

# Landeia

ELA



NOVIEMBRE 1993 AZAROA Nº 17 ZENB.

LOS PAGANOS DE LA CRISIS

JESSE-93

NOVIEMBRE 93 AZAROA

**NUMERO 17 ZENBAKIA**  
**SUMARIO / AURKIBIDEA**

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 ENTREVISTA CON JUAN CRUZ LOPEZ
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 REPORTAJE SOBRE TORFINASA
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 CONSECUENCIAS DEL PACTO SOCIAL
- 14 LA VENDIMIA
- 15 NOTICIAS INTERNACIONALES
- 16 CONVENIO DE HOSTELERIA DE GIPUZKOA
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE SOBRE ENKARTERRIAK
- 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**

# JAURLARITZA BERTAKOEN KONTRA



**O**rain egun batzuk Gipuzkoako Ostalaritza Konbenioa sinatu da, enpresari-elkartearen eta ELA eta LABen gehiengo sindikalaren adostasunaz. **Landeia** honen beste orrialde batean egiten da konbenio honen eraginaren azterketa.

Izan dira, ordea, konbenio honekin ados izan ez direnak ere. CCOO eta UGT sindikatuak, alde batetik, Gipuzkoako konbenio honek negoziazioaren zentralizazioarako zailtasunak ekarri ditzakeelako. Eta bestetik Eusko Jaurlaritzaren Lan Saileko Lurralde Ordezkaritza, konbenio honek agian egunen baten egingo den estatu mailako konbenioarekin elkar jo dezakeanaren aitzakiz.

Jarrera biak kezkarriak izanik, Lan Sailek grabaegotzat jotzen dugu ezberrik gabe.

Ba dakigu Luesma jaunak berriro ere "legalidad vigente" delakoa zaindu beharra aipatuko duela jarrera honen arrazoi-tzat. Baina, aitzakiak aitzaki, ezin da funtsean dagoen arazoa estali, hau da euskal lurralde bateko gehiengo sozialak bere harremanak arautzeko demokratikoki erabakitako konbenioari Eusko jaurlaritzat ez diola babesik ematen eta gainera erasotu egiten duela.

Arazoa grabea da berez, eta oraindik grabaego gure artean jabetzen ari den joera baten adierazgarri delako. Lan-harremanen arloan egunero gertatzen ari dena ikusirik, galde-tu beharko dugu zertarako den herri hontako gehiengo demokratikoaren borondateari irten-bidea ematen saiatu beharrean inork ezarritako "legalidad vigente" ditzosozkoa betearazten su eta gar saiatzen ari den jaurlaritza.

Estatutuari oneritzia eman genionean ez zen, noski, horretarako izan, horretarako lehen-go eta oraingo gobernari zibilak aski batira.

# LAS REGLAS DE LA UNIDAD DE ACCION



**E**n la ceremonia de las negociaciones que por su cuenta y riesgo UGT y CCOO mantienen con el Gobierno ha sonado la hora de invocar la unidad de acción para, dicen, responder a los planes antisociales del Gobierno.

La unidad de acción, qué duda cabe, es un instrumento necesario en un sistema de pluralismo sindical. Ninguna objeción podría hacerse, por tanto, a este llamamiento si no tomáramos en cuenta algunos hechos que ponen en tela de juicio la sinceridad y la lealtad de esta iniciativa.

## HECHOS SIGNIFICATIVOS

El primero de ellos es que UGT y CCOO, asumiendo en exclusiva la representación de los trabajadores, han diseñado su estrategia y adoptado su línea de actuación en las

negociaciones del pacto sin contar para nada con el resto del movimiento sindical.

Más grave resulta aún que estos sindicatos hayan prestando y sigan prestando cobertura a una ceremonia de negociación en la que la posición del gobierno ha sido, desde el inicio, de manifiesta imposición.

Coincidiendo significativamente con la negociación del pacto, UGT y CCOO llegan con el gobierno a acuerdos en materias clave para los intereses estratégicos de estas organizaciones: reforzamiento de la centralización de la negociación colectiva y reforma del sistema de elecciones sindicales. Se trata de acuerdos con un fuerte contenido antidemocrático, que atacan frontalmente al resto del movimiento sindical y, en particular, al sindicalismo vasco.

Por estas mismas fechas todos los medios de comunicación se hacen eco, por otra parte, de los acuerdos a que uno de los sindicatos participantes en la negociación del pacto ha llegado con el gobierno de cara a dar solución a los problemas financieros de dimensión multimillonaria en los que el conglomerado empresarial del sindicato se encuentra, al parecer, inmerso.

No es fácil que, teniendo en cuenta todo lo anterior, el amago de respuesta que UGT y CCOO han esbozado no se entienda incluido como un elemento más en el guión del desacuerdo pactado. Como sin duda lo ha entendido el presidente González cuando no ha tenido empacho en calificar la actitud de estos sindicatos de "muy razonable", restando importancia a las posibles movilizaciones.

## RESPONDER EN SERIO

Desde luego, ELA no va a participar en la escenificación de una unidad de acción que sirva simplemente para lavar la cara a estas organizaciones. Que, además, intentan aprovechar

las negociaciones para ponernos la soga al cuello. Sería pedir demasiado.

Es cierto, sin embargo, que la ofensiva antisocial del Gobierno reviste una intensidad y un alcance como hasta ahora no habíamos conocido. Es cierto también que, por ello, la unidad de acción es más necesaria que nunca. Y ELA está dispuesta a poner de su parte el máximo esfuerzo para que una respuesta unitaria sea posible. Lo hemos hecho ya en ocasiones anteriores. No ponemos para ello sino dos condiciones que cualquiera puede entender fácilmente.

La primera, que UGT y CCOO adopten una posición de claro y firme rechazo de la política del gobierno, posición que no se compadece muy bien con el alargamiento de la ceremonia de negociación en mesas de diverso signo.

La segunda, que estos sindicatos renuncien de una vez a la estrategia de intentar imponer en nuestro ámbito de actuación decisiones que no cuenten en este ámbito con un respaldo mayoritario. Lo que no es, dicho sea de paso, sino la aceptación de un principio democrático que no debiera admitir muchas dudas.

Si UGT y CCOO, en coherencia con la resolución que recientemente aprobaron en el Consejo de Relaciones Laborales, empiezan por aceptar una negociación colectiva que reconozca "los ámbitos y contenidos que las mayorías empresariales y sindicales vascas pacten (...)" sin interferencias ni imposiciones" habrán hecho una aportación decisiva para una sólida colaboración intersindical.

**J**uan Cruz López, secretario general de la Federación de Transporte de ELA, analiza en la siguiente entrevista la situación del sector, caracterizada por la importante crisis que atraviesan subsectores como el de pesca, marina mercante o aduanas y la expansión de otros como seguridad o mensajería. Este dato positivo queda, sin embargo, un tanto oscurecido por los altos índices de precariedad que soporan ambos sectores. López denuncia, también, la marginación que sufre Euskadi en materia de infraestructuras, a la vez que reclama las transferencias pendientes en esta materia contempladas en el estatuto de Gernika. Finalmente, el máximo responsable de la Federación de Transporte destaca la dificultad para romper la tendencia centralizadora de la negociación colectiva en el sector, aunque muestra su esperanza de que en el próximo congreso de su federación se fijen las bases que posibiliten dar pasos en ese sentido.



JUAN CRUZ LOPEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACION DE TRANSPORTE

# "EL GOBIERNO CENTRAL MARGINA A EUSKADI EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURAS"

**-¿Cuál es, a grandes rasgos, la situación del sector de Transporte?**

-Es difícil hacer un análisis global de la situación del sector de Transporte por la diversidad de subsectores que lo conforman. Sin embargo, es evidente que en los últimos años se ha dado una pérdida importante de empleo en sectores tan emblemáticos como el pesquero, marina mercante o aduanas. Las razones son muy distintas. En el primero de los casos, por la propia normativa comunitaria, restrictiva en cuanto al número de licencias y capturas, así como a una pérdida de relevo generacional. Por lo que se refiere a la Marina Mercante, las razones hay que buscarlas en el abandono de los empresarios y en la política de reducción brutal de costes, lograda en base a la utilización de banderas de conveniencia y contratación de tripulación, sin apenas preparación, de países del tercer mundo.

Y luego está el tema de las Aduanas, en el que se han perdido cientos de puestos de trabajo por la entrada en vigor del Acta Única y la carencia de alternativas a una situación que ya estaba prevista desde hace años y sobre la

que habíamos advertido en numerosas ocasiones.

Otro sector en el que se está perdiendo empleo es el de transporte de Mercancías. Es evidente que la mayoría de nuestra empresas no tienen el tamaño adecuado para competir en el nuevo mercado europeo, y las dificultades de esa falta de dimensionamiento están empezando a notarse ya.

**-Sin embargo, esta situación se está compensado por el auge de otros sectores como puede ser el de las empresas de seguridad o el de mensajerías ¿no?**

■ "EZ DA INOLA  
ERE EGIA  
PRIBATIZATZEAN  
ZERBITZUAK MERKATU  
ETA HOBETZEN  
■ DIRENIK"

-En principio, el desarrollo que han experimentado en los últimos tiempos estos sectores es un dato positivo. Sin embargo, no podemos cerrar los ojos ante el hecho de que estos dos sectores, emergentes en cuanto a contrataciones están instalados en la precariedad. Hace falta, por tanto, una acción sindical decidida en el sector, aunque el carácter centralizado del convenio y la temporalidad y precariedad de los contratos no ayudan precisamente a ello.

## CENTRALIZACIÓN Y PRIVATIZACIÓN

**-Como responsable del sector de Transportes de ELA, ¿cómo valoras la actuación de los Gobiernos, tanto central como vasco en materia de infraestructuras, tan importantes para el desarrollo de un país?**

-El Gobierno central está marginando a Euskadi en materia de infraestructuras. Y la prueba de ello es que no sólo no se ha producido ninguna transferencia en este campo, sino que, además, nos "regalan" leyes como la de Puertos que centraliza aún más la gestión de los mismos. Es decir, no sólo no nos trans-

fieren nuevas competencias sobre la materia incumpliendo flagrantemente el Estatuto de Gernika, sino que recortan las ya existentes.

Está la prueba también de la llamada Y vasca, que no se sabe a ciencia cierta cuándo va a realizarse, cuándo va a procederse a la necesaria conexión por tren de las tres capitales vascas y a su vez con el eje atlántico, para que no nos quedemos más descolgados si cabe de Europa.

Ahí está el caso, también, de las obras de ampliación del Puerto Autónomo de Bilbao, que se se están realizando con años de retraso y con fondos del propio Puerto, básicamente.

Tampoco tiene sentido que los aeropuertos vascos en vez de complementarse compitan entre ellos, o que existan todavía líneas que deberían formar parte del metro de Bilbao o Eusko Trenbideak y que son gestionadas por Madrid.

Finalmente, destacar que la actitud de los empresarios y la administración vasca está favoreciendo esta situación, más preocupados en su rentabilidad a corto plazo que de las consecuencias futuras. Simplemente, es más cómodo.

**-Muchas veces se ha acusado a ELA de hacer política y no sindicalismo cuando reivindica las transferencias pendientes...**

-Esas acusaciones son mera demagogia. ELA no hace este tipo de reivindicaciones por motivos ideológicos o legales, exclusivamente, sino por razones de eficacia en la gestión y, por tanto, de mejora del servicio ofrecido a los usuarios y a los ciudadanos en general. Y creo que ambos motivos sí son competencia de un sindicato, abertzale para más señas.

**-¿Cómo valoras los intentos de privatización del Puerto de Pasajes?**

-Esta privatización, que se está produciendo también en el Puerto de Bilbao, aunque en menor medida, así como en otra serie de servicios, responde a una tendencia de las administraciones de acabar con los servicios públicos, haciendo dejación, en nuestra opinión, de sus responsabilidades respecto al conjunto de la sociedad. Tendencia contra la que estamos luchando, entre otras razones porque entendemos que es una falacia la idea de que la privatización supone un ahorro de dinero y la mejora del servicio. Por el contrario, en ELA creemos que hay que descentralizar la gestión, acercarla a los trabajadores y usuarios para hacerla más eficaz. Por eso nos oponemos a los intentos en este sentido realizados tanto desde la Administración central como desde la vasca.

### CONVENIOS PROPIOS

**-Aunque ya has esbozado algunos con anterioridad, ¿cuáles son los principales problemas del sector?**

-Además de la progresiva pérdida de empleo, de las condiciones de precariedad de los nuevos puestos de trabajo que están surgiendo y de los intentos privatizadores de servicios, nos preocupa



***Arrantza eta itsas-garraioaren sektoreak enplegu galera haundiak izan dituzte azken urteotan***



***Hitzarmenen zentralizazioak ez die irtenbiderik eman azpisektore desberdinen arazoei***



sobremanera el alto nivel de siniestrabilidad que soporta el sector, y que es debido a muy distintas causas. Por ejemplo, tanto en la Flota Pesquera como en el caso de transportes terrestres las razones habría que buscarlas, fundamentalmente, en el incumplimiento de los descansos mínimos, o la propia precariedad de la que hablábamos.

En otros casos el problema es la antigüedad de los propios medios, con buques o camiones que dan miedo, y que debido al poco control de la administración siguen navegando o circulando por la carretera.

La suma de todos estos factores producen la mayoría de los accidentes. Accidentes que, además, tienen la virtualidad en ocasiones de convertir a las víctimas -los trabajadores- en culpables.

Es evidente que los empresarios del sector tienden a reducir costes, sin importarles a cambio de qué, por lo que la administración debe extremar sus controles e impedir que las condiciones de seguridad, tanto de los trabajadores como de los usuarios, no alcancen unos parámetros mínimos aceptables.

**-¿Cómo pueden superarse las distintas problemáticas del sector.**

-Estoy convencido de que muchos problemas de los distintos sectores se pueden superar en la negociación colectiva. Eso sí, una negociación colectiva basada en la fuerza sindical, con afiliación y militancia.

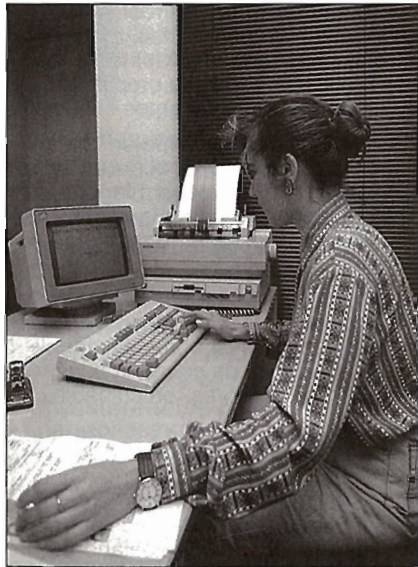
Hay que hacer una negociación colectiva en la base, asumiendo la problemática en toda su profundidad, por eso tenemos que rechazar la dinámica de los convenios estatales que, por otra parte, han demostrado su ineficacia para solucionar los problemas planteados en los distintos sectores. Hay que cambiar esa dinámica e impedir cualquier nuevo intento de centralización en otros sectores. No se puede plantear ámbitos de negociación colectiva donde la correlación de fuerzas es desfavorable para los trabajadores.

**-El próximo 18 de diciembre tendrá lugar en Irún el III Congreso de la Federación del Transporte, en el que tomarán parte 106 delegados de toda Euskadi. ¿Qué esperáis de esta cita congresual?**

-La celebración de este congreso ha provocado un debate interno importante sobre organización, negociación colectiva, las razones de la propia situación del sector ...que se ha plasmado en las ponencias que marcarán las líneas de actuación de nuestra federación durante los próximos cuatro años. Lo que no hay duda es que tenemos que seguir poniendo las bases organizativas necesarias para conseguir ser una federación fuerte, dinámica, con estructuras reales, capaz de dar respuesta a los problemas y retos que tienen planteados los trabajadores del sector.

M. Pagazaurtundua

# NEGOCIACION COLECTIVA



## FETA-ETEF OFICINAS Y DESPACHOS DE NAFARROA: RECTA FINAL

Después de diez meses de negociaciones se ha logrado un acuerdo para este año que contempla una subida salarial del 5%, con garantía de mantener el poder adquisitivo si el IPC supera las previsiones.

Teniendo en cuenta las pretensiones de la patronal en la Mesa Negociadora el acuerdo es valorado como positivo.

## SIN AVANCES EN EL CONVENIO EN PANADERIAS DE ARABA

No se ha alcanzado un acuerdo debido a la actitud de la patronal del sector, que pretende crear una nueva ca-

tegoría de peón que realice la misma función que un ayudante, pero con menor salario. La patronal ha presentado una propuesta con un incremento salarial de un 4,5% para este año.

UGT y CCOO mantienen una actitud totalmente pasiva, prolongando "sine die" las negociaciones de forma totalmente innecesaria.

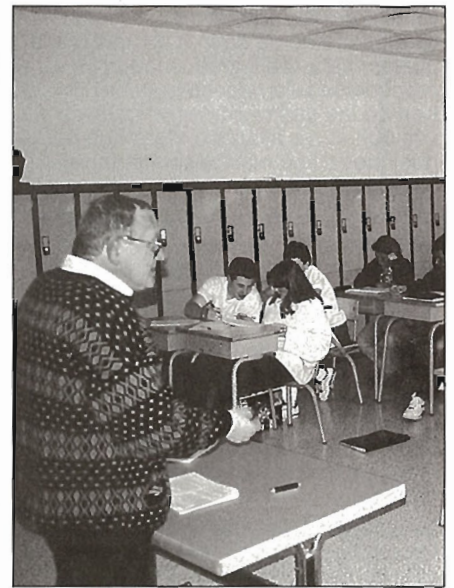
## IRAKASKUNTZA ERABAKIEN ZAMA LANGILEEN BIZKARRERA

La urte osoan Ikastolen jabegoa dela-ta eman den eztabiada prozesuak baldintzatu ditu aurtengo konbenioaren negoziaketak, eta gure kezkek egi bihurtu dira lehenengo bileratik. Patronalak langileen bizkarrean bota nahi ditu kasuenkasuko erabakien zama. Era honetan soldaten murrizketa eta lan orduen iguera bat planteatu dute lehenengo unetik negoziazio mahaian.

Neurri handi batean erabakiak prozesu luze honetan gurasoen esku egon dira, baina hauen ondorio nagusiak langileek oardintzea nahi da.

## PAGO DELEGADO

ELA ha criticado las pretensiones del Departamento de Educación de imponer el sistema de pago delegado a partir del 1 de enero de 1994. La propuesta del Departamento de Educación tiene numerosas incógnitas e importantes carencias lo que nos hace dudar de su funcionamiento. No se han resuelto aspectos básicos referidos a los diferentes niveles retributivos de la red Privada e Ikastolas y se ha excluido a los no docentes y a los centros de concierto parcial.



## TRANSPORTE EL CIMV BLOQUEA LA NEGOCIACION DEL CONVENIO DE ADUANAS DE BIZKAIA

El Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya (CIMV) ha bloqueado las negociaciones del convenio de agencias de aduanas, consignatarios de buques, empresas estibadoras y transitarios. En opinión de ELA, el bloqueo que se ha producido en la mesa negociadora durante la negociación del convenio para 1993 "es consecuencia de la falta de un proyecto de futuro para el sector, lo que impide a la patronal entrar a negociar aspectos fundamentales para la mejora de las relaciones laborales y del desarrollo del sector en nuestra provincia".

## 12 PROFESORES DEL COLEGIO CALASANZ DE SANTURCE, EN LUCHA POR SUS PUESTOS DE TRABAJO

La historia del colegio San José de Calasanz, de Santurce, es la de un cúmulo de irregularidades protagonizadas por su director y titular, José Luis Moratinos, que han salido a la luz pública como consecuencia del despido de 12 profesores.

A raíz de esta actuación, se ha destacado el lucrativo negocio familiar que el señor Moratinos tiene montado a costa de la Administración, los profesores del centro y los propios alumnos, tal y como consta en las denuncias efectuadas tanto por parte de padres como de profesores. Según explican los profesores despedidos, San José de Calasanz es un centro privado concertado, subvencionado un 100% en FP1 y un 60% en FP2. Subvención que recibe por la totalidad del año y por distintos capítulos, el más importante el referido al profesorado, pero sin olvidar otras partidas que afectan directamente a los alumnos del propio centro.



A pesar del dinero recibido, el señor Moratinos no ha tenido ningún reparo en tener a sus trabajadores con contratos de 9 meses, de septiembre a junio, en vez del legal de un año, embolsándose la subvención de esos tres meses, así como el montante destina-

do a la mejora de las instalaciones y del material. Cantidades a las que habría que sumar, además, las aproximadamente cuatro mil pesetas por encima de lo regulado que cobra a cada alumno de FP por impartir lo que denomina una actividad complementaria, en este colegio de carácter obligatorio y evaluable cuando la ley establece todo lo contrario.

A este cúmulo de irregularidades habría que sumar, según denuncian estos profesores, otras como falsificación de títulos, contrataciones ilegales o la absoluta falta de democracia en el funcionamiento del centro.

Los hechos son de tal gravedad que el Departamento de Educación ha encargado la elaboración de un informe sobre el centro. Ahora sólo cabe esperar que la justicia ponga fin a los fraudulentos negocios del señor Moratinos a costa del erario público y de sus trabajadores, fundamentalmente.

# NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA



## PERSPECTIVAS DE LA NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

JOSE MARI LARRAÑAGA, SECRETARIO GENERAL DE LA F.S.P.

**L**a negociación colectiva durante 1993 se ha ceñido en un sentido estricto sólo al Convenio de Administración Local, dado que el resto (Administración Autónoma, Osakidetza, Erztaintza e incluso la Sanidad Privada) tenía sus cláusulas y condiciones ya negociadas en el 92, con una vigencia superior a un año.

Este Convenio de la Administración Local pudo concluirse sin mayores problemas, si bien quedó pendiente de negociación una nueva aplicación de los fondos de pensiones –Elkarkidetza– y su posible ampliación al conjunto de los trabajadores de las administraciones vascas. En definitiva, el balance es positivo, aunque hay que mencionar el intento del Gobierno Vasco de revisar los convenios.

No podemos decir lo mismo de la Administración del Estado, donde se ha impuesto un incremento del 1,8% sobre los salarios, estando paralizados todos los convenios de laborales, y por lo tanto con incremento 0.

El 94 está ya encima, y aunque pueda parecer que deberíamos afrontar una negociación con cierta tranquilidad al tener dos convenios firmados (Administración Autónoma y Osakidetza), con la referencia que los mismos nos marcaban para la negociación de los otros dos (Administración Local y Erztaintza), la realidad es muy distinta. El Gobierno Vasco nos ha planteado una congelación de los salarios durante 1994 de todos los trabajadores de las administraciones vascas, sus organismos autónomos y Sociedades Públicas.

Gravedad de la situación económica, crisis industrial, importante reducción de la recaudación fiscal, austeridad presupuestaria... O solidaridad, ejemplo para la sociedad... son algunos argumentos que se utilizan para exigir un comportamiento adecuado de los empleados públicos. Pero, ¿por qué especialmente de ellos? Porque, según los políticos, los trabajadores de la Administración son unos privilegiados por tener un puesto fijo, y encima son los culpables del mal funcionamiento de la Administración. "¡ Los funcionarios, a los leones !"

¿Qué persigue el Gobierno Vasco, tratando de cargar de manera casi exclusiva sobre los empleados públicos –y el resto de los trabajadores– los sacrificios y esfuerzos que se necesitan para salir de la actual situación?: ¿Un simple ejercicio de autoridad? ¿Una forma de camuflar su propia incapacidad de liderar una verdadera reforma de la Administración? ¿Una pelea a muerte contra la Negociación Colectiva? ¿O la eliminación progresiva del sindicalismo en el Sector Público? ¿O todo ello a la vez?

La Federación de Servicios Públicos de ELA, no está dispuesta a admitir que se cumplan estas intenciones del Gobierno, no dudando en recurrir a las movilizaciones que hagan falta y con la dureza necesaria para reconducir por la vía del diálogo y la negociación las relaciones entre esta Federación y el Gobierno.

**H**ace cuatro años, Torfinasa, fabricante de direcciones para turismo y camión, contaba con una plantilla de 822 trabajadores. Era la época de explosión de las ventas de automóviles. A finales de 1992, sin embargo, sólo seguían en plantilla 610 personas, y la dirección planteó de modo unilateral una reducción de plantilla que afectaría a 144 de ellas. ELA, sindicato mayoritario por afiliados y representación en el comité (6 delegados de los 17 que componen el órgano), convocó junto con las demás centrales una huelga que duró 10 días. Al fin, los trabajadores consiguieron que la reducción de plantilla sólo se llevase a cabo mediante jubilaciones a los 55 años y bajas incentivadas.

LA INDUSTRIA NAVARRA, EXCESIVAMENTE CENTRADA EN LA AUTOMOCION

## PENDIENTES DEL AUTOMOVIL

**A** pesar de la continua reducción de personal que ha conocido TRW-Direcciones de Vehículos, nombre actual de Torfinasa, la empresa ha presentado sucesivos expedientes de regulación a lo largo de este año, a consecuencia de la grave recesión económica, quizá más acentuada en el sector del automóvil por la enorme expansión que había tenido en los últimos años de los noventa. "La dirección dice que en el primer semestre de 1994 vamos a tener una mayor carga de trabajo, pero el futuro no se presenta nada halagüeño", comenta Pili Gorria, delegada sindical de ELA. "Nos encontramos en permanente reestructuración", afirma Seve Arcelus, militante de la sección sindical.

Cornelio Ibáñez, miembro de la sección sindical, apunta otro aspecto perjudicial para el empleo, la introducción de tecnología cada vez más avanzada. Por un lado, las máquinas de control numérico y los robots parecen imprescindibles para poder competir en el mercado, pero por el otro, acarrearán la eliminación de numerosos puestos de trabajo.

### TRW Y TORFINASA

Tornillería Fina de Navarra, S.A. (Torfinasa), que pertenecía a la familia Huarte, surgió al desgajarse Imenasa en tres empresas para producir por separado las líneas de producto que había tenido tradicionalmente: Frenos, direcciones y grúas. Imenasa se dedicó a estas últimas, y Torfinasa a las di-



recciones. Más tarde, la multinacional estadounidense TRW fue entrando en el capital hasta hacerse con todas las acciones en 1980.

TRW parece haberse dado cuenta de que debe potenciar la fábrica de Pamplona para que sobreviva, y va a emprender en ella "una producción rentable, no sólo de series cortas como las que ha solido llevar a cabo", estima José Mari Otaegi, secretario federal de ELA-Metal. Torfinasa factura unos 6.000 millones de pesetas anuales, pero con plena carga de

trabajo puede llegar al doble, "con lo que sería rentable, porque sólo este año se llevan perdidos 800 millones según la empresa", dice Otaegi.

### FANTASMAS

La situación actual de la industria automovilística no es nada fácil, pero alguna tendencia que apunta en Europa puede agravarla aún más: La posición de los fabricantes de turismo, que quieren obtener piezas cada vez más baratas, en la línea de López de Arriortua. Seve Arcelus estima que esta nueva política "puede afectar seriamente

a la industria auxiliar, porque se la va a exprimir más y más". La extrema racionalización a que obligaría esta tendencia "acarrearía una enorme flexibilidad del mercado de trabajo", advierte Jose Mari Otaegi. "En épocas de crisis todos quieren subsistir, y tienen que aceptar de mala gana esas condiciones; pero en definitiva, los que pagarán serán los trabajadores", afirma Arcelus.

### INDUSTRIA DEBIL

El difícil momento de Torfinasa no es una excepción en el sector auxiliar de automoción. Algunas otras empresas del sector, como Girling o Luzuriaga de Tafalla (hoy en manos de Fagor), también se encuentran con expedientes de regulación; "alguna trabaja sólo un día por semana". Esta situación evidencia la debilidad de la industria navarra, excesivamente centrada en el automóvil. Según el secretario federal de ELA-Metal, esta rama "supone un 60% del sector industrial navarro".

Basta recordar que Volkswagen-Seat —con una plantilla de más de 5.000 trabajadores en Landaben— es la mayor empresa en la Comunidad Foral, y que ha atraído a numerosas empresas suministradoras. Hay pequeñas empresas que a su vez dependen de las auxiliares, y estas no cuentan con el respaldo de una multinacional. Nafarroa debe romper el círculo vicioso del monocultivo industrial en torno del automóvil para consolidar una economía sana y versátil.

**"MERKATUKO JOERAK  
ENPLEGU ERABAT  
MALGURA ERAMAN  
GAITZAKE"**

G. Zeberio



## LABUR

✓ Está en fase de elaboración una directiva comunitaria sobre la elevación manual de cargas. En ella se indica un límite de 25 kgs./objeto, y se limita el peso a mover durante una hora de trabajo. Se estipulan también diferentes pesos según la edad y el sexo del trabajador. De momento, sólo os podemos remitir al art.7, ap.6, de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ogsht).

✓ Batzorde Europarrak produktu arriskutsuen enpaketatze, klasifikazio eta etiketatzeari buruzko direktiba argitaratu du. Bertako gakorik garrantzienak hauek dira: R46 (balizko kalte genetikoak), R49 (arnasteaz hartutako minbizia), R60 (antzutason eragitea), R61 (haurdun dauden emakumeengan balizko kalteak) eta R64 (amaren esnearengan eraginik izan dezake).

✓ Muchos trabajadores y trabajadoras se ven agredidos por el ruido en su trabajo. A menudo, la empresa sólo toma las medidas previstas en el R.D. 1316/89 sobre protección frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido, exposiciones que superen los 85 dBA o el pico de 140 dBA. Los artículos 31.1 y 31.8 de la Ogsht, recogen normas relativas al control de ruidos agresivos.

✓ Segurtasun batzordeetako kideek beren eginbeharrak betetzeko behar dituzten orduei buruz, 423/71 dekretuko D atalak zera dio: "bilerak lanorduetan izango dira eta horietatik at luzatzekotan, gehigarririk gabe ordainduko dira; eguerdiko atsedenean burutuz gero, iraupenaren arabera atzeratuko da lanposturako itzulera". Zenbait hitzarmenetan eginbeharrak betetzeko ordu-kredituak onartzen dira.



La aplicación de nuevos conceptos productivos ha hecho correr hacia abajo las responsabilidades. Se adjudican tareas a personas que, al menos, necesitarían un reciclaje en cuestión de seguridad laboral.

## DESIDIA

Otros casos llamativos son los trabajos parciales o eventuales, o trabajos a subcontrato, donde nos encontramos con personas que desconocen su entorno, sus riesgos y el método aplicado en dicho centro de trabajo. Añadamos a todo esto la falta de liderazgo de los comités de seguridad e higiene, el miedo a ser represaliados por insistir en la aplicación de la Ordenanza de Seguridad, o por reivindicar una mejora de las condiciones de trabajo.

## PRECARIEDAD Y ACCIDENTES

Lo grave de la accidentabilidad es la fácil predicción del número de trabajadores que sufrirán una lesión con baja. Observando las cifras de los últimos años, podemos vaticinar para este año unos 40.000 accidentes con baja, de los cuales unos 800 serán muy graves (incluidos mortales), sólo en Euskadi.

A la vista de estas cifras, cabe preguntarse cuál es la causa de tanta desidia en materia preventiva. Basta con observar los diversos centros de trabajo. En la mayoría se sigue trabajando, con los mismos medios que tenía el taller el primer día en que entramos a trabajar. En algunos casos la instalación de maquinaria nueva ha supuesto un concepto nuevo de organización del taller, provocando en cambio nuevas molestias para el trabajador (ruido, polvo, etc.).

En sectores considerados por algunos como poco "cultos", como la construcción, tienen cierto protagonismo precisamente personas "cultas" —arquitectos, aparejadores, ingenieros, etc.—, que diseñan estudios y planes de seguridad. Pero este sector, número 1 por accidentes, carece de rigor y de personas que lo impongan. La mayoría de esos planes y estudios son un panfleto inservible, cuando la prevención debería ser considerada por el proyectista como una condición técnica más.

Las grandes dificultades para encontrar empleo y después mantenerlo aportan inexperiencia y miedo a demandar derechos que desconocemos. La consecuencia de ese desconocimiento será que cada hora de trabajo 30 compañeros nuestros sufrirán un accidente.

Rubén Díaz

BEHIN-BEHINEKO ENPLEGUA ARAU OROKORRA DA ORAINDIK

# KONTRATAZIOA, GAINBEHERA

**E**uskadin, aurtengo lehen sei hileetan, Inemeko bulegoetan 127.616 kontratu erregistratu ziren. Kontratu kopuru hau iazko epe berekoa baino askoz ere tikiagoa izan zen, beraz.

**E**konomi egoera aurtengo hobetuko zela zioten mezu interesatu horiek ez dira betetzen ari. Dena dela, ekonomiak hobera joko zuela hainbeste urtetan aldarrikatuta behin eta berri hutsegina duten pertsona eta erakunde publiko edo parapubliko berdinek berau 1994ean etorriko dela ziurtatzen dute.

Horrela, Gobernu zentrala, Espainiako Bankua, Nazioarteko Moneta Fondoa, e.a. datozen hileotan gauzak aldatuko direlakoan daude. Noski, horrek noizbait gertatu beharko du!

Halere, gorakada aurkitatorrela esateko benetakoa arrazoia hau da: aldarrikapen horrekin burutzen ari den ekonomia politika aldatu beharra baztertu nahi dute.

## BEHIN-BEHINEKO KONTRATAZIOA

Faktu hauen ondorioa argi dago. Euskadin %21,7eko langabezia tasa daukagu. 1993an zehar, erregistratutako kontratu kopurua zeharo urri-tzen ari da. Hori gutxi balitz, kontratu horien %95a behin-behinekoa da. Eta horrek eragin zuzena du: erregistratutako kontratuen guttitzeak milaka lanposturen galera dakar, zuzenean eta ino-



**"LA CAIDA DE LA CONTRATACION IMPLICA LA PERDIDA DE MILES DE PUESTOS"**

lako babesik gabe, kontratuak ez baitira berri-tzen, ez eta langileak ordezkatzen.

Horrela, gobernu eta erakunde desberdinek ekonomia politika ez dute tajuz aldatu. Une hone-

**"LA PRINCIPAL TAREA DE LAS INSTITUCIONES DEBE SER CENTRARSE EN EL EMPLEO"**

tan enplegua sortzeko helburua erdigune bilakatu beharko lukete eta zentzuzko industri politika gauzatu, baina ez da hori gertatu, eta bitartean errezesioak hor dirau, eta okerrera jo-tzen du.

ELAk ezin du alde bate-tara utzi Euskadiko langileon arazorik nagusiena enplegua dela. Esaldi honek ez du hamaika aldiz errepikatuagatik gaurkotatzen galtzen.

Horregatik argi eta garbi diogu gauden egoeran erakunde guztien eginkizunik nagusiena beren politika enpleguaren inguruan burutzea dela, orain arte ez baita horrela izan.

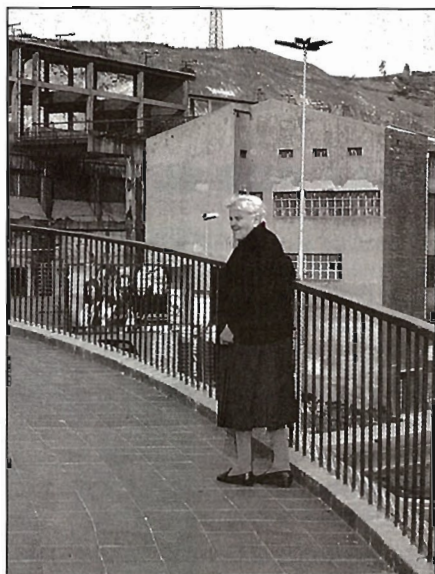
## EZTABAIDA SAKONAREN BEHARRA

Euskal langileontzat benetakoa zoritxarra da eztabaida serioaren eza eta arazoari buruzko hausnarketa sakonik ez izatea.

Argi geratzen da, hain zuzen, errezeta neoliberalen porrota. Hauek langileon aurkako ajustean oinarritu dute aspaldi honetan ekintza oro, eta maizegi aitatu behar izan ditugu beroien emaitza ustelak.

Enpleguari buruzko eztabaida ezinbestekoa da ekonomia eta industri politikak maila guztietan alda daitezen, eta administrari-tza guztiek hartu beharko dute parte.

Mikel Noval



## UGT Y CC OO DAN COBERTURA A LOS RECORTES

En el Pleno del Consejo Económico y Social (CES) celebrado el pasado 8 de octubre en Madrid, UGT y CC OO dieron cobertura a las medidas de recorte de las prestaciones por desempleo que el Gobierno había planteado.

En el dictamen aprobado en el Pleno, que contó con los votos favorables de UGT y CC OO, se recoge como aceptable que las prestaciones por desempleo se declaren en el IRPF, al indicar que su tratamiento fiscal debería ser similar al de las rentas de trabajo, así como a que se les practique la deducción de la Seguridad Social.

Estos aspectos, que son los más importantes del segundo decretazo, se aprobaron en el CES con los votos de UGT y de CC OO, que si se hubiesen posicionado en contra, como hizo el representante de ELA, habrían evitado que dichas medidas tuviesen la cobertura del propio CES. La razón de este posicionamiento podría estar en el marco del llamado "pacto social".

## ESPAINIAKO BANKUAREN BILIOIA

Aurten, Espainiako Bankuak bilioi bat pezeta irabaziko du, hau da, Estatuak langabezi-laguntzetarako erabiltzen duena baino gehiago.

Banketxe honek halako irabaziak —inoiz baino hobekak— lortu ahal izateko bi arrazoi daude: Alde batetik, interes-tipo altuek bankuarteko merkatuan errendimendu haundiak ematen dituzte.

Bestalde, dibisa salerosketak oso negozio ona gertatu zaizkio, devaluazioaren ondorioz saldutako erreserbak erosteko unean baino askoz ere garestiago eman baititu.



## SOBRE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Uno de los temas que más están dando que hablar en el contexto de la reforma del mercado de trabajo es el de los contratos a tiempo parcial.

En este tema, las posiciones de quienes defienden que deben potenciarse no están nada claras, ya que bajo esa afirmación genérica se esconden, sin citarse, las condiciones de los cambios propuestos. La legislación estatal ya regula la figura de los contratos a tiempo parcial, que alcanzan en la práctica casi el 7% de los trabajadores con contrato.

Muchas veces se utilizan como una vía de fraude (seguridad social, precariedad, disponibilidad, etc.). En el Comité Permanente de Empleo celebrado en septiembre, la Confederación Europea de Sindicatos adoptó una posición sobre el tema: los contratos a tiempo parcial deben desarrollarse sobre una base voluntaria para el trabajador o trabajadora, asegurando la proporcionalidad de los salarios y una protección social adecuada.



# TRABAJADORES, PARADOS Y PENS



## LANGILEEN AURKAKO POLITIKA

**G**izarte-hitzarmen proposamenaren atzean, Felipe Gonzalezen gobernuak helburu oso jakina du: errentaren multzoan langile aktibo, langabe eta pentsionisten partehartzea murriztea.

Defizit publikoa murriztu behar da, diotenez. Eta horren bila doaz Gobernuak hitzarmenaren "lehen epean" ezarritako neurriak: langabezi-laguntzaren eta pentsioen erosketa-ahalmenaren murrizketa, enplegatu publikoen soldata errealeen mozketak, soldaten gaineko presio fiskalaren areagotzea...

Inongo lotsik gabe defizita zenbait eragiketara kontablen bidez puztu duen gobernu berak ez du esan iruzur fiskala, defizitaren arrazoi nagusietako bat, indarrean dagoela. Aitzitik, izkutatu egiten du erabaki-tzeko puntuan dagoen neurri fiskalik garrantziena langabeek ere beren dirusarrerengatik zergak ordaindu beharra dela.

Hitzarmenaren "bigarren epea" errenta-politikaren inguruan ibiliko da. Gobernuak datozten urteetan erosketa-ahalmena galtzea ziurtatu nahi du, helburu hori errazteko negoziaketa kolektiboaren erreforma, eta azkenik, lan merkatuaren "malgutze" oraindik haundiagoa.

Bitartean, banketxeek 1993an zehar beren irabaziaz zenbat hazi diren harro aldarrikatzen dute. Ikus daitekeenez, Gobernuak ez du denek gerrikoa estutzea nahi, gutxi batzuk denona baizik.

## LAS MEDIDAS APROBADAS POR EL GOBIERNO

### ✓ RECORTE DEL DESEMPLEO

Con la reforma del desempleo que propone el Gobierno, los parados van a cobrar menos. Este recorte se hace a través de distintos medios:

- \* El seguro de paro estará sujeto al IRPF, cuando hasta ahora estaba exento, y se le aplicará la correspondiente retención.
- \* Se va a descontar la cotización a la Seguridad Social, con lo que el parado va a cobrar un 4,9% menos.
- \* El tope mínimo a cobrar por desempleo se rebaja al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, salvo para quienes tengan hijos a su cargo, en cuyo caso será el equivalente a dicho SMI.
- \* Lo que el trabajador despedido perciba como indemnización será incompatible con la percepción del seguro de desempleo. Por tanto, este trabajador no tendrá derecho a cobrar el paro hasta que, a razón de mensualidades equivalentes a lo que le correspondería cobrar por desempleo, se haya "comido" la indemnización.
- \* El concepto de "responsabilidades familiares" para te-



## LAS MEDIDAS DEL GOBIERNO EN CUATRO EJEMPLOS

■ **Trabajador/a que en 1993 ha ganado 2.000.000 pesetas y tiene en 1994 una subida salarial del 4,8%, equivalente al IPC de 1993:**

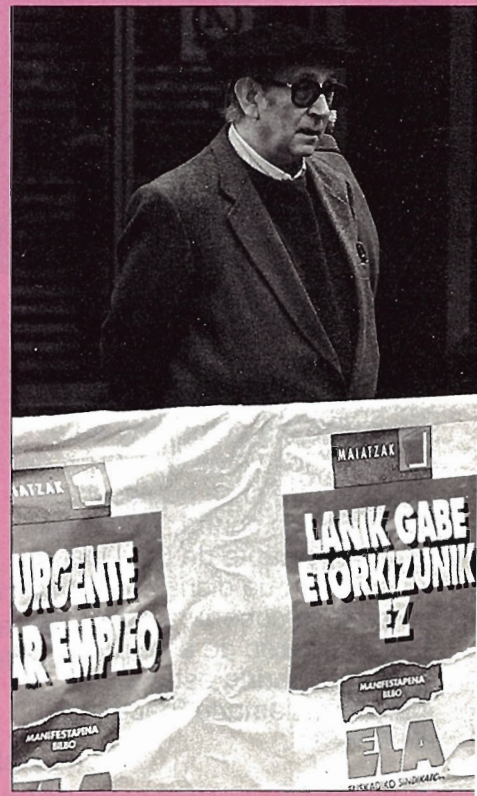
Como consecuencia de la no revisión de la tarifa del IRPF pierde el 1,2% de su poder adquisitivo (23.520 pesetas en 1994). Esta pérdida se consolida para los años sucesivos.

■ **Trabajador/a cuyo salario de 2.000.000 pesetas en 1993 queda congelado en 1994:**

En este caso se suman dos factores negativos: la congelación (pérdida de un 4,8% de poder adquisitivo) y la no revisión de la tabla del IRPF (1,2% de aumento del IRPF en términos reales). El resultado es la **pérdida** de **120.000 pts.** en 1994,

■ **Parado/a que permanezca en esta situación durante todo 1994:**

Como consecuencia de que los parados paguen IRPF y Seguridad social y las variaciones en



# PENSIONISTAS, "PAGANOS" DE LA CRISIS

(\*)



ner derecho al subsidio se reduce a cónyuge e hijos y la renta máxima familiar se reduce al 75% del SMI.

## ✓ PERDIDA DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES

El 1994 las pensiones de la Seguridad Social subirán un 3,5%, no revisable, cuando la inflación de 1993 rondará el 5%. Los pensionistas pierden, por tanto, alrededor de punto y medio de poder adquisitivo, sin tener en cuenta la pérdida adicional que resulta de la no revisión de las tablas del IRPF.

## ✓ AUMENTO DE LA PRESION FISCAL PARA TRABAJADORES, PENSIONISTAS Y PARADOS

Al mantener la misma tabla del IRPF, sin corregirla conforme a la inflación, crece la presión fiscal sobre todos los que pagamos este impuesto. Otro exponente de este aumento de la presión fiscal es el que los parados tengan que pagar el IRPF.

## ✓ CONGELACION DE LOS SUELDOS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

Esta medida decidida por el Gobierno central, que los Gobierno de Gasteiz e Iruñea se han apresurado a imitar, supondría la pérdida de aproximadamente cinco punto de poder adquisitivo para estos trabajadores.

(\*)Pendientes de ratificación por las Cortes.

## IPLOS

reducción de la cuantía mínima de la prestación, retraso del subsidio en función de la indemniza-

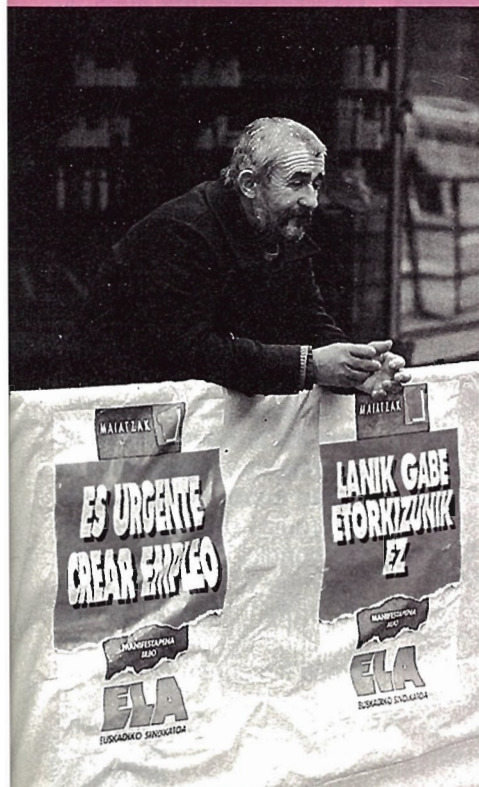
ción, tiempo parcial y endurecimiento del concepto de responsabilidades familiares, el Gobierno calcula ahorrar en 1994 347.143 millones de pesetas.

De acuerdo con las estimaciones del Gobierno sobre personas afectadas se puede estimar para cada parado/a en 1994 una pérdida media de **347.143 pts.**

## ■ Jubilado/a que en 1993 ha tenido una pensión de 1.400.000 pesetas :

Juegan en su contra dos factores: una revisión de su pensión inferior a la inflación (pérdida de 1'3% de su poder adquisitivo) y la no revisión de la tarifa del IRPF (pérdida de otro 1'1%).

El resultado es una pérdida para 1994 del **2,4%** de su poder adquisitivo (equivalente a **33.600 pts** menos).



## HACE FALTA UNA RESPUESTA

La primera fase de las "negociaciones" del "pacto social" ha terminado como había empezado: con la imposición de las medidas del Gobierno, que había dejado desde el principio muy claro que iba a llevar adelante sus proyectos "haya o no acuerdo con los sindicatos". El primer bloque de medidas va ya camino del Boletín Oficial.

UGT y CCOO han asistido a estas "negociaciones" como convidados de piedra, encajando una a una las imposiciones del Gobierno. ¿Cómo explicar la falta de reacción de UGT y CCOO y ese empeño en seguir templando gaitas? ¿Qué contrapartidas les está ofreciendo Felipe Gonzalez? Hay, al menos, dos contrapartidas que son públicas: una reforma del sistema de elecciones sindicales a medida de UGT y CCOO y, la más importante, el reforzamiento de la centralización de la negociación colectiva que el Gobierno ha ofrecido a UGT, CCOO y CEOE.

Las consecuencias de futuro de esta estrategia se traducen en el debilitamiento de la negociación colectiva y de la acción sindical en la base en favor de los acuerdos de cúpula. UGT y CCOO se confunden de medio a medio si creen que con ello están haciendo el negocio del siglo. Porque hay que ser muy ciego para no ver que por esta vía se está vaciando el movimiento sindical de fuerza y de legitimidad y se le está llevando a un callejón sin salida.

En ELA estamos convencidos de que no es ese el camino, de que es necesario responder con claridad y con fuerza al Gobierno. Y esta respuesta será mucho más importante si conseguimos hacerla todos juntos. Hay que sumar todas las fuerzas posibles.

Hacemos por ello un llamamiento a los compañeros de UGT y CCOO a que clarifiquen su postura y a que, en vez de intentar sacar ventajas, participen en la respuesta conjunta de los trabajadores y el movimiento sindical a la política antisocial que el Gobierno pretende imponer.

**E**stamos a sábado, primer día del puente del Pilar. En Elciego, localidad de la Rioja alavesa, llueve y corre un viento frío, desagradable. A pesar de ser día festivo, los viticultores trabajan porque están en plena vendimia. Si los trabajadores se han reunido a almorzar en una lonja, es porque de momento los viñedos están totalmente encharcados. Pero en cuanto escampe, hay que recolectar la uva cuanto antes, porque con la lluvia pierde grado alcohólico, y puede llegar a pudrirse.

LOS TEMPOREROS SOPORTAN SITUACIONES DE LO MAS DIVERSAS

# VENDIMIA EN LA RIOJA ALAVESA

**L**as bodegas dan trabajo a gran parte de la población activa en Elciego, pero cuando llega la campaña, hay que llevar a cabo la vendimia en el plazo más breve posible, antes de que la uva empiece a pasarse. Por eso, es normal ver durante la campaña la llegada a todos los pueblos de la zona de numerosa gente de otras regiones, entre ellos magrebíes, portugueses o gitanos para trabajar como temporeros. A cambio de un jornal fijo, o a destajo (cantidad por kilo recogido), los vendimiadores trabajan en una ocupación que les libra del paro por unas semanas.

La mecanización no quita el sueño a los vendimiadores: "las máquinas dañan las cepas de uva y el vino no sale tan bueno", según recuerda Fernando Rivacoba, militante de ELA, la experiencia francesa.

## LA VENDIMIA

Las condiciones laborales de los temporeros varían; todos están asegurados por un seguro especial de vendimia, pero algunos tienen que dormir en sus furgonetas, en lonjas mal acondicionadas o incluso en una ermita abandonada... Sin embargo, también hay ejemplos de bodegas que han construido pabellones con todos los servicios precisos para alojar a los trabajadores. Hacia mediodía, los temporeros que viven en el pabellón de Marqués de Riscal están descansan-



do, porque hoy no van a salir al campo.

Además, la bodega del Marqués de Riscal da empleo estable a unas cien personas en Elciego, población que no llega a los mil habitantes. No sólo por estas fechas, sino a lo largo de todo el año, hay

algo que hacer: trasegar vinos de unas barricas a otras, embotellar los 'caldos', preparar los pedidos, etc. El prensado de la uva sólo es el comienzo, porque el vino es algo vivo, y necesita de constantes cuidados antes de llegar a manos del consumidor.

"Todo el mundo posee viñas en Elciego, porque esta es una riqueza que se transmite de padres a hijos", nos cuenta Fernando Rivacoba. Mucha gente vive del trabajo en la bodega y de la venta de su propia uva a las diferentes bodegas. Por ejemplo, Marqués de Riscal cosecha entre 600.000 y 650.000 kilos de uva en sus viñas, y compra unos 2 millones de kilos más a los agricultores del pueblo

## MEJORAS LABORALES

"Hasta hace no mucho tiempo, el agricultor no tenía seguridad de a quién podría vender su uva", recuerda Miguel Rivacoba, delegado de ELA, "pero ahora la bodega de Riscal establece contratos de compra para tres años, lo que da seguridad al viticultor y le permite planificar compras de maquinaria o realizar inversiones".

Miguel destaca las mejoras laborales que han conocido los temporeros: "aunque haya también casos de mano de obra que trabaja en dudosas condiciones sociales, pero se hace la vista gorda", afirma.

A la hora del convenio se aprecia que estos trabajadores saben lo que quieren (quizá debido a su doble condición); algún sindicato fue rechazado cuando pretendió negociar los términos del pacto de empresa sin contar con ellos.

## BI 'JABEREN' MENDE

**E**rrioxako nekazari asko mahasti baten jabe da, eta gainera bodega batetan egiten du lana, soldataren truke. Zeregin bikoitzak dirusarrerak hobetzen badiu ere, bi eratako menpekotasuna jasan beharra dakar: lurra eta enpresarekiko. Lehena oso aldakorra da, eguraldiaren arabera uzta oparoa edo erabat eskasa izan baitaiteke. Bodegak, bestalde, segurtasuna eman dezake, baina edozein enpresetan bezala, langileek ugazaba baten aurrean aurkeztu behar dituzte beren eskariak. Horregatik antolatzen dira gure sindikatuan, eta baita atal sindikal eraginkorrak antolatuta ere.

G. Zeberio

# EUROPA

## GEHIEGIKERIARI ERANTZUN

**E**uropak batasun bidean urrats txepel antzekoa emana du orain bertan: giro politikoa, soziala eta ekonomikoa nahasia dago. Langabeziak bazterrak dardaritzen ditu. Hala ere, gobernuek beren politika zitalari eusten diote, langile klasearen jasankotasunaren mugak ezagutu nahian, alegia. Frantzia, Alemanian, Italian, Belgikan eta beste lurralde batzutan langileek beren ezinegona eta haserrearen erakusten hasi dira.

Eta horrek bi eratako jokaerak eragiten ditu: batzuk, agintariek noski, urduritasuna eta kezka erakusten dute zer edo zer egin asmoz giza haserrearen baretu nahian; beste batzuk gogorrera jotzen dute eta langileen haserreak indarrez menderatu nahi dituzte.

Noizean behin, grebak edo manifestaldiak direla eta, han hemenka kaleak langileen errebindikazioz betetzen ari dira gero eta ozena-go, gero eta nabarmenago. Pentzionistak Italian, zerbitzu publiko-etakoak Frantzia, burdinoletakoak Alemanian... Toki guztietan lelo eta kexa bera: ekonomi alorreko ezbehar guztiak langileen lepotik konpondu nahi dituztela.

Eta ez dela hori giza legez jokatzea. Ez da hori joko garbia. Inork pentsa dezake, eta iritzi zuzena litzateke susmo horretan, gure artean ere, inon baino gehiago langabezia ugaritu delarik, ez direla gauzak bestela gertatzen. Ez dute la gobernuek ere jokaera zuzenagorik. Eta, besteak beste, hemen ere egoerak eskatzen duela dagoenez erantzun bipil eta adoretua langileen aldetik.

Azkenaldi honetan hartu diren neurriek eta iragartzen zaizkigunek gogor erasotzen gaituzte. Esan daiteke neurrigabekeria lege bihurtu dela langileen aurka jokatzerakoan.



# MUNDO

## UN MODELO: TAILANDIA

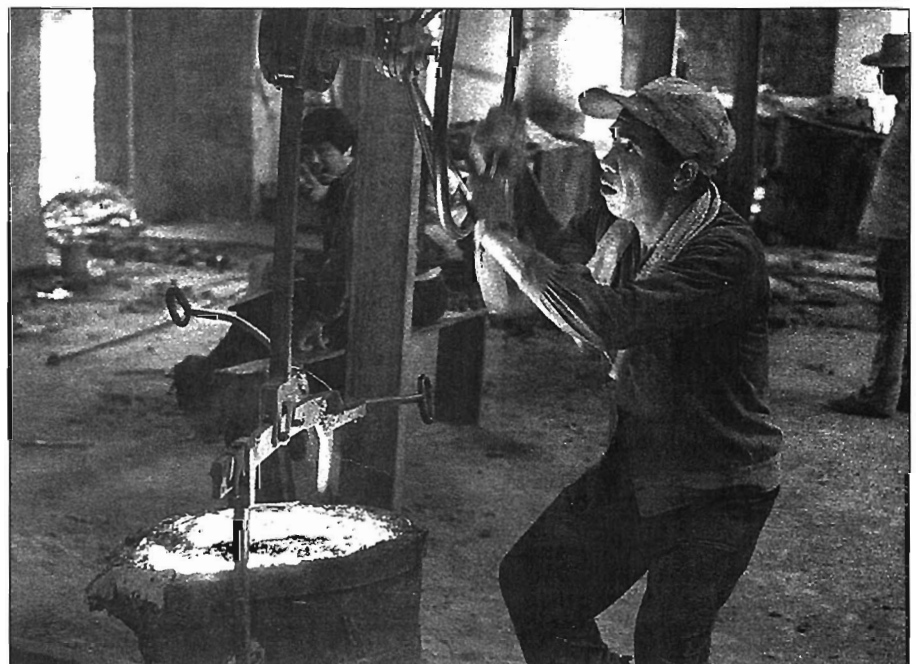
**H**ay días que vienen cargados de sustos. No es nada agradable desayunarse con este titular en un periódico europeo de prestigio: "El Banco Mundial pone como ejemplo a los países del Este asiático". Estos países son Japón, Hongkong, República de Corea, Singapur, Taiwan, Indonesia, Malasia, Tailandia, y están creciendo con

fuerza. Y el Banco Mundial bucea para descubrir las causas. Pero bucea con orejas o es daltónico. Hay realidades que no quiere ver. Queda claro, eso sí, que a los sindicatos hay que disciplinarlos, recortar su libertad, porque entonces son posibles operaciones como denuncian los sindicatos de Tailandia: Recientemente, la sociedad That Durable Textile Company despidió, sin más, a 376 tejedores. "Innovación tecnológica", adujo la empresa.

Tailandia tiene un problema de competitividad. Venía perdiendo mercados a favor de China, Indonesia, Bangladesh, y Vietnam, que colocaban productos textiles a muy bajo precio en Japón, EE UU y la CEE gracias a sus bajísimos salarios. Para Tailandia, la industria textil es la segunda fuente de ingresos, después del turismo. Pero la That Durable Textile Company sólo fingía mejorar maquinaria; la realidad era que sustituyó a los trabajadores veteranos, con salarios más altos, por trabajadores jóvenes, salarialmente más "competitivos". Tailandia compitiendo en salarios bajos es un modelo para el Banco Mundial.

Tailandia no ha ratificado los convenios de la OIT referidos a la libertad de sindicación, al derecho de negociación colectiva, a la igualdad de remuneración, etc. En Tailandia sobran los sindicatos, pero es uno de los modelos para el Banco Mundial.

Iturriaga



**L**a reciente firma del convenio de hostelería de Gipuzkoa entre las patronales, Adegui y Asociación de Hostelería, y los sindicatos ELA y LAB ha supuesto un salto de gran alcance en la concepción de la negociación colectiva. No sólo porque blinda el marco de negociación propio frente a posibles intentos de acabar con la negociación en este territorio, sino porque mediante la incorporación de diversos elementos se establecen las bases para un diálogo en el sector permanente, flexible y estable.

EL CONVENIO DE HOSTELERIA DE GIPUZKOA ESTABLECE LAS BASES DE UNA NEGOCIACION PERMANENTE, FLEXIBLE Y ESTABLE

# UN CONVENIO PARA EL FUTURO

**U**no de esos elementos, según explica Carmelo Merino, responsable de hostelería de Gipuzkoa, es la duración indeterminada del convenio. Esta vigencia posibilita que, en caso de que a nivel estatal se elabore un convenio de hostelería, éste no se aplique en Gipuzkoa, evitando así que se acabe con la negociación colectiva en este territorio. Pero es que, además, en este convenio se establece un mecanismo por el que materias como salarios y jornada se negociarán cada dos años, mientras que el resto de materias habrán de negociarse a requerimiento de, al menos, el 60% de alguna de las partes. Se establece, además, un límite para llegar a acuerdos, un año, y en caso de que este no sea posible se dará salida al contencioso a través de la mediación del PRECO.

De esta manera, explican los miembros de la FETA-ETEF de Gipuzkoa, se salvaguarda un marco de negociación propio frente a posibles imposiciones de un convenio estatal, se plantea un convenio totalmente abierto a la negociación, y se fija un mecanismo por el que las discrepancias no tienen que acabar necesariamente en conflicto. En definitiva, recalcan, "es un convenio ideal para las partes, ya que tiene la flexibilidad necesaria para garantizar una negociación permanente y la estabilidad laboral".

## NUEVA CONCEPCION

Este convenio se identifica, pues, con un modo moderno y avanzado de concebir la negociación colectiva que, sin embargo, ha sido rechazado tanto por UGT como por CC OO. Los primeros se han opuesto a la firma por

considerar el convenio "provinciano, insolidario y que impide el progreso". La razón de fondo, en opinión de Carmelo Merino, no es otra que la obsesión de UGT de que toda la negociación se realice en el marco estatal, anulando los convenios en otros ámbitos, apelando para ello a la legalidad vigente, y por encima de la realidad democrática de cada ámbito.

El modelo sindical centralista que propone UGT es el del pacto en la cúpula, alejado de la realidad. Un modelo que conduce a unas relaciones desde la debilidad sindical, sin capacidad de respuesta y basando la propia interlocutoriedad en el papel que el de enfrente quiera otorgar en cada momento.

CCOO, por su parte, -prosigue Merino- se ha visto atrapada en su intento de estar a todas, pero no comprometiéndose del todo con ninguna. Ha querido firmar el convenio, pero no todo el convenio. Defiende el modelo de convenios estatales pero no quiere quedar fuera del ámbito natural que la realidad impone. Lo incierto de su compromiso con un marco de relaciones laborales propio en Euskadi, unido a algunas indefiniciones de índole interna le ha impedido ser partícipe de un logro importante como es este convenio, acercándole más a las tesis del modelo estatal, débil y de mera fachada.

"No nos engañemos -afirman desde la FETA-ETEF- el modelo de negociación centralizado no es el modelo de UGT y CC OO, sino el de la patronal y el Gobierno. UGT y CC OO entran por debilidad y para acabar con la "competencia" sindical".

Destacar, finalmente, el importante papel que la patronal guipuzcoana del sector, tanto Adegui como la Asociación de Hosteleros de Gipuzkoa han jugado en la consecución de este convenio al entender la importancia de ir a una negociación no centralizada y asumir en serio su papel de interlocutor. De hecho, según señalan desde la FETA, sería muy difícil que una experiencia similar hubiera sido puesta en marcha en Bizkaia, con una patronal que todavía no ha decidido qué modelo de relaciones laborales quiere, o en Araba, donde la patronal se ha decantado ya por un modelo de relaciones centralizado.



JESSE-93

J. Jayo



ZEIN KHEIREDDINE, MILITANTE LIBANES DE SANIDAD, APUESTA POR EL RESPETO MUTUO COMO FORMULA DE CONVIVENCIA

# EN EL MUNDO CABEMOS TODOS

**L**a vida de Zein Kheireddine ha sido de todo menos aburrida. Pasó su infancia y juventud en un pequeño pueblo del Sur del Líbano en el seno de una familia numerosa de religión musulmana chiíta, hasta que, con apenas 20 años, decidió irse a Francia a cursar estudios universitarios, y de alguna manera huir de un contexto social y político que empezaba a ahogarle. Allí permaneció 3 años, hasta que un buen día decidió, sin saber ni una palabra de castellano, ir a Madrid, primero, y a Donostia, después. Lleva ya en Euskadi 15 años, durante los cuales le ha dado tiempo a estudiar enfermería, trabajar, formar una familia y militar en ELA, donde es responsable desde hace dos años del sector privado sanitario de Gipuzkoa.



-Tu país de origen, el Líbano, soporta una cruenta guerra civil desde hace ya 18 años. ¿Cuáles son las razones que provocaron este conflicto?

-La guerra en el Líbano ha atravesado por diversas etapas, y los problemas que provocaron su inicio no son los que motivan su continuación. Las razones originales de esta guerra civil fueron varias: la flagrante discriminación que sufrían a nivel político, económico, laboral e incluso social los musulmanes, respecto de los cristianos que monopolizaban el poder; la incapacidad del gobierno de controlar a ciertas facciones armadas, fundamentalmente a los refugiados palestinos, que constituían toda una potencia militar; y la propia lucha de clases, las lógicas reivindicaciones de una sociedad que vivía mayoritariamente en la pobreza.

En esta guerra, sin embargo, ha pasado de todo, hasta el grado que los enemigos de ayer son los amigos de hoy, y no se sabe lo que pueden ser mañana.

-¿Cómo es un día normal para una familia en el Líbano?

-No muy distinto al de cualquier otro país del mundo. La

gente ha aprendido a convivir con la guerra y la destrucción, entre otras razones porque no se ve el final del túnel. Nadie es capaz de pronosticar nada.

Aquí también ha habido una evolución. Al principio de la guerra la gente no salía de casa, esperando que el conflicto acabara pronto. Sin embargo, 18 años son más que suficientes para entender que lo importante es el día a día.

-El pasado mes de julio visitaste tu país, en compañía de tu familia, después de siete años. ¿qué es lo que más te impresionó?

-Fue una experiencia imborrable. Mis padres conocieron por fin a mi mujer y a mis hijos, y para ellos ver que con sólo 5 y 4 años entendían y hablaban perfectamente el árabe, que no habían perdido sus raíces a pesar de la distancia, fue emocionantísimo.

Nuestra estancia en el Sur del Líbano coincidió, además, con un bombardeo israelí. Fueron días de gran tensión en los que toda la zona en la que residíamos estaba amenazada de muerte. Tengo, por tanto, recuerdos inolvidables de este viaje.

-¿Cómo ves, a corto plazo, el futuro del Líbano?

-Nadie se atreve a augurar una solución del conflicto a corto plazo, pero creo que hay datos para el optimismo. Actualmente hay un consenso de todos los partidos y facciones parlamentarias para que el gobierno tome la iniciativa y ponga orden en el país, idea que tiene el apoyo, además, de todos los países árabes de la zona.

El reciente acuerdo de paz palestino-israelí abre también para el Líbano una puerta a la esperanza, demuestra que la paz es posible, aunque el camino se presenta largo.

## RESPETO MUTUO

-Remontémonos un poco a tu llegada a Euskadi, ¿te sentiste rechazado en algún momento por ser árabe, extranjero, en definitiva?

-No tuve ningún problema para integrarme. De hecho, mi mujer es vasca, de Ataun, y a mis hijos les hablamos en euskera y árabe, porque creo que tengo la obligación moral de transmitirles una parte tan importante de mi cultura como es la lengua, y más

viendo lo que ha sufrido y está sufriendo el pueblo vasco para recuperar y conservar la suya.

Educar en un entorno pluricultural crea, en mi opinión, personas más tolerantes, más respetuosas con las diferencias. Demuestra que todas las culturas son igual de válidas. Que el único requisito para la convivencia es el respeto al otro.

-¿Tu vida aquí es muy distinta a la que llevabas en tu país? ¿hay algo que eches especialmente de menos?

-Echo de menos a mi familia, que permanece en el Líbano, a los amigos de la infancia, pero eso no me impide disfrutar de lo que tengo ahora.

Además, mucha gente no sabrá que tanto Euskadi como Líbano son países montañosos, por lo que los fines de semana puedo estar en contacto con la naturaleza, andar por el monte...

-Para finalizar, y cambiando totalmente de tema, como responsable de la sanidad privada de Gipuzkoa, ¿que análisis haces de la situación del sector?

-El sector de la sanidad privada es especialmente difícil para la penetración del sindicalismo, ya que las relaciones que se establecen en las clínicas y el modo en que se accede al puesto de trabajo: parentesco, amiguismo... dificulta que el trabajador se decida a reclamar sus derechos. Se trata, también, de un sector condenado a sufrir una profunda reconversión, retrasada por la ausencia de unas líneas claras de lo que va a ser el futuro sanitario de este país.

Problemas importantes son también la falta de personal, la movilidad dentro de la propia empresa y los bajos salarios. En estos momentos, concretamente, estamos luchando por lograr un convenio propio en las clínicas dentales, donde, paradójicamente, los trabajadores soportan condiciones laborales bajo mínimos, a todos los niveles.

N. Ispizua

# ROSI & PERU



## CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

### Langileak eta euskara

Argitaratu berri dira sindikatuen bi ekinbide euskararen alde: Nafarroan, aurreko urteetan bezala, lan mundutik euskara ikasteko aukera bultza nahi dute, AEKren lankidetzaz, eta Araban aldarrikapen bat egin dute "euskararen berreskurapenerako saiakera desberdinak lan munduan ere egin behar direla" esanez.

Langileok gizarteko oinarritzko esparru batetan mugitzen garelarik, ekonomia eta industrian alegia, gure hizkuntzaren normalizazioa lortzeko ahalegin berezia egin beharko genuke. Are gehiago, enpresa eta sindikatuetakoa bizitzan gehienetan euskarak presentzia sinbolikoa baitu. Ia

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.

plaza eta mundura irteteaz gain, hizkuntza zahar baina bizi hau tailer eta bule-goetara iristen den, beste erdaren pare bihurtuz.

K.M.

Gasteiz

### Los jóvenes sí podemos luchar

Desde hace muchos meses ELA viene denunciando la situación de crisis que este país está sufriendo, los puestos de trabajo que se

han perdido y se pierden cada día, el continuo goteo de empresas en regulación... además de todos los recortes en materia social que pretende aplicar el gobierno, con lo que las perspectivas de creación de empleo no son, ni mucho menos, reales.

Por esa razón, como jóvenes, no podemos quedarnos callados/as, ni con los brazos cruzados, sino todo lo contrario. Debemos sentirnos más motivados, si cabe, para denunciar la falta de compromisos, de realidades

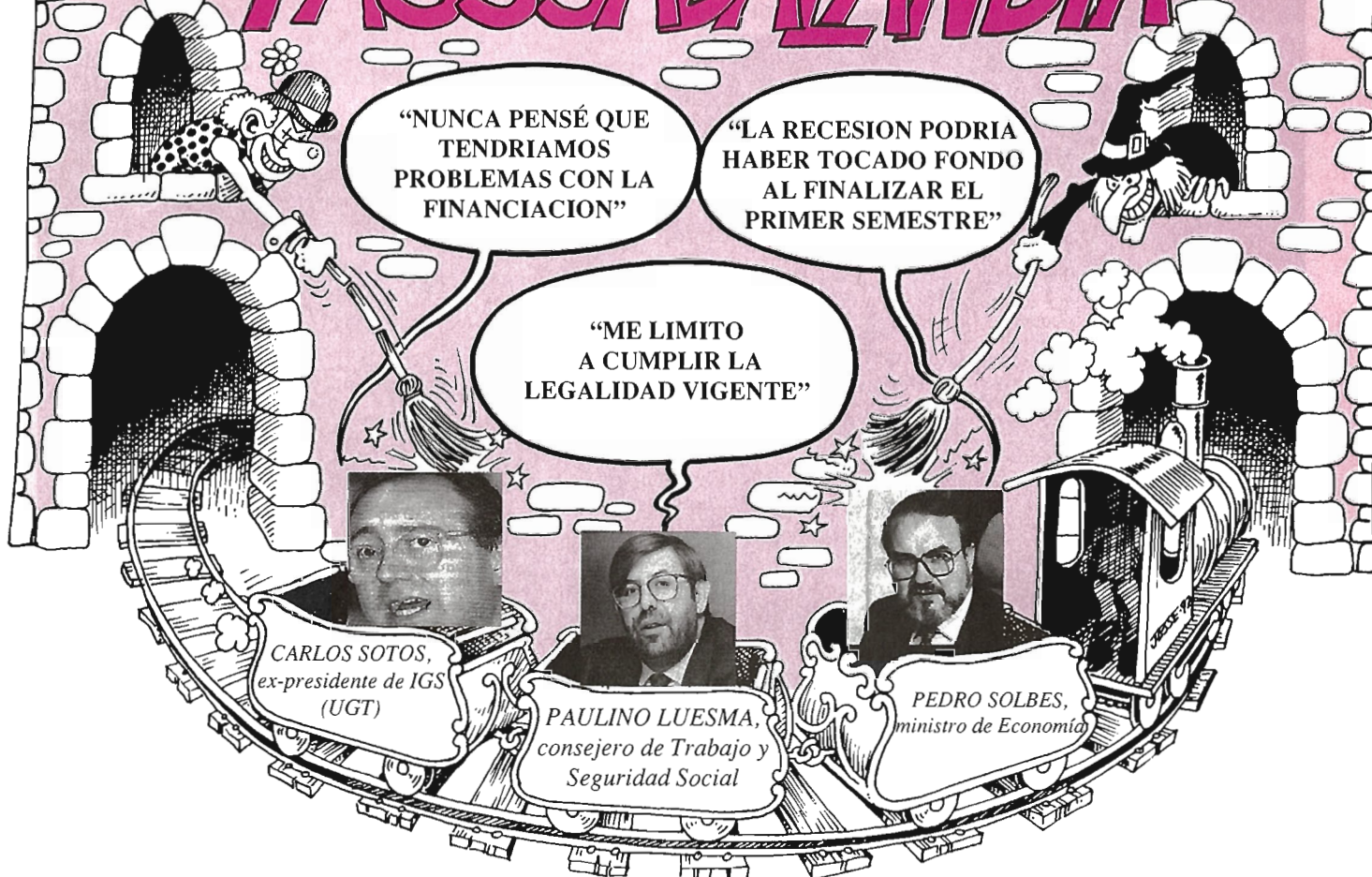
por parte de las instituciones para solventar este problema.

Y nuestra mejor forma de actuar es la de trabajar todos juntos dentro de nuestros grupos, en las comarcas, en las federaciones, con el objetivo de recordar a quienes detentan el poder que el 50% de la juventud vasca está sin empleo. Por eso, si eres menor de 30 años, sea cual sea tu situación laboral o social te invito a que te unas al grupo de ELA-Gazteak que, seguro, habrá en tu localidad, para, entre todos, empezar a dar pasos hacia la construcción de una sociedad vasca más justa y solidaria. El reto merece la pena. ¡Anímate!

Lutxi Arribas

Responsable de ELA-Gazteak

# PASSADALANDIA



## HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ **GOIERRIKO LANGILEEK FROGATU DUTE BERE ELKARTASUNA; ENPRESARIEN LANGILEEKIKO ELKARTASUNA FROGATZEKO TXANDA DA ORAIN”**

Isabel López Uriarte, Ezker Batukoa.

✓ **“EL GOBIERNO AHORRARA 300.000 MILLONES CON EL AJUSTE DEL DESEMPLEO”**

Marcos Peña, secretario general de Empleo

✓ **“GOI MAILAKO ENPRESA-ZUZENDARIEN SOLDATAK IZANGO DIRA GEHIEN HAZIKO DIRENAK”**

Cinco Días egunkaritik.

✓ **ENTRE TODOS HEMOS CONSEGUIDO QUE LAS LEYES Y SENTENCIAS NO INTERESEN A NADIE”**

Juan Alberto Belloch, ministro de Justicia

✓ **“GOBERNUAK BERE HELBURUAK LORTZEN BADITU, MUNDUKO LAN MERKATURIK MALGUENA IZANGO DUGU”**

Luis de Velasco, ekonomilaria

✓ **“UN ESTADO DE BIENESTAR ‘RESIDUAL’, AL SERVICIO EXCLUSIVO DE LOS POBRES, SERIA ECONOMICAMENTE INEFICIENTE”**

Bob Rowthorn, economista

✓ **“MOMENTU BATETIK BESTERA KRISIA GAIN-DITUKO DUGUNAREN LELOA ASPALDITIK DARA-BIL FELIPE GONZALEZEK”**

José María Cuevas, CEOEko presidentea.

✓ **“AQUELLOS QUE DISFRUTAN DE UN CONTRATO BLINDADO NO TIENEN NINGUN RUBOR EN EXIGIR LA INSEGURIDAD LABORAL Y LA CONGELACION SALARIAL PARA TODOS LOS QUE NO SEAN ELLOS”**

Gregorio Morán, periodista

✓ **“UNIAL BERE SORRERATIK MURGILDU ZEN ZENBAKI GORRITAN”**

Ernst & Young etxeko auditoria txostenetik.



MÁS DE UN 30% DE LA POBLACION ACTIVA ENGROSA LAS LISTAS DEL INEM

# KADAGUA BUSCA SALIDAS

**S**ólo 20 kilómetros la separan de Bilbao, pero la comarca ha estado tradicionalmente aislada del resto de Bizkaia. De sus 30.000 habitantes, la población activa no llega a las 12.000 personas, de las cuales 3.700 están registradas en las listas del Inem. El mueble y el papel, desde siempre núcleo del sector industrial en la zona, se encuentran en un momento pésimo. Hablamos de las Encartaciones o la comarca de Kadagua.

La "población natural está en descenso", según un informe del Plan Estratégico para la Mancomunidad de Encartaciones. Quizá esto tenga algo que ver con la crisis, en la que sin duda influye la pésima infraestructura viaria que ha conocido casi desde siempre la comarca, que hasta hace pocos años contaba con muy malas combinaciones para Bilbao, según Fernando Ariño, delegado y militante de ELA. La carretera que une Sodupe con Bilbao, apenas 20 kilómetros, suele convertirse en un embudo en horas punta.

## LICENCIADOS EN PARO

El paro afecta 3.700 personas, más de un 30% de la población activa. "Sin embargo, esta cifra no recoge el número de trabajadores bajo algún expediente de regulación, y se dan numerosos casos de este tipo de situaciones", según Tiniko Trespalacios, secretario de la unión comarcal de Kadagua. El paro juvenil "es galopante" (ronda el 50%), en

opinión del responsable comarcal, y afecta además a personas con todo tipo de formación. La tasa de paro entre los jóvenes que han pasado por la universidad es también alta: "Hay muchísimos licenciados que no pueden encontrar trabajo", afirma Tiniko. "Las únicas empresas que contratan personal son Reckitt & Colman, fabricante de productos químicos como dentífricos, productos de limpieza y crema para zapatos, y Scott-Artziniega, que elabora papel tisú.

El responsable comarcal de ELA apunta un dato que demuestra la gravedad de la crisis en las Encartaciones: "las principales —y casi únicas— creadoras de empleo son las instituciones, como Diputación, ayuntamientos o la Mancomunidad de las Encartaciones, mediante trabajos ocasionales financiados con fondos públicos, en montes...

El Inem, que debería ocuparse de ofrecer programas de formación profesional, tampoco tiene grandes

## "ELA IA SINDIKATU BAKARRA DA ESKUALDEAN. ENPRESETAN ITZELEZKO PROPORZIOAK DITU"

recursos. En los próximos seis meses, un curso de fontanería será la única iniciativa de formación del organismo para toda la comarca.

### EL MUEBLE SE TAMBALEA

Las actividades económicas tradicionales de Kadagua decaen: El sector del mueble se encuentra en un momento pésimo. Los almacenes de muebles funcionan bien (con repartidores autónomos, eso sí) pero los productos que venden no se fabrican en la comarca, sino que se traen de Valencia e incluso desde Italia. Hay carpinterías y fábricas de muebles, pero la mayoría son cuasi-artesanales, de tamaño muy reducido. Karrantza, por su parte, cuenta aún con explotaciones agrícolas y ganaderas, pero desde la instauración del Mercado Unico Europeo, este sector agoniza.

En el sector papelero, mientras que Papelera Española, que en sus mejores momentos llegó a emplear a 1.000 personas, atraviesa momentos crudos, la antigua Sancel, hoy propiedad del grupo multinacional Scott, trabaja competitivamente en tisú industrial, y la planta de Artzniega, que da trabajo a más de 130 personas, "tiene proyección de futuro", según Fernando Ariño.

A pesar de que el sector papelero suele conocerse

como muy contaminante, la papelera de Aranguren utiliza papel reciclado, y la planta depuradora construida recientemente "devuelve al Kadagua un agua casi pura", afirma Fernando Ariño.

No obstante, la actividad industrial no siempre respeta así el medio ambiente: Elf-Atochem, planta química situada en Zaramillo, tiene trabajo para cierto tiempo, sólo que la supervivencia de la fábrica de Zaramillo depende de la centralización de la producción de CFCs (hasta ahora también producidos en Francia por la multinacional), sustancias cuestionadas porque destruyen la capa de ozono. Con todo, la empresa está investigando nuevos productos menos nocivos.

### DINAMICA SINDICAL

Dada su presencia en solitario, ELA viene manteniendo una participación muy activa en la vida socioeconómica de las Encartaciones, en representación de los trabajadores. El sindicato ha sido integrante, hasta su supresión por parte del departamento de Trabajo, de los comités comarcales de empleo, y acude a las reuniones en los ayuntamientos cuando se tratan asuntos concernientes al empleo y las relaciones laborales, o cuando los municipios preparan proyectos de polígonos industriales, etc.

## "ENKARTERRIEK 30.000 BIZTANLE DITUZTE, ETA HORIETATIK 3.700 LANIK GABE DAUDE"

Por otra parte, el sindicato también está integrado en el Plan Estratégico de la Mancomunidad de Encartaciones, a través del grupo de trabajo "Recursos Humanos, Estructura Educativa y Formación Profesional".

La presencia casi hegemónica de ELA hace que las instituciones la consideren como interlocutor natural, pero encierra también el peligro de caer en la rutina por falta de concurrencia. "La negociación colectiva constituye la base de la acción sindical. Por eso hemos

llevado a cabo este año una huelga de ocho días, tras nueve años de paz en Scott", cuenta Fernando Ariño; "el motivo no era salarial, sino que nos querían imponer una normativa de bajas laborales inaceptable".

La crisis parece no tener fin: Tiniko acaba conocer que en Trefilerías del Norte la empresa plantea 104 rescisiones de empleo... Kadagua espera mejores días.

Gabriel Zeberio



Fernando Ariño (derecha) y Tiniko, en la papelera Scott de Aranguren.

## TXANPONAREN BI ALDERDIAK

**E**LA dugu Enkarterrietako sindikatu nagusia, eta ia bakarra, ekintza sindikalari dagokionez. Hori langileen ordezkari behar bezala burutzeko ona da noski, jokaera bateratua eta indartsua izatea posible egiten baitu. Gainera, elkarrizketak eta negoziaketak egiterakoan enpresari eta erakundeek norekin hitz egin behar duten ba dakite, eta deitu egiten dituzte sindikatuko ordezkariak.

Dena den, horrek ere ba du arrisku handia, izan ere, lehiakiderik ez izateak lokartzeko joera, eguneroko monotonian erortzeko tentazioa ekar baitezake enpresetan. Kadaguan ikusten da, beraz, VIII. Kongresuaren gako negoziaketa kolektiboa zergatik izan zen: Horixe da sindikatu-ekimenaren mamia eta langileen baitan bizirik mantentzen duena. Are gehiago Enkarterriek bizi duten krisia ikusita, hitzarmenak inoiz baino kontu handiagoz prestatu behar baitira.

LABUR

✓ CALENDARIOS LABORALES

Se han publicado los calendarios laborales oficiales para la CAPV y la C. Foral de Navarra (BOPV de 24-9-93 y BON de 27-9-93). Serán festivos el 1 y 6 de enero; 19 y 31 de marzo; 1 y 4 de abril; 25 de julio; 15 de agosto; 12 de octubre; 1 de noviembre, y 6 y 8 de diciembre.

En Navarra es además festivo el 3 de diciembre. Falta que las Direcciones de Trabajo señalen las festividades locales; en cuanto a Gipuzkoa, lo será el 9 de septiembre, en lugar del 31 de julio que cae en domingo; el tema está por decidir en Bizkaia.

La empresa debe elaborar anualmente el calendario laboral y exponer un ejemplar en un lugar visible.

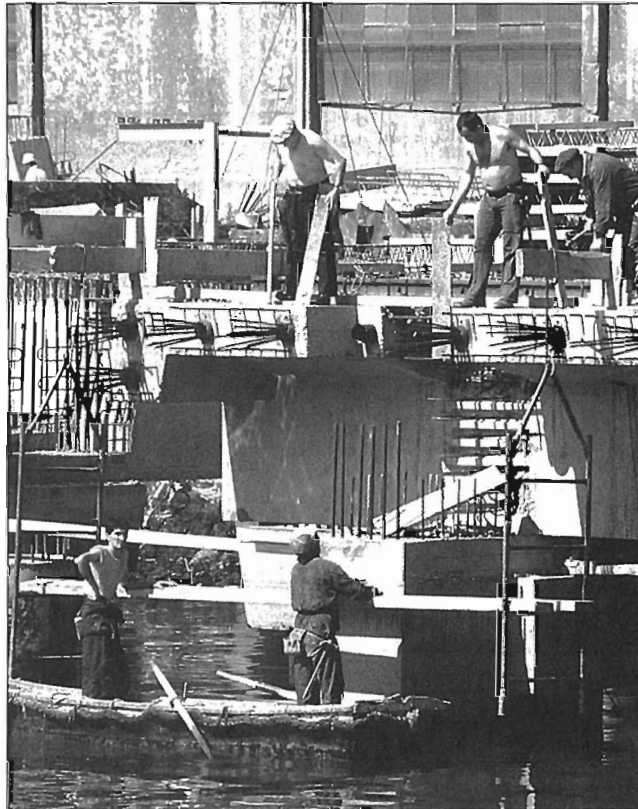
✓ EL T.C. Y LAS EXCEDENCIAS POR MATRIMONIO

El Tribunal Constitucional no ha modificado su rigurosa doctrina sobre el plazo de prescripción para solicitar el reingreso, en supuestos de excedencia por matrimonio.

El T.C. ha venido entendiendo que la regulación de la excedencia por matrimonio, contenida en algunas reglamentaciones, como la de banca privada, empresas eléctricas, Telefónica, etc., quedó automáticamente derogada por inconstitucional al promulgarse la Constitución en 1978, y que el plazo aplicable para solicitar el reingreso era el de tres años a partir de tal fecha. Con lo cual, las solicitudes posteriores a 1982 incurrieron en prescripción.

Si hasta ahora los supuestos afectados por la doctrina eran los de excedencia forzosa, ahora el Tribunal en sentencia 70/1993, de 1 de marzo, lo hace extensible a una excedencia voluntaria; la trabajadora solicitó el reingreso a la muerte de su marido en 1987.

# ENPRESARIA, SEGURTASUN ZORDUNA



Betebehar orokor horren eraginpean, enpresaria behartuta dago bermea gauzatzeko "behar diren neurriak", "arriku profesionale prebentzio, informazio eta formazio lanak eta ekintzak barne".

Baina segurtasun garrantzia ziurtatzea ez da neurri horiek hartuta agortzen; enpresaria behartuta dago neurri horiek etengabe egokitzen, zirkunstantziak aldatu eta egoera hobetu hala. Enpresariaren betebeharra ez da soilik bitartekoak jartzea, emaitza lortzea baizik, honako prebentzio printzipio orokorren arabera: arriskuak uxatu eta itzuri; itzuri ez daitezkeenak ebaluatu; arriskuak bere jatorri eta iturburuan bururatu; lana pertsonari egokitu, lanpostuak eratzeko eta produkzio eta lan metodoak aukeratzeko or-

**E**uropear Elkarteak jaulkitako sozial kutsu eta arloko arauak ez dira ugariak, eta beti ere guttiengo betebehar-aginduz osatzen dira, estatu kideek lehendik ere zerbait gora-behera betetzen dituztenak. Bestelakoa da, eta horregatik oso garrantzitsu gertatzen da, 89/1989 ekainaren 12ko direktiba, alegia, "lanean langileen segurtasun eta osasun hobekuntza sustatzeko neurriak hartzeari buruzkoa". Europear Elkarteak orain arte atera dituen gizarte-arauetan gihartsuen eta erradikalena omen. Estatu kideek beren arautegiak egokituaz direktiba betetzeko epea 1992ko abenduaren 31ean betetzen zen, Espainiak behintzat errespetatu ez duena.

duan; teknikaren eboluzioa kontutan izan; arriskutsua dena gutti edo bat ere arriskutsuaz ordezkatu; prebentzioa planifikatu; eta langileei bidezko argibideak eman.

LEHENTASUNA, PREBENTZIOA

Gizarte-aseguruko kobertura eta alderdi prestazionala garrantzitsua baldin bada, garatu beharreko alderdia prebentzioarena da, eta horretan ahalgin tekniko-juridikoa hastapenetan dagoela aitortu behar. Osasun eta segurtasuna gastu edo koste ekonomiko hutsa direlako kontsiderazioa gainditzeko oztopoa dago hemen, krisi garaia izan edo ez. Ikuspegi honetatik ematen du begiratu behar dela, besteak beste Lan Osasun Lege proiektua aurrera ateratzeko dauden lanak, 1992ko abenduaren 31ko epemuga baino lehen indarrean behar zuena.

SEGURTASUN ZORRA

Segurtasun zordun den enpresariaren bizkarren gain Direktiban jasotzen den prebisorik behinena, lanean langileen segurtasun eta osasuna bermatzeko ezartzen den betebehar orokorra dugu.

J. B. Harriola





## AYUDAS ECONOMICAS A SITUACIONES DE EMERGENCIA

Llega a nuestro conocimiento el caso de un perceptor del Ingreso Mínimo de Inserción (IMI), que está abonando la renta del alquiler de la vivienda en que reside. Se trata de ver si puede acceder asimismo a las ayudas económicas de emergencia social

Dentro del denominado Plan Integral de Lucha contra la Pobreza, está previsto un segundo nivel de actuación constituido por las 'ayudas económicas a situaciones de emergencia social'. El decreto 26/1993, de 9 de febrero, del Gobierno Vasco, que las regula, considera como tales las ayudas de naturaleza económica destinadas a aquellas personas cuyos recursos resulten insuficientes para hacer frente a "gastos específicos de carácter básico y cuya concesión tenga por objeto paliar o evitar situaciones de marginación social". Según dicho decreto, se entienden por 'gastos específicos de carácter básico', en todo caso, y entre otros, los "gastos necesarios para el disfrute y mantenimiento de la vivienda habitual".

Por su parte, la Orden de 10 de febrero de 1993 dispone que las cuantías máximas de las ayudas por el concepto anterior serán:

—por gastos de arrendamiento, hasta 400.000 pesetas

—por gastos de mantenimiento, hasta 110.000 pesetas anuales"

Por tanto, los gastos de alquiler de la vivienda dan acceso a las denominadas ayudas económicas a situaciones de emergencia social; en todo caso, y según el citado decreto, el importe total anual percibido por ingreso mínimo de inserción, y por ayudas económicas a situaciones de emergencia social, no podrán exceder del 175% de la cuantía máxima del IMI que pudiera corresponder al beneficiario (actualmente, 36.500 pesetas mensuales, más los aumentos según el número de miembros de la unidad familiar).

La gestión de las ayudas corresponde al ayuntamiento respectivo, a través de los servicios sociales de base.

## CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

La diferencia de distinguir entre un accidente de trabajo y un accidente laboral o una enfermedad

común es que la clase de prestación o asistencia que se recibe en cada caso es distinta, y que de ello puede depender incluso que se tenga derecho o no a pensión.

Según la ley (art. 84 de la Ley General de Seguridad Social), en general es accidente de trabajo toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo asalariado.

No impide la calificación de un accidente como de trabajo:

—la imprudencia profesional del trabajador (consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo, y derivada de la confianza que da la práctica)

—la culpa civil o criminal del empresario, un compañero u otra persona, siempre que el accidente tenga relación con el trabajo.

Son accidentes de trabajo, mientras no se demuestre lo contrario, todos los sufridos durante la jornada (incluidas horas extras) y en el lugar de trabajo, incluidos los que ocurran con motivo de realizar el trabajador labores distintas a las de su categoría profesional, tanto si es por orden del empresario como por iniciativa propia, "en interés del buen funcionamiento de la empresa".

Son también accidentes de trabajo:

—los que suceden al ir o volver del trabajo al domicilio habitual

—los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical

—los sucedidos en actos de salvamento u otros semejantes, que tengan conexión con el trabajo (en un incendio de fábrica, por ejemplo).

Se consideran también accidente laboral:

—las enfermedades comunes contraídas con motivo de la realización del trabajo

—el agravamiento (a consecuencia del accidente) de enfermedades o lesiones que ya padecía el trabajador accidentado.

## ELA, CONTRA EL CIERRE DE LA FRANCO ESPAÑOLA

La Federación del Metal de ELA ha mostrado su total oposición al cierre de las Trefilerías comunicada por los responsables del grupo CELSA, a la vez que ha adelantado que planteará las movilizaciones necesarias para defender el futuro del grupo.



ELA-Metal no entiende que después de la concesión por parte del Gobierno vasco de una subvención de 625 millones, más un aval por valor de otros 2.000 millones, el grupo CELSA no haya realizado los compromisos de inversión previstos para mejorar su competitividad y posición en el mercado del cable.

Para ELA -Metal la caída de mercado y la entrada en el mismo de países orientales, no justifican el cierre de la Franco Española de Erandio, que, al fin y al cabo, forma parte de un importante grupo industrial y financiero.



## ZENTRALIZAZIOA ETA PORROTA

Urriak 21ean lantokian izandako hauteskundeetan, ELAk erabateko garaipena lortu zuen Zierbenako Agroman enpresan, 6 ordezkari hain zuzen; CESICek, berriz 2 lortu zituen, eta UGTk 1.

Azken sindikatu honek zuen aurretik gehiengoa, baina eraikuntzan bere zentralizazio estrategia beziki nabarmena izan da.

Euskal Herrian dauden hitzarmen kolektiboen aurka, errekurtsoak direla medio, baita Bizkaikoaren aurka, eta Eraikuntzako Fundazioaren sortzaile legez (estatu guztiko langileen kuotak Madrilén administratuko ditu erakunde horrek), lan-harremanen euskal esparrua baliogabetzeko ahaleginetan dihardu UGTk.

Langileek ordea beren eskubideak estatu mailan lausotu egiten direla ikusita, beroiek gertu defendatzen dituen hobetsi dute.

## XXIII CONGRESO DE LA CMT

Un orden mundial alternativo: desafíos sindicales y respuestas de la CMT" será el tema central del XXIII Congreso de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), que tendrá lugar entre el 22 y el 27 de noviembre en la Grand-Baie (Mauricio).

Los debates girarán en torno al comercio internacional y las cláusulas sociales; el empleo y el paro; la apertura del movimiento obrero; el derecho al desarrollo estructural que tenga en cuenta la emancipación de cada trabajadora y cada trabajador; y por último, la situación de la mujer en el mundo y en el movimiento sindical.



El congreso determinará la acción de la CMT entre 1994 y 1997. La CMT, que agrupa a 20 millones de afiliados, principalmente del Tercer Mundo, está presidida por el belga Willy Peirens; por su parte, el argentino Carlos Luis Custer ocupa la secretaría general.