, berriz, ausia da oporrak disfrutatzeko eskubidea zenbateraino osorik mantentzen den, ala jasan egin behar ote duen murrizketarik, lanerako ordu kopurua gutxituta geratu den heinean.

ERIZPIDE ALDERANTZIZKOAK

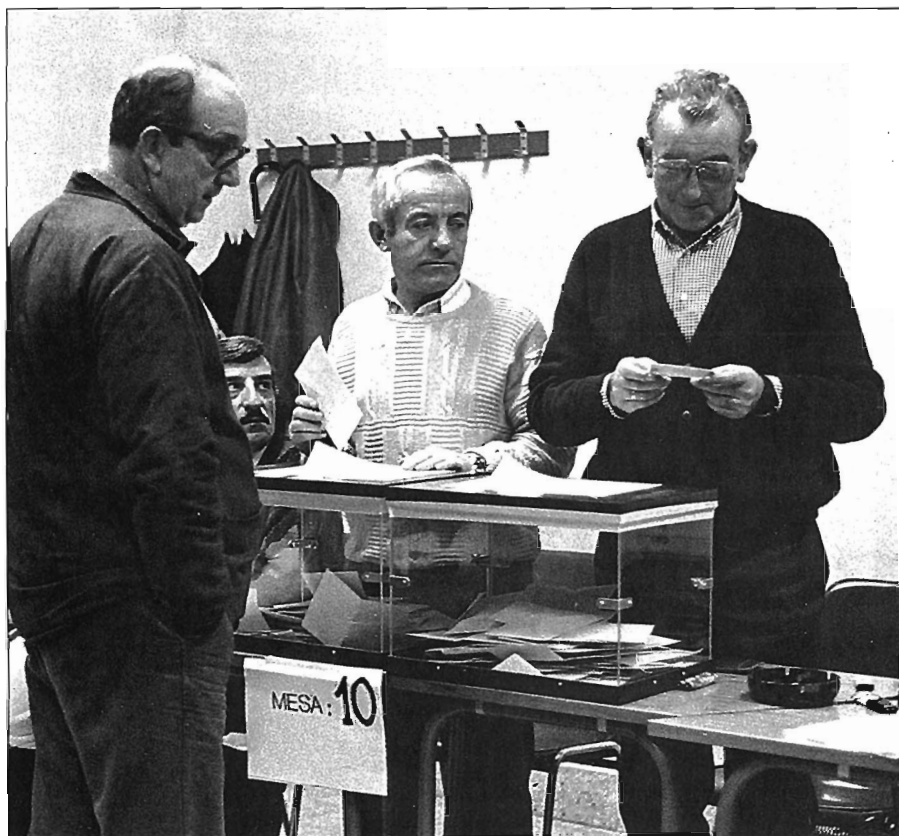
Gaiari buruz izan diren epaietan, ez datoz erizpide guztiak bat. Garai bateko delako Laneko Auzitegi Zentraleko zenbait epaien arabera, auzitegiak

Horregatik, oporretarako eskubidea bere osotasunean defenditu ahal izango balitz ere, lehenengo aipatutako epaien erizpidea baliatuz, adierazi behar da azkenaldion auzitegiaren nagusitzen ari dena bigarren erizpidea dela, eta espediente bitarteko lanuzteei ez zaiela aitortzen OIT-ko 132. Konbenioak beste lanuzte mota langilearen borondatearen parterik gabekoeri agintzen dien bezalako tratamendua.

Egokiena espedientearen tramitatzeko garaia den artean gaia negoziatzea izan daiteke.

Gogoratu behar da, azkenik, beste kontu bat dela kontratua eten egin beharrean, jornada soilik murriztu egiten deneko espedientearen izaten danean, egunero lantokira agertzeko obligazioa mantentzen delarik; orduan, auzitegien erizpideen arabera, denbora partzialeko delako kontratudunen kasuan bezalatsu, langileen opor eskubidearen osotasunak ez baitu nozitzen.

J. B. Harriola



■ NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACION

Estando vencido y denunciado el convenio provincial de transportes regulares de viajeros por carretera de Bizkaia, la Federación de Transportes de ELA se interesa por la posibilidad de plantear convenio de empresa por primera vez en la compañía Bilbaína de Autobuses, S.A.

A la propuesta de iniciación de negociaciones, la empresa únicamente podrá negarse por existencia de una "causa legal" (como podría ser la falta de representatividad de la parte promotora de la negociación), o cuando lo que se pretende es revisar un convenio que todavía está en vigor (art. 89.1 del Estatuto).

Un convenio está en vigor, o no está vencido, mientras no haya sido denunciado y transcurrido, tras la denuncia, su plazo de duración. Mientras está en vigor ninguna de las partes puede obligar a la otra a negociar un nuevo convenio, sea éste del mismo ámbito, sea de ámbito distinto, pues el art. 84 del Estatuto prohíbe la concurrencia de convenios.

Fuera de tales excepciones, la parte receptora de la comunicación no puede negarse a la iniciación de negociaciones, y se halla bajo la obligación legal de negociar. La obligación opera no sólo para renegociar convenios vencidos, sino también cuando lo que se trata es de crear una nueva unidad de negociación de ámbito distinto; lo contrario supondría recortar irrazonablemente el derecho a la negociación reconocido constitucionalmente, "llegándose a petrificar el ámbito de los convenios" (Ss TCT de 17 de marzo y 21 de octubre de 1987).

Denunciado y vencido el convenio de ámbito superior, pues, la constitución de ámbitos inferiores no admite duda; se favorece de esta manera el ejercicio de la negociación colectiva y se refuerza, también, el mismo deber de negociación.

La elección y determinación de la unidad de negociación es, por otra parte, una decisión importante en la estrategia negociadora, ligada al ejercicio de la autonomía colectiva y al derecho de libertad sindical.

■ ELECCIONES PARCIALES DE REPRESENTANTES

En la empresa Pavigom, S.A. se ha producido un aumento de plantilla, de 27 a 32 trabajadores, que implica un cambio en el número de representantes, y se pide información legal al respecto

El supuesto está recogido en el artículo 15 del Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones de representantes en la empresa. Este precepto establece que cuando aumente la plantilla de un centro de trabajo de forma tal que implique un cambio en el número de representantes, se podrá promover la elección parcial para cubrir los puestos que se amplían. El artículo señala, además, que el mandato de los nuevos representantes finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

Al no indicar dicho artículo que los nuevos mandatarios hayan de ser elegidos sólo por los trabajadores ingresados tras la elección anterior, hay que entender que lo que hace es remitirse a la regla general contenida en los artículos 69 y ss. del Estatuto (sentencia del TSJ del País Vasco de 23-9-92).

Así pues, se deben promover en la empresa elecciones parciales de representantes. Son electores y elegibles todos los que componen la plantilla en los términos del art. 69 del Estatuto. Y el mandato de los nuevos representantes lo es por el tiempo que resta hasta las siguientes elecciones reglamentarias.

Hay que aprovechar para decir que el supuesto contrario, la reducción de plantilla, no implica la reducción del número de representantes en ningún caso; existiendo diversas sentencias que establecen que el mandato de los delegados y su duración no dependen de los cambios operados en la plantilla, y no se extinguen por razón de disminución de la misma.

ENSEÑANZA RATIFICA SU LINEA SINDICAL

Los delegados de ELA-Enseñanza ratificaron la línea sindical mantenida hasta el momento en el III Congreso de la Federación, celebrado en Gasteiz el pasado 14 de mayo. Los delegados se comprometieron también a seguir lu-



chando por un sistema educativo propio, de calidad y que respete la vía de la negociación colectiva para acordar condiciones de trabajo dignas para todo el personal.

Los delegados de Enseñanza ratificaron, como vascos, el compromiso de exigir que se ejerza y desarrolle el autogobierno en educación, y como sindicalistas, la voluntad de luchar para que el sistema educativo esté al servicio de los trabajadores y las condiciones laborales de todos los trabajadores del sector, docentes y no docentes, sean de la red que sean, mejoren progresivamente.



ELAREN ERABATEKO GEHIENGOA ERTZAINTZAN

ELA-Ertzaintzak erakundeko lehen hauteskunde sindikaletan garaipen itzela lortu zuen, ordezkarien gehiengo absolutua. Hauteskundeak pasa den maiatzak 25ean izan ziren, eta ertzainek ELAren gain ipini duten konfidantza; baieztatuta geratzen da garaipenarekin, egun bateko botutik landa, afiliatu kopuruak gorakada nabarmena izan baitu azken urteotan, ELA sindikatu nagusi bihurtu delarik. Honek ordezkari kopurua haunditzea posible egingo du, afiliatu kopuruak ere zerikusia duenez.

Estatuko beste poliziek ez bezala, Ertzaintzak eskubide sindikal guztiak ditu onartuak legez, eta hau Poliziaren Euskal Legean bilduta dago, ELAren eraginari esker hain zuzen.

Hauteskundeak igarota, ELA ertzaintzako lortu zehatzak planteatu ditu helburutzat: Karrera profesionala arautzea, bigarren iharduna edo eta formazio beharra, Europako ereduera gero eta gehiago hurbiltzeko.

EL VALOR DE LA CAJA DE RESISTENCIA

Las trabajadoras y trabajadores de limpiezas de Bizkaia saben muy bien de la importancia de la Caja de Resistencia de ELA tras protagonizar una huelga de 48 días. Los afiliados con más de seis meses de antigüedad en el sindicato han percibido **88.834 pesetas**, y los que llevan menos de seis meses, 44.417 pesetas.

En conflictos como éste se hace más necesario que nunca el tener instrumentos para ganar las huelgas. Cuando la patronal no entiende más lenguaje que el de la huelga y ésta ha de ser larga, el único medio eficaz para resistirla, sin que flaqueen las fuerzas, es contar con la ayuda económica que supone la



Caja de Resistencia. Por eso, cuando otros tenían dudas y empezaban a fallar, desde ELA se ha mantenido el empuje haciendo posible resistir.

ELA es el único sindicato con Caja de Resistencia.