

Landeia

EIA

PENSIONISTAS

DE MAÑANA



ABERRI EGUNA

ABRIL 94 APIRILA

NUMERO 22 ZENBAKIA SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE: "UN DIA EN EL MERCABILBAO"
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA CON EL JESUITA JOSE ELLACURIA
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE SOBRE EL FUTURO DE LAS PENSIONES
- 14 LOS DESVIOS PRESUPUESTARIOS EN LAS OBRAS PUBLICAS
- 15 NOTICIAS INTERNACIONALES
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE EN TORNO A LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES
- 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, Valentín Bengoa, Mikel Noval, Jose Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: **ELA**

HERRI IZATEKO NAHIA



ELaren ustez Aberri Egunak herri bat garela baieztatzeko aukera ematen digu. Halaber, herri izaten jarraitzeko nahiaren borondatea agertzeko eta borondate hori formulazio politiko egokiaz jatzeko esijentzia plazaratzeko eguna ere ba da. Aberri Eguna erreibindikazioz beteta etortzeak errealitate baten salaketa gordetzen du bere baitan: egungo ingurunean borondate politiko horrek ezinbesteko ikusten dituen autogobernu-tresnak erdiesteko oztopo eta arazoak topa-tzen ditu bidean.

Baieztapen eta erreibindikazio ikuspegi honetatik abiatuta, ELArentzat 1994ko Aberri Egunak beharrezko erreferentzia-puntutzat ikusten du joan den otsailaren 19ko

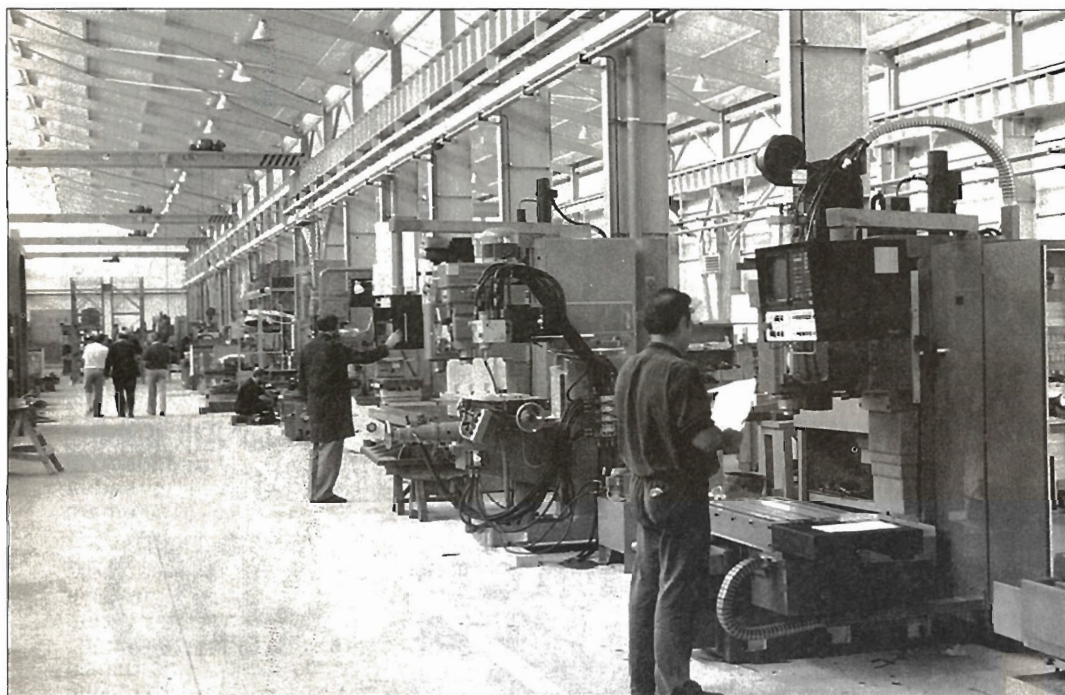
"Lan Harremanetarako Euskal Esparruaren Alde" burutu zen manifestaldia.

Egun hartan kalean negoziaketa kolektiboa burutu, arau propioak ezarri eta nozitzen ditugun arazoei aurre egiteko behar diren tresnak (enplegua, lanbide heziketa, gizarte aseguratza) izateko gure eskubidea aldarrikatu zen.

Zehaztu beharra dago ELA proiektu sindikala gorpuzten dugun langileontzat lan harremanetarako euskal esparrua ez dela erreibindikazio formalik, ez eta soilik oinarri politikoa duen konpetentzi erreibindikaziorik. Lan harremanetarako euskal esparruak eraiki nahi dugun nazioaren funtsezko osagaiak biltzen digu: Euskadi horretan lan munduak dagokion tokia izan behar du; bere baitan aberastasunaren sormena eta banaketak batera joan behar dute, eta elkartasun zein partehartzeak garrantzizko papera izan.

Hau da Aberri Egunerako gure ekarpen berezia: lehenaldira begiratu ordez, adoretu eta saiatzeko borondatez gure herria antza bizitzen ari den etsipen egoeratik ateratzeko erronkari erantzun behar diogu.

EL ESCANDALO DE LA FORMACION CONTINUA



La formación profesional continua (FPC), que se dirige a la mejora profesional de los trabajadores ocupados, se financia en muy buena parte de los descuentos de nómina que por este concepto se nos realizan a todos los cotizantes. Desde 1993 el Gobierno español entrega la cantidad así obtenida, que en 1994 se aproximará a los 40.000 millones de pesetas, a las patronales CEOE y CEPYME, y a los sindicatos UGT y CCOO –a los que se les han sumado los gallegos de la CIG– para que distribuyan, según los criterios que fijen, esa cantidad entre los distintos programas y acciones de FPC.

Es una situación determinada a nuestro juicio por los siguientes elementos:

–El Gobierno español cede a la patronal y sindicatos la ad-

ministración de una competencia que, de acuerdo con el Estatuto de Gernika y el Amejoramiento, debería haber sido transferida.

–Nadie cree que este modelo de formación continua, centralizado y administrado por sindicatos y patronal, responda a los intereses de una buena formación profesional, pero casi todo el mundo está de acuerdo en que responde muy bien a los intereses de las organizaciones que parten y reparten el sustancioso pastel.

–Hoy, estas organizaciones están decidiendo desde Madrid el quién, el qué y el cómo de la formación continua en Euskadi.

Se mire por donde se mire, la situación es de verdadero escándalo, sin que parezca, sin embargo, que ni unos ni otros tengan la menor voluntad de hacerle frente.

–El Gobierno central parece no tener problema en seguir poniendo la administración y disposición de fondos públicos provenientes de cotizaciones obligatorias en manos de organizaciones aquejadas de dificultades financieras crónicas.

–El Gobierno vasco, como el navarro, mantienen el más absoluto mutismo, como si ni el expolio competencial ni el atentado contra una formación continua de calidad para Euskal Herria fueran con ellos.

–Confebask –salvo alguna declaración de Adegí– calla y otorga, no vaya a ser que sus jefes de la CEOE les castiguen excluyéndoles del reparto.

–Los centros de enseñanza, frontalmente opuestos a esta situación en las valoraciones que hacen en privado, se aprestan sin embargo a colocarse en la mejor posición para acceder a los polémicos fondos.

Una espesa conspiración de silencio parece haberse tejido en torno a este tema. Conspiración a la que desde ELA no tenemos ninguna intención de sumarnos. Aunque a algunos les pueda parecer que lo pragmático sería callar y mamar.

Por eso, vamos a seguir denunciando el atentado contra el autogobierno y contra un modelo racional y eficaz de FPC en que consiste la aplicación en Euskadi de este acuerdo.





Boni Bariazarra, Ander Rojo, David Val y Mikel Lekue, son trabajadores del Mercabilbao. En la foto aparecen junto a Angel Susilla, militante de Basauri

LOS TRABAJADORES DEL MERCABILBAO DENUNCIAN LAS DEFICIENTES CONDICIONES LABORALES EN LAS QUE TIENEN QUE DESEMPEÑAR SU TRABAJO

UN DÍA EN EL MERCADO

Cuarenta y ocho empresas de frutas y verduras, 24 de pescados y una quincena dedicadas a la distribución al por mayor de carne, chacinería y otra serie de productos conforman lo que se conoce por Mercabilbao. Desde este gran centro -que ya se ha quedado pequeño- se abastece a cientos de pequeños comercios de Bizkaia y otros territorios colindantes, como Araba, Gipuzkoa, Santander o Burgos, a los que día tras día acuden miles de consumidores a hacer sus compras. Acercarse por el Mercabilbao a las 6 de la mañana de una jornada cualquiera supone sumergirse en un mundo caracterizado por el imparable ir y venir de mercancías, gente y vehículos, en el que el regateo es la ley. Boni Bariazarra, Ander Rojo, David Val, Mikel Lekue, trabajadores del Merca, y Angel Susilla, militante de Basauri, nos explican, a continuación, cómo es un día en sus vidas y los problemas y reivindicaciones que tienen.

-¿Cómo se desarrolla un día normal de trabajo en el Mercabilbao?

-El movimiento empieza sobre las 4 de la mañana para los que trabajan en puestos de pescado, y a las 5 para los que lo hacen en los puestos de frutas y verduras. Entre las cinco y media y seis empiezan a entrar los detallistas que vienen a suministrarse, y entonces esto se convierte en una verdadera locura.

Hay que tener en cuenta que diariamente Mercabilbao abastece a detallistas de toda Bizkaia, y parte de Araba, Gipuzkoa, Santander y Burgos, que entran y salen centenares de camiones, furgonetas y coches. A una hora punta que puede ser las seis y media de la mañana, aquí hay miles de personas comprando, cargando y descargando, y eso, de lunes a sábado.

-¿Cómo se realiza la venta?

-No hay precios fijos ni subastas que valgan. Se funciona en base al regateo, es la ley de la oferta y la demanda la que determina el coste de los productos. Por eso mismo se trata de un negocio de bastante riesgo, sobre todo en los pescados, que son las mercancías más perecederas y a la vez, más caras, ya que un día los dueños de los puestos pueden ganar mucho dinero y al siguiente, perderlo. Hace falta buen olfato y un tanto de suerte para sobrevivir en este negocio. Por las razones que hemos expuesto anteriormente, y porque la competencia entre los diferentes puestos es brutal. Las empresas más grandes intentan comerse a las pequeñas, y los trabajadores estamos en medio ya que no existe ningún compromiso de que cuando un empresario traspasa el puesto, por la razón que sea, el que llega continúa con los trabajadores.

Al hablar de negocios de alto riesgo no podemos dejar de mencionar que prácticamente todos los puestos de pescado de Mercabilbao tienen cámaras de video para evitar posibles robos. Es un problema muy común. ¡Como te roben una caja de angulas, por poner un ejemplo, has hecho el día!.

BAT ERE
SEGURTASÚNIK
EZ DAGO; ISTRIPUAK
ETENGABEKOAK
DIRA

"ESKAINITZA ETA ESKAERAREN LEGEA DA NAGUSI"

CARENCIAS ESTRUCTURALES GRAVES

-Parece increíble que en una superficie relativamente pequeña tenga lugar diariamente una actividad tan frenética como la que describís...

-Y es que es increíble. Mercabilbao es, por importancia, por volumen de movimiento de productos y de negocio, el tercer merca del estado, después de Madrid y Barcelona. Pero a nivel de infraestructuras no lo parece. Hay que decir claramente que Mercabilbao se ha quedado pequeño y anticuado. Cuando se creó en 1970 respondería a unas necesidades concretas, pero actualmente no las cubre, ni mucho menos. Los sistemas de carga y descarga son obsoletos y hay una falta total de espacio, que condiciona gran parte de nuestro trabajo. Eso, sin entrar en otros temas como las carencias organizativas, el incumplimiento de los horarios fijados para la entrada de minoristas y otra serie de reglas que no se respetan.

-¿Quiénes son los responsables de Mercabilbao y, en consecuencia, de subsanar esas deficiencias que comentáis?

-La empresa gestora de Mercabilbao es Mercasa, uno de cuyos socios es el ayuntamiento de Bilbao. Mercasa es quien adjudica los puestos por unas cantidades elevadísimas -estamos hablando en muchos casos de cifras superiores a los 50 millones de pesetas- y cobra, además, mensualmente una renta bastante importante, también. Mercasa proporciona la luz, el agua... Vamos, controla todo, marcando unas condiciones bastante duras a los asentadores. Condiciones que, al final, pagamos los trabajadores, porque los empresarios quieren hacer rentables sus puestos en base a jornadas largas, sueldos bajos, contratos en precario... Es la historia de siempre, en la que los trabajadores acabamos siendo el último eslabón de la cadena.

-¿Cuáles son, a grandes rasgos, los principales problemas laborales que tenéis como trabajadores de Mercabilbao?

-La Seguridad e Higiene no existe, es nula. Puede parecer fuerte lo que vamos a decir pero es la realidad: estamos esperando que un día u otro se produzca la primera muerte. Si no ha ocurrido todavía ha sido por pura suerte. Los accidentes son continuos y se deben fundamentalmente a esas deficiencias estructurales y de funcionamiento de las que hablábamos anteriormente. Y, además, para más inri, carecemos de asistencia médica primaria para casos de urgencia.

Otro problema importante es el de la precariedad, con todo lo que ello conlleva. De los aproximadamente 600 trabajadores que hay, el 50% tienen contra-

tos temporales. Es cierto que ha habido eventuales que con el tiempo han pasado a fijos, pero en muchas otras empresas el desfilar de jóvenes, fundamentalmente, es continuo. Para cuando conoces a uno han pasado ya 6 meses y le han echado.

Las irregularidades contractuales son tales que hemos detectado incluso casos de pluriempleo. Son empresas, además, en las que debido al tipo de trabajo que se realiza resulta difícil controlar el tema de las horas extras, el dinero negro, el cobro de sobras...

Otro problema que desde fuera quizás pudiera parecer anecdótico pero que para nosotros tiene su importancia es el provocado por la carestía de la cafetería del Mercabilbao, y más teniendo en cuenta que se abastece, parcialmente, con productos del propio merca. Nosotros creemos que esa cafetería debería ser concebida como un servicio a los trabajadores, como ocurre en tantas y tantas empresas con sus comedores o supers. En el Mercabilbao estamos pagando los cafés más caros que en cualquier local de lujo de la Gran Vía bilbaína. Y si vas a otros productos como un zumo natural o un bocadillo no digamos... El otro día un camionero andaluz, con mucha gracia, comentaba "Ozú, esto es lo más caro del mundo". Y no puede seguir así.

CONSOLIDAR LA MAYORIA

-Tanto en frutas y verduras como en pescados tenéis convenios propios, ¿cómo se presenta este año la negociación?

-Muy difícil. Como siempre quieren que seamos los trabajadores los que pagueamos todas las crisis. En pescados el único elemento discordante que hay para llegar a un acuerdo es el del incremento salarial. Nosotros pedimos la subida del IPC y ellos ofrecen el 2,5. La pelea se presenta dura.

"KONPROMISUA HAUNDIAGOA BILAKATU BEHAR DUGU"

-Por lo que respecta a verduras, todavía no hemos empezado a hablar. De hecho corren rumores de que los empresarios no quieren negociar el convenio, y conociendo el talante de esta patronal no nos extrañaría que fuera cierto. Lo que está claro es que nosotros vamos a defender nuestro convenio y la mejora de nuestras condiciones de trabajo.

-Finalmente, ¿cuáles son los retos que tenéis marcados a más corto plazo?

-En primer lugar tenemos en puertas las elecciones sindicales, en las que habrá que intentar consolidar la presencia de ELA. Mejorarla, con un 100% de representatividad en pescados y un 87% en frutas y verduras parece un poco difícil ¿no?.

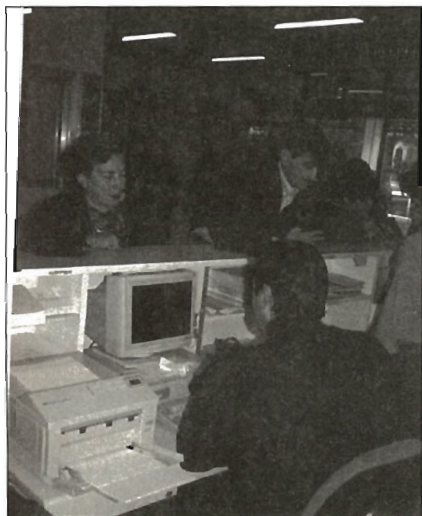
El otro gran reto que tenemos es el ser capaces de traducir esa hegemonía que tenemos en una mayor militancia sindical, en un mayor compromiso. La verdad es que hacer sindicalismo, especialmente en el contexto en el que nos movemos, es difícil, pero tenemos que ser capaces de poner en marcha una sección sindical que funcione y que de respuesta a los múltiples problemas a los que como trabajadores nos enfrentamos todos los días.

J. Jayo



En el Mercabilbao la actividad empieza a las 4 de la mañana. En las siguientes horas se produce un trepidante desfilar de trabajadores, clientes, camiones, productos... Todo ello para que los consumidores de Bizkaia y parte de Gipuzkoa, Araba, Santander y Burgos estén servidos. A mediodía el movimiento es mínimo, hasta el día siguiente, y vuelta a empezar.

NEGOCIACION COLECTIVA



SERVICIOS PUBLICOS CONVOCADA LA MESA DE ARCEPAFE

El pasado día 17 los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT entregaron a los representantes de las administraciones la plataforma para el inicio de las negociaciones del XII convenio de ARCEPAFE. El texto elaborado por los sindicatos reivindica para este año el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, medidas para el mantenimiento de los servicios públicos, la eliminación de las horas extraordinarias y el cumplimiento de las disposiciones transitorias y el mantenimiento por parte de la administración de su cuota de riesgo en Elkarkidetzeta, entre otros aspectos.

La administración, por su parte, es partidaria de una congelación de los incrementos salariales y el establecimiento de mecanismos de movilidad funcional y geográfica, lo que presagia una negociación conflictiva.

M E T A L MANTENER LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS

Pese a los intentos de desregularizar la negociación colectiva, ELA-Metal va a seguir manteniendo los actuales contenidos de los convenios, tanto sectoriales como de empresa, y reivindicará incrementos salariales de forma realista, dependiendo del sector o empresa de que se trate.

El acuerdo fue adoptado en la reunión que el pasado día 18 celebró el Consejo Federal. El secretario general del metal, Juan Olaskoaga, manifestó al término de este en-

cuentro que "no aceptaremos nunca una reducción salarial generalizada".

INICIADAS LAS NEGOCIACIONES EN GIPUZKOA

Los sindicatos han rechazado la propuesta de la patronal Adegui de modificar el convenio en vigor para introducir diversos aspectos recogidos en el proyecto de ley de reforma laboral. ELA ha planteado que se incorpore al convenio de 1994 la ordenanza laboral siderometalúrgica.

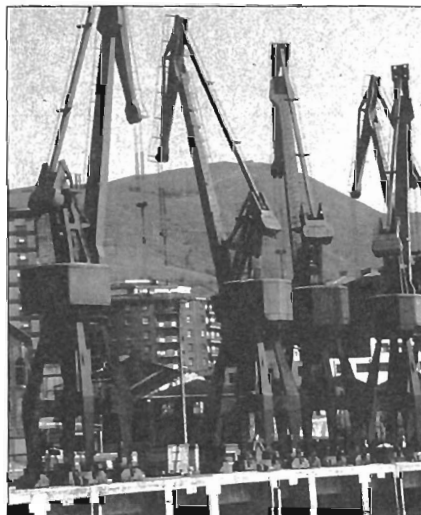
La plataforma sindical recoge un incremento salarial en tablas del 5% y del 4,9% en salarios reales.

I K E G A F CONTINUA LA HUELGA EN ARTES GRAFICAS DE NAFARROA

Los trabajadores de artes gráficas de Nafarroa continúan en huelga en demanda de la negociación colectiva para este año. Los sindicatos han rechazado la propuesta presentada por cerca de 70 empresarios del sector favorables a la aplicación de los incrementos salariales recogidos en el convenio estatal. La patronal del sector se ha negado a negociar el convenio a la espera de las modificaciones que se produzcan en la legislación laboral.

TRANSPORTE MOVILIZACIONES EN EL PUERTO DE BILBAO

Los trabajadores del puerto de Bilbao iniciarán próximamente movilizaciones ante la actitud de la patronal, representada por el CIMV, de "dinamitar" el convenio de las empresas con-



signatarias, estibadores, transitorias y agentes de aduanas.

LOS ARMADORES DE ONDARROA POR LA DESREGULACION

La organización empresarial de pesca Goldaketa y la Asociación de Armadores de Altura de Ondarroa han rechazado la mediación del PRECO con el objeto de llevar al sector a una situación de desregulación y precariedad que sin lugar a dudas va a generar un alto grado de conflictividad.

F E T A - E T E F PANORAMA COMPLICADO

La negociación para 1994 se presenta harto complicada en la FETA. Por la amplitud de la misma, con casi todo el comercio, la hostelería de Nafarroa y Araba, limpiezas de Bizkaia, Araba y Gipuzkoa, panaderías en los 4 territorios, oficinas y despachos, salvo en Araba.

Complicada, también, por los retos de fondo que están planteados: avanzar en la unificación de convenios de comercio con la cuestión de domingos y festivos por medio, o afrontar los de limpieza con la presión de la Administración Pública para congelar costes de las contrataciones. Ello en un momento de crisis económica, que dificulta los crecimientos salariales y con una patronal que está paralizando el inicio para dar pie a que se apruebe la reforma laboral y tener más bazas a su favor.

Por si fuera poco, UGT y CC OO, defendiendo el desarrollo de convenios estatales.

J.A. Korta



NEGOZIAKETA KOLEKTIBOIA



NO HAY AUTONOMIA SIN AMBITO

JAVI CARIDAD, SECRETARIO FEDERAL DE LA FCM-EZF

Sabemos que el modelo sindical español carece de fuerza y de recursos suficientes, sin embargo, UGT y CC OO tienen claro que su ámbito, estrategia y definición sobre los ámbitos de negociación colectiva pasan por un modelo centralizado, rígido y sin concesiones para los que ejercen su derecho en las autonomías o regiones.

Cuando negociaron el Acuerdo General de Construcción, dejaron patente el sello de identidad nacional. Hay dos cuestiones en todo ello: la necesidad de financiación sindical por medio de la Fundación Laboral y, a cambio de acuerdos salariales aceptables en los dos primeros años, vacío total para el resto del tiempo de vigencia del acuerdo, que será aprovechado por la patronal en cuestiones básicas, como la congelación, antigüedad, movilidad funcional y geográfica, reforma laboral, etc. a cambio de impotencia, declaraciones vacías, acusaciones a la patronal de cara a la galería. En una palabra, da en el Convenio General todo aquello que no deseas que te apliquen.

En Euskadi, más concretamente en Bizkaia, las cosas han perdido su rumbo. La amenaza de huelga trajo consigo la firma por parte de CC OO, ELA y la patronal Ascovi de un convenio trienal que concluye con este año. Hemos llegado solos a la defensa del convenio en el tercer año, CC OO no ha mantenido su "lealtad" al compromiso de defender el convenio tajo a tajo que adquirió con ELA, la vinculación y supeditación al ámbito de su organización es más fuerte que la que pregonan.

CONFEBASK, AUTONOMIA DE LAS PARTES

El constante discurso de la patronal vasca desde que anunciaron la reforma laboral es 'autonomía' a todas horas. Quizás algunos piensen que desde el foro patronal se están defendiendo ideales políticos o marcos propios de negociación que potencien las relaciones bilaterales en la CAV.

Yo no considero nada de eso. Confebask ya optó hace tiempo por su 'ámbito particular' que fue el Estado, al afiliarse a la CEOE. De ahí que SEA y Ascovi no hayan du-

dato en negociar el Convenio General de la Construcción a las primeras de cambio.

Hay dos realidades que no se deben olvidar: CC OO y UGT, que siempre que haya acuerdos estatales recurrirán a ellos por su vinculación a la confederación estatal y la patronal vasca, que aunque con un discurso autonómico, ha optado por el ámbito estatal. Están mucho más sintonizados con los postulados sindicales de organizaciones como UGT y CC OO de Euskadi, que tienen la "garantía del Estado" como telón de fondo. A Confebask no le preocupa su identidad, sencillamente no la tiene, para su agrupación no es necesaria ninguna ideología.

VIA DE HECHO

A los hombres y mujeres, a las regiones y pueblos que hemos optado por la democracia y el Estado de Derecho, nos queda la obligación de cumplir las reglas de juego establecidas. La diferencia está en que el derecho para unos siempre es derecho y poder, y para otros siempre obligación y sumisión. El que crea que desde el Estado se puedan regular normas basándose en una minoría para obligar a una aplastante mayoría, está absolutamente equivocado, y su deseo no es la igualdad, la solidaridad y el respeto; aquel que piensa de esa manera quiere hacer uso abusivo de la 'legalidad' para intentar imponer su criterio. Como nos quedan ganas de trabajar y tenemos el apoyo mayoritario de los trabajadores vascos, algo que no otorgan las leyes, seguiremos en la brecha de la aplicación de los acuerdos por la vía de hecho, en aras de la palabra que mantenemos y que nos marca con un talante distinto.

Si la patronal entiende que una sentencia es motivo para romper un acuerdo —caso Ascovi—, o que la reforma laboral es "autonomía de las partes" y con ello termina lo que estaba establecido, estaremos a las puertas de una época de sindicalismo de fuerza, con el añadido de que en la defensa del ámbito quedamos ELA y LAB. Y no podemos renunciar a ese marco como lo han hecho la patronal y el resto de los sindicatos.

EL COMENTARIO DEL MES

José Ellacuría llegó a Taiwan en 1956 con apenas 28 años y recién salido del seminario de los jesuitas en Orduña. Allí se encontró con un país militarizado y eminentemente rural, con una cultura y un idioma nuevo. Con el paso del tiempo fue comprometiéndose más y más en la lucha por la justicia en una zona que ha experimentado uno de los "milagros económicos" más rápidos de los últimos años en base a la explotación de su población. Por ese compromiso con la clase trabajadora, con lo que su hermano Ignacio calificaba de "civilización de la pobreza", Ellacuría participó en la creación del centro laboral Rerum Novarum, y por ese mismo compromiso fue expulsado de Taiwan en 1989, a donde regresó nuevamente tras dos años de exilio.

JOSE ELLACURIA, JESUITA RESPONSABLE DEL CENTRO LABORAL RERUM NOVARUM

"TAIWAN NO ES UN EJEMPLO A SEGUIR"

-¿Por qué decide un joven jesuita de Portugalete irse ni más ni menos que a Taiwan, y qué se encuentra allí?

-Hace ya 37 años que llegué a Taiwan. La motivación que traíamos entonces era "salvar almas", predicar a Jesucristo y a su iglesia. La verdad es que entonces no entendía mucho de "justicia social" o "de preferencia por los pobres"...Lo primero que recuerdo de mi llegada es la ciudad de Hsinchu, en donde estudié chino. Allí no había un solo coche, la única motocicleta era la de un jesuita; sí abundaban en cambio los camiones y jeeps militares y, por supuesto, la bicicleta. Era un país, además, eminentemente agrícola.

-¿Cómo surge esa evolución de objetivos exclusivamente evangelizadores a la preocupación por el mundo laboral y sindical?

-Poco a poco me fui dando cuenta de que Taiwan tenía que pasar de una sociedad agrícola a una sociedad industrial y que, por tanto, uno de los principales problemas futuros serían las relaciones laborales, el dar respuesta a los nuevos retos que se iban a derivar de esa transformación social y de modos de producción. De esta manera nació en 1971 un centro laboral que luego se llamaría Rerum Novarum Labor Center, y que, desde un principio, fue reconocido por la Hermandad de Sindicalistas Asiáticos (BATU).

Han pasado ya 23 años. Durante la mayor parte de este tiempo hemos tenido que desarrollar nuestro trabajo bajo la ley marcial, sin libertad sindical ni política.

NO HAY TAL "MILAGRO"

-Se habla mucho del milagro económico de Taiwan. Se pone incluso de ejemplo para muchas economías occidentales... ¿cómo valoras tú ese "milagro"?

-Que Taiwan haya llegado a ser uno de los "cuatro tigres" asiáticos ha sido el resultado de varias causas, entre ellas una mano de obra muy barata, jornadas abusivas, ausencia



de derechos laborales, sociales y sindicales, la devaluación de la moneda, un proteccionismo a ultranza y razones históricas como la guerra de Vietnam que supuso para Taiwan el acceso privilegiado a los mercados ricos gracias a la protección de EEUU, que premiaba así su condición de baluarte del anticomunismo.

Otras razones que han provocado ese milagro económico son un abuso atroz de la naturaleza; unos niveles de contaminación tales que en Taipei cuando no llueve en una semana es tal la polución que se recomienda a los ancianos que no salgan de casa y a los estudiantes que no hagan ejercicio físico; el uso de la energía nuclear...La mentalidad de "desarrollo económico a toda costa" ha acabado, además, con la

vida familiar. Los esposos salen muy de mañana al trabajo y no vuelven hasta entrada la noche, repercutiendo muy seriamente en la escala de valores y en la educación de los hijos; la deforestación para crear más áreas industriales está creando escasez de agua no sólo para la industria sino incluso para consumo humano; la agricultura va camino de extinción...

En base a todo lo anterior, no creo, ni mucho menos, que Taiwan pueda servir de ejemplo a seguir a nivel económico o social.

-¿Hacia dónde cree que camina el mundo?

-Creo que la dirección que llevamos no es buena para la humanidad porque está haciendo crecer la diferencia entre los

que tienen más y los que tienen menos, no sólo entre naciones sino dentro de los mismos países desarrollados.

La geografía del hambre va en continuo aumento y se constata una impotencia institucional para cambiar esta situación.

Los sindicalistas creemos que hay alternativas económicas y políticas. Los valores éticos, culturales e incluso religiosos tienen que ser elementos sustanciales de todo desarrollo. Es lo que llamaba mi hermano Ignacio una civilización de la pobreza en contra de una civilización de la riqueza, dar prioridad a la civilización del trabajo sobre la civilización del capital.

JUSTICIA Y SOLIDARIDAD

-¿Cuál es la filosofía y trabajo del centro laboral Rerum Novarum?

-La oficina Rerum Novarum trabaja para que las relaciones laborales se basen en la solidaridad y la justicia, a través de cursos de formación laboral, consultorio jurídico, y educación en Higiene y Seguridad en el Trabajo. A nosotros nos vienen los desahuciados, los que no encuentran ayuda en ningún sitio. En 1993 tuvimos 532 casos, el 98% con resultados positivos.

-A la vista de lo que vives diariamente, ¿crees que nos quejamos de "vicio" los trabajadores occidentales?

-El otro día leyendo en Landeia un reportaje sobre los contratos basura en Euskadi conocía el caso del joven Ramiro, portugués como yo, cuya experiencia laboral se limitaba a dos meses de trabajo en León y seis meses de jardinero en el ayuntamiento de la noble villa, y eso después de muchos cursos de formación y reciclaje. Como Ramiro hay muchos jóvenes que no consiguen empleo en todo el mundo occidental. Ramiro, sin ir más lejos, representa, salvando diferencias geográficas y culturales, a tres cuartas partes de la humanidad. Con eso creo que respondo a tu pregunta.

ELA, CON LOS TRABAJADORES DE TAIWAN

La O.N.G. Garapena va a comenzar el próximo mes de agosto un proyecto de formación con el sindicato taiwanés NAFITU. Este plan, financiado por los liberados de ELA - como ya informamos decidieron dedicar a este concepto su salario del día de la huelga general del 27-E - y supervisado por José Ellacuría, tiene como objetivo mejorar el grado formativo de los dirigentes de dicha organización en diversas materias, fundamentales para su quehacer sindical.

N. Ispizua

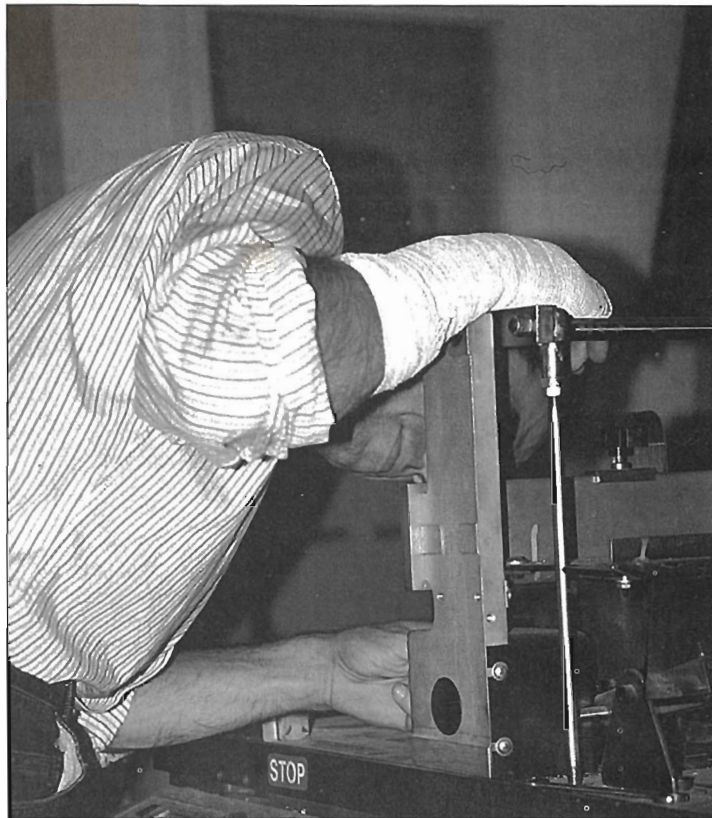
LABUR

✓ 1994 empieza peor si cabe que el año pasado en cuanto a niveles de accidentabilidad. En nuestra comunidad se registraron 12 accidentes mortales y 48 accidentes graves durante el mes de enero, (en enero de 1993 fueron 47 los accidentes graves y 10 los mortales) lo que significa un fuerte incremento en la gravedad de los accidentes, teniendo en cuenta la continua reducción de la población laboral.

✓ Desde este labur hacemos una llamada a los responsables municipales para que tengan en cuenta cuando realizan obras, bien sean zanjas, colocación de vallas, plante de árboles, andamios... que conviven con nosotros personas que por su edad o algún tipo de minusvalía no pueden superar con facilidad las barreras arquitectónicas y menos los obstáculos que se encuentran en diversas situaciones a lo largo y ancho de nuestra ciudad.

✓ Karasek delakoa lana antolatzeke eredu bat da, eta produktibitatea zein stress maila pronostika ditzake. Laneko eskakizun psikologikoen langileari erabaki batzuk hartu erazten dizkiote, eta horien ondorioz jarrera errelajatu edota pasiboa, edo guztiz aurkakoa, hiperaktibitatea edota abilezien garapena, eta azken batetan tentsio-stress-egoerara eramaten dute. Gai honekiko prebentzioa beharrezkoa da gure osasunarengan eragiten duten bigarren mailako zailtasunak ekiditeko.

✓ Euskadin iaz 91.931 istripu izan ziren, 74.768 Euskal Autonomi Elkartean eta 17.163, Nafarroan. Ezbeharren artean, 941 larriak suertatu ziren, eta 92 kasutan, ondorioa langilearen heriotza izan zen. Datu hauen arabera, gure bi autonomi elkarteak istripuen eragina eta larritasunari dagokionez puntapuntako taldean daude.



EL DIA DESPUES

Continamente venimos refiriéndonos a las posibilidades de riesgo que podemos encontrar en nuestros centros de trabajo y sus consecuencias negativas, que se materializan en lo que denominamos accidente laboral. Este hecho, constatado mes tras mes en las cifras de accidentabilidad, influye para que nos preguntemos qué pasa después del accidente.

Aparte de las consecuencias que el accidente pueda producir, bien sean de carácter leve o grave, traducidas en pérdidas físicas de nuestro cuerpo o en cicatrices, teniendo en cuenta la importancia de las repercusiones psíquicas, cabe observar el panorama que se presenta a la hora de evaluar las indemnizaciones que corresponden vía seguridad social y/o demanda a la empresa vía procedimiento civil.

En el mejor de los casos se puede presentar una situación de incapacidad temporal para trabajar recibiendo al mismo tiempo asistencia sanitaria. Dicha situación se encuentra dentro de la denominación ILT o Incapacidad Laboral Transitoria. Una vez agotada dicha ILT, y en el caso que las lesiones o nuestra situación sea incompatible

con el puesto de trabajo, básicamente porque hemos de seguir con la asistencia sanitaria, pasamos a una situación de invalidez provisional (siempre que la invalidez no se prevea definitiva).

DISTINTOS GRADOS DE INCAPACIDAD

En peores casos, sobre todo cuando la situación del trabajador que ha seguido tratamientos específicos presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, que disminuyen o anulan su capacidad laboral, se da lugar a distintos grados de incapacidad o invalidez que se recogen normalmente en cuatro

grados: Incapacidad permanente total para la profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para la profesión habitual; Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez (situación ésta que prevee la asistencia a una segunda persona como apoyo del afectado para realizar lo que la legislación determina como "actos esenciales de la vida").

En otro orden de cosas, existen unas indemnizaciones económicas (abonadas en una sola vez) por lo que se denomina "lesiones permanentes no invalidantes" o lo que es lo mismo por lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Al final de esta página nos surge una pregunta al hilo de la reforma laboral, y es quién va a paliar las consecuencias de los accidentes en nuestros jóvenes.

Rubén Díaz



EN EL ESTADO HAY MAS FRAUDE FISCAL Y MENOS GASTO SOCIAL QUE EN EUROPA

Es conocido que a lo largo de 1993 en el Estado español se disparó el déficit público. Lo que ya no es tan conocido es la comparación con el resto de la Unión Europea, tanto a nivel de ingresos (presión fiscal), gastos o deuda pública.

La OCDE, en su publicación *Perspectivas Económicas*, elaborada a finales del año pasado, realiza un repaso a la situación en los distintos Estados miembros de los niveles de presión fiscal, gasto público, déficit público y deuda pública. De este estudio se pueden extraer interesantes conclusiones en cada uno de los apartados analizados.

PRESION FISCAL

La presión fiscal en el Estado español es la tercera más baja de la Unión Europea. Supone el 39,7% del Producto Interior Bruto (PIB) superando tan sólo al Reino Unido (36,7% de su PIB) y a Grecia (38,4%).

Respecto a la media de la Unión Europea (UE), queda casi cinco puntos por debajo. La mayor diferencia se presenta respecto a Dinamarca, donde la presión fiscal es del 57,7%.

Sin duda, la diferencia radica en los niveles de fraude fiscal, muy superiores en el Estado español al que se produce en el resto.

GASTO PUBLICO

A pesar del aumento experimentado en los últimos años, al igual que lo que acontece en cuanto a los ingresos, el gasto público es el tercero por la cola, con el 46,9% del PIB, mayor que en Irlanda y Reino Unido, pero inferior al resto.

La media de la UE queda 4,4 puntos por encima del gasto público en el Estado, al representar el 51,3% del PIB.

DEFICIT PUBLICO

El déficit no es otra cosa que la diferencia entre los ingresos y los gastos. En el Estado alcanzó en 1993 el 7,2% del PIB, sumando el de todas las Administraciones.

La primera de las ideas que hay que desterrar es que es muy superior al del resto de la UE. Al contrario, las cifras son bastante similares, ya que el año pasado en la UE el déficit fue del 6,7%. Además, si los datos que se to-



man fuesen homogéneos, seguramente darían que es inferior en el Estado, ya que a lo largo de 1993 se ha producido un aumento artificial, contable, del déficit, al haber imputado gastos de ejercicios anteriores a dicho año.

Por ejemplo, de los 3,1 billones de gasto del INEM que aparecen en los números oficiales, 717.214 millones (casi la cuarta parte), corresponden a años anteriores, por lo que, en realidad, el déficit de 1993 sería considerablemen-

te inferior al oficial, y el de años anteriores más alto que el reconocido hasta ahora.

En la UE, el déficit más elevado corresponde a Grecia (14,8% de PIB), seguida de Italia (9,7%), Reino Unido y Portugal (8,2%).

Como dato, se puede aportar que, en términos globales, el menor gasto social en el Estado y la menor presión fiscal debida al fraude son iguales en porcentaje sobre el PIB.

DEUDA PUBLICA

En 1993 alcanzó en el Estado el 57,4% del PIB, muy cerca del límite máximo fijado en el Tratado de Maastricht, que era del 60%. Sin embargo, cada vez es más evidente que esta condición no va a ser exigida de manera estricta para la siguiente fase de la Unión Monetaria ya que es imposible de cumplir por algunos de los países ricos de la UE. Por poner algunos ejemplos, en Bélgica llega al 141,6% de su PIB, y en Holanda, al 80,6%.

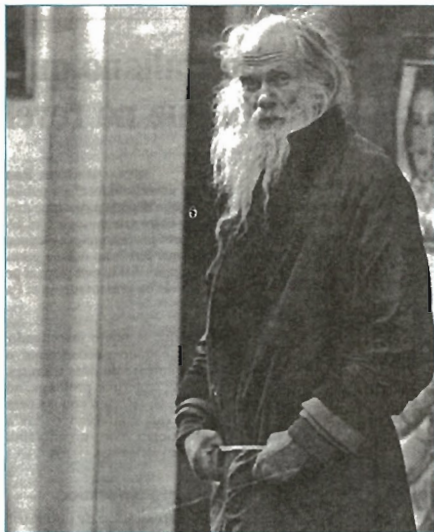
El nivel alcanzado en el Estado es de los más bajos de la UE, cuya media está ya en el 68%.

Mikel Noval

EL SECTOR PUBLICO EN LA U.E. % SOBRE EL PIB

	INGRESOS	GASTOS	DEFICIT	DEUDA PUBLICA
Alemania	46,8	50,8	4,0	46,2
Francia	48,3	54,3	6,0	57,1
Italia	45,1	54,8	9,7	114,0
Reino Unido	36,7	44,9	8,2	47,3
Bélgica	44,9	51,9	7,0	141,6
Dinamarca	57,7	62,0	4,3	66,2
Grecia	38,4	53,2	14,8	98,4
Irlanda	41,4	44,6	3,2	92,1
Holanda	51,7	55,8	4,1	80,6
Portugal	42,5	50,7	8,2	67,6
Estado	39,7	46,9	7,2	57,4
Unión Europea	44,6	51,3	6,7	68,0

Fuente: OCD.



EL ESTADO ESPAÑOL, EN EL GRUPO DE COLA EN COBERTURAS SOCIALES

La revista The Economist ha analizado los distintos tipos de coberturas sociales (pensiones contributivas, personas en paro al acabar sus estudios, maternidad...) dentro de la Unión Europea, constatándose cuatro situaciones, fundamentalmente:

-Un primer grupo, formado por Alemania, Francia, Bélgica y Luxemburgo, que tiene sistemas sociales diseñados para mantener el nivel de ingresos en situaciones de enfermedad, incapacidad o de paro.

-Gran Bretaña, Irlanda y Dinamarca dependen más de los sistemas impositivos generales para financiar el sistema social. En Gran Bretaña e Irlanda el objetivo no es mantener el nivel de vida previo sino más bien garantizar una subsistencia adecuada.

-Entre ambos están Italia y Holanda.

-España, Portugal y Grecia están en el cuarto grupo, donde una alta proporción de gente no tiene derecho a beneficios sociales.

Los datos en los que se ha basado este estudio corresponden a 1992, por lo que la reducción del gasto social aprobado por el Gobierno a finales de 1993 agravaría aún más la situación.

IRUZUR FISKALAREN AURKAKO KONPROMEZUA NON?

Euska sektore publikoaren ekintza aztertzerakoan, dirusarrerak ditugu oinarritzko gaietako bat. Zergak bidezkoak izango badira, ezinbestekoa da pertsona edo talde bakoitzak dituen benetako dirusarrerak azaltzea, eta hau egun ez da gertatzen, datuen arabera. Gainera, gizarte beharriaz baliabide maila jakin batzuk eskatzen dituzte beroiei aurre egin ahal izateko.

Eusko Jaurlaritzaren Epe Ertainerako Ekonomi Egitamua atal honetan ez da oso pozgarria. Lehenik, ez du gaur egungo egoera zehazten (justizia fiskalaren edo baliabide mailaren azterketa ez du egiten). Bigarrenik, informazio fiskala gardednagoa izan dadin ez du konpromezurik finkatzen. Hirugarrenik, ez du iruzur fiskalaren aurkako borroka burutzeko konpromezurik, ekintza-planik, ez eta baliabide dotaziorik ezartzen. Horren ordez, Ekonomi Egitamuk orainarteko egoeraren arabera dirusarrera kalkulua egiten du, eta beraz, abiapuntua guztiz kaskarra hautatzen.



PLAN ESCASAMENTE PLANIFICADO

Se ha presentado en el Parlamento Vasco el Plan Económico a Medio Plazo (PEMP). Su función debiera ser señalar cuáles van a ser las líneas de actuación del conjunto del Sector Público Vasco (gobierno vasco y diputaciones forales de la CAPV) en los próximos años.

Sin embargo, la impresión que da el PEMP es que no se marcan los objetivos que van a determinar la acción del conjunto del sector público. En este sentido, si por algo destaca el Plan es por su tremenda indefinición.

Destaca en este sentido el apartado que se refiere a las prioridades para los próximos años, en el que se realiza una enumeración bastante amplia que recoge prácticamente todos los apartados, para indicar a continuación que esas prioridades no significan que deban beneficiarse inmediatamente de nuevas reasignaciones de gasto.

Hace quince años el 17% de la población tenía más de 65 años; en el año 2040 superará el 38%. "Entre 2010 y 2040 habrá dos jubilados que reclamarán 120.000 pesetas por cada jubilado actual que cobra 72.000 pesetas. La sociedad del bienestar nunca se había enfrentado con un fenómeno social como este". Son palabras de Jose Mari Aranbarri, tesorero confederal de ELA. Y es que el sistema de la Seguridad Social está ideado para una situación de pleno empleo. Hoy, con casi un 25% de paro, con la precariedad y la inseguridad de un trabajador acerca de su vida laboral, el equilibrio del sistema de reparto está a punto de romperse. El Gobierno está llevando a cabo una reforma del mercado de trabajo que fomenta el despido libre, permite unos salarios por debajo del umbral de la pobreza, la aplicación de movilidad geográfica y funcional y la deslocalización de las empresas. De esta manera, nadie puede garantizar a los trabajadores la posibilidad de llegar a cotizar todo el ciclo laboral —cada vez más prolongado— que piensa exigir el Gobierno para acceder al 100% de pensión.



EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES CORRE PELIGRO CON LAS ACTUALES CIFRAS DE PARO Y PRECARIEDAD, Y EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACION

PENSIONISTAS DE MAÑANA

El futuro de las pensiones está en cuestión. Por parte del Gobierno central, ha sido el ministro de Economía y Hacienda, Pedro Solbes, quien ha levantado la liebre al anunciar que dentro de veinte años las pensiones no podrán ser atendidas al mismo nivel que en la actualidad, debido al explosivo crecimiento del número de personas que tendrán derecho a ellas. "En Euskadi, además, el envejecimiento ocurrirá con mayor rapidez, por la composición de la población y la baja natalidad", matiza Aranbarri. Y llegar a la vejez con mayores expectativas de vida empezará a constituir un problema para mucha gente. Determinados poderes reducen el factor de la edad a meros cálculos económicos y financieros en los que no caben planteamientos de solidaridad, bienestar, protección social...

CAMBIO DE RUMBO

Aranbarri, miembro del Comité Ejecutivo de ELA subraya que el plan-

teamiento del Gobierno español es el de ir reduciendo prestaciones, con objeto de sanear las finanzas públicas: "Sólo piensan en reducir el gasto social, cuando la solución sería la mejora de los ingresos, a través de un cambio de la política económica, para mejorar la tasa de actividad y con ella el número de cotizantes". Algunos expertos afirman que el gasto sanitario invertido en accidentes de trabajo supone tres puntos del PIB, y su capitalización permitiría dar cobertura a pensiones y coberturas sanitarias. También la política de privatiza-

"ENPLEGU
SISTEMEN
BIDEZ ZABALDUKO
DIRA PENTSI
PLANAK"

ciones de empresas públicas que ha emprendido la Administración central para paliar gastos abre la posibilidad de convertir parte de los ingresos derivados de las ventas en reservas que sirvan para asegurar los niveles de cobertura social del futuro.

Según Aranbarri, "el Gobierno central debe dejar de lado la política que sólo prima lo monetario y estimular la creación de empleo". El paro provoca un gasto mayor en prestaciones y subsidios y la precariedad aumenta los niveles de inseguridad en el trabajo. Para el miembro del Comité Ejecutivo de ELA, "introducir este debate sin un diseño de alternativas que garanticen pensiones suficientes genera incertidumbre e inseguridad entre los trabajadores y las capas más necesitadas; hablan de recortes de pensiones precisamente quienes saben que en ningún caso se verán afectados por ellos".

Si la población envejece, la redistribución se derivará de los menores

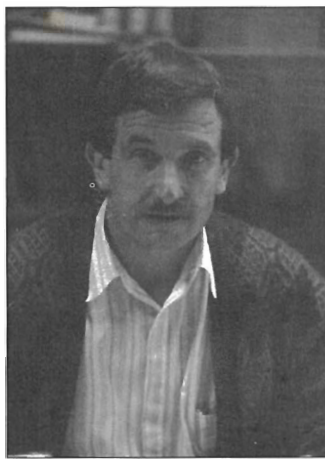
gastos de enseñanza –habrá menos jóvenes estudiando–, o de infraestructuras deportivas, y la canalización de recursos hacia las atenciones sanitarias o asistenciales. Al haber una población trabajadora más reducida, la enorme partida destinada hoy a cubrir accidentes de trabajo y gastos de seguridad también se va a reducir. Desde el punto de vista de ELA, habría ingresos suficientes para reordenar el gasto en la dirección de generar coberturas para los pasivos.

NUEVA CONCEPCION

Los expertos plantean soluciones diferentes: Jon Aldekoa, gerente de Elkarkidetza, habla de la necesidad de generalizar sistemas de pensiones complementarias, que hasta ahora sólo alcanzan al 10% de la población activa de Euskadi, "cifra que se puede alcanzar casi sin esfuerzo; no hace falta la negociación colectiva ni la aportación del empleador".

Según Aldekoa, pueden extenderse los fondos de pensiones hasta el 20% de la población mediante campañas de información y planes de pensiones individuales, como los ofrecidos por las entidades financieras; "pero que sólo ese porcentaje de los trabajadores disponga de planes de pensiones es un objetivo social desastroso, porque habitualmente suele ser la gente de mayores rentas –y menor necesidad de planes complementarios–, que acude a ellos por razones fiscales, no sociales". De esta manera, el gasto público de este capítulo se concentra en los que más dinero tienen.

ELA propugna los sistemas de empleo para asegurar pensiones dignas a todos los trabajadores aunque la Seguridad Social vaya reduciendo el nivel de sus prestaciones. Según Aranbarri, "tal como están planteadas en la legislación las entidades de previsión social voluntarias y los fondos de pensiones, no son suficientes porque responden a intereses financieros y pretenden dirigir todo ahorro individual hacia la banca". Plantean dificultades de sindicalización y para crear sistemas secto-



Jose Mari Aranbarri



Jon Aldekoa

riales para pequeñas y medianas empresas (dificulta en suma la creación de fondos de pensiones para colectivos amplios). Además, la legislación estatal cercena las competencias estatutarias en cuanto a entidades de previsión.

El gerente de Elkarkidetza coincide con Aranbarri: "Los sistemas de empleo son los únicos que garantizan la generalización de los planes de pensiones, o sea, que el gasto fiscal que implican beneficiará a todos". En países donde se ha potenciado este tipo de planes está cubierto hasta el 70% de la población; donde no se ha hecho así, "se producen importantes disfunciones sociales".

DUALIDAD

En el camino hacia unas pensiones dignas para todos, Aldekoa denuncia la dualidad que se conoce en Euskadi: "Algunos planes, de empresas de suministro

eléctrico, teléfonos o entidades financieras, son superiores a la media europea, pero la otra realidad es la nada, el 90% de los trabajadores que no tienen ningún plan de pensiones".

Entre estos dos grandes grupos empiezan a surgir las entidades del futuro, "que proceden de la racionalización de fondos existentes anteriormente y han ido a modelos de prestación más financiados".

Los fondos de pensiones habrán de ser más generalizados, "pero también más congruentes con la realidad económica de las empresas más pequeñas y menos estables", apunta Aldekoa.

Estos fondos de pensiones se basan en la capitalización, y esta forma de acumular el dinero necesario para pagar las pensiones podría suponer una salida al problema del desequilibrio de la Seguridad So-

cial, basada en un sistema de reparto; sin embargo, eso puede llevar muchos años.

Los planes de pensiones acumulan 400.000 millones de pesetas en la CAV, sobre un PIB de 3,6 billones. Lo normal en países donde se han promocionado los fondos complementarios es que el ahorro-pensión sea más que todos los demás tipos de ahorro juntos y suponga hasta el 70-80% del PIB. En Euskadi debería alcanzarse un 80% de esos 3,6 billones, dentro de veinte o treinta años. "Esto no ha hecho más que empezar", afirma Aldekoa.

TRANSFERENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ELA aboga por la transferencia de la Seguridad Social; el primer paso sería su gestión económica, en régimen de concierto –la valoración económica se deduce del resultado neto entre la gestión que ha hecho y lo recaudado–. Como dice Aranbarri, "ello puede ser rentable o no, pero este asunto implica una voluntad política, no podemos renunciar a una competencia recogida en el Estatuto de Gernika". Además, una gestión más próxima, un diseño que se acerca más a la realidad supone una importante ventaja.

El colectivo de cotizantes de Euskadi va a envejecer más rápidamente que el del resto del Estado; la explosión demográfica se dará antes aquí y habrá que hacerle frente antes. "Aún hay tiempo suficiente para maniobrar. Si no se hace, dentro de diez años tenemos el problema encima", sentencia Aranbarri.

El tesorero confederal esboza unos objetivos para plantear el modo de abordar el problema: La transferencia en sí debe ser acometida cuanto antes; hay que llevar a cabo los estudios demográficos pertinentes; situar el problema, "y diseñar el futuro del régimen de prestaciones que queremos tener dentro de treinta o cuarenta años".

G. Zeberio

FONDOEN BEHARRA

Epe ertainean pentsio-planak ohizko gauza eta enpresariak alderatu ezinezko kostua bihurtu beharko dira. Gaur egun honek zaila badirudi ere, aldatuta negoziaketa kolektiboaren bidez lor daiteke piskanaka. Jakina, ugazaba askoren aldetik oztopoak izango dira, baina gaiari oraintxe bertan heltzea zentzuzko erabakia dela erizten dio ELAk. Izan ere, pen-

tsioen arazoa oraindik ez da larria; 2000 urte-tik aurrera, ordea, gorriak ikus ditzake baktek baino gehiagok. Hori dela eta, errebindikazio plataformetan sartu behar da, haus-tura soziala edo kuoten igoera jasanezina ekidin ahal izateko: lharduneango langileen eta gizarte babesak jasotzen dituzten pertsonen arteko proportzioa etengabe murrizten ari da.

Eraikin eta Zurgintza Federakundeak herri lanen alorrean gertatzen ari den joera bat salatu du: Batetik, obra haundiak izugarritzko beherapenez (%40 eta %50eraino) ematen dira, eta bestetik erakundeek lehenbaitlehen bukatzea nahi izaten dute, kalitateaz ahaztuta. ELAk langileentzako arriskuak ere ikusten ditu, segurtasunik eza eta soldata kaskarrak baitatoz guzti horren ondotik. Mikel Olazabal EZFko idazkari federalarekin solasa izan dugu gaia aztertzeko asmoz.

ERAIKUNTZA FEDERAKUNDEAK LAN PUBLIKOEN TAJUZKO KUDEAKETA ESKATZEN DU

HERRI LANAK INGURUAREN ABERASGARRI?

—Azken aldian ELAk lan publikoak direla-ta salaketa batzuk egin ditu. Zer ari da alor honetan gertatzen?

—92an burututako Sevillako Expo eta Olinpiadak amaitu ostean, estatuak eraikuntza enpresei zor haundiak utzi zizkien, eta obra publiko guztiak gelditu egin ziren. Baina EAEn alde hortatik nahiko martxa ona zeraman eraikuntz sektoreak, eta enpresa ugari hasi zen honunta biltzen, lehia bizia sortuz. Banketxeak atzetik zituztela, enpresen asmo bakarra fakturatzea zen, lanak kosta ahala kosta hartzea, eta horrek maiz jaxkera haundiak egitera bultzatu zituen. "Jaxkera eroa" ("baja temeraria") delakoak gertatzen hasi ziren.

—Zerk kezkatzen du Eraikin eta Zurgintza Federakundeak?

—Proiektua behar bezala egin ez gero, obra baten prezioa ezin da %40ean merkatu. Makina bereziak dituelako, espezializatuta dagoelako edo beste arrazoiren bat dela medio, enpresa batek %7 merkeagotzea lor dezake gehienez. Eta halere, %40 ezezik %50erainoko beherapenak ikusi ditugu azken aldian. Enpresa haundiek hartu dute obra ugari, baina langilego eta makinari ez dute, azpikontratatu egiten dute.

—Zein dira ondorioak?

—Enkantea irabazten duten enpresek gehiegi murriztutako kostuen arazoa beste enpresari bizkarreratzen diote: Ordu extrak sartu beharra, langileei tajuz ez ordaintzea edota gizarte asegurantzari iruzur egitea datoz horren ondorioz. Azpikontrata ito beharrez izaten dira eta obra behin baino gehiagotan ezin bukatu ibili. Zenbaitetan atzerriko eskulana sartzen da, portugesak Anoetako estadioan izan ziren bezala; ez gaude beraien aurka, asegururik gabe eta soldata txarrekin eta segurtasunik gabe lan egin arazten



dieten enpresarien aurka baizik.

KALITATEAREN BEHARRA

—Baina gauza hau ere zergatik ordaintzen ditugunon kalterako da, ez?

—Bai, inortxok ere ez du kalitatearen arazoa ikusten.

Errepideak, etxeak edo zubiak egiterakoan ordea funtsezkoa da hau: etxebizitzarik garestienetan ere bukatu

eta sei hilabetetara fatxadatan zartadurak agertzen dira; obrak behar den pausoen egin ordez materialak asentatu gabe erabiltzen dira.

Errepideetan berdin gertatzen da, azkarregi egin eta berehala lurjausiak zein zuloak sortzen dira.

Eta merkealdi horiek amaitzen ez badira, obrak hasieran merke izanik epe ertainean askoz garestiago aterako

dira, gaitzagoa baita konponketak egitea hasieratik behar bezala bukatzea baino.

—Norbaiti bota al dakioke errua edo merkatu arazoa dugu hau?

—Erakundeek erakarri dute arazoa jokaera oker baten ondorioz. Kanpoko enpresak baldintza horietan merkeago izanik bertakoak lehiaketarako gauza ez direla diote; hauteskondeei begira, lehen-tasuna azkar egiteari ematen diote: urtebetean egin beharreko lana sei edo zazpi hiletan bukatu behar da, eta hori ere kalitatearen kalterako da. Agintari batzuri gehiago axola zaie zinta moztea eta argazkia egitea obra bera baino.

Beste aldetik, erakundeek krisia dela medio obrak nolahi merkatzeko aukera ikusten dute, aprobetxatu nahian; baina obra bat krisiagatik ez daiteke %25ean jaxki. Maiz, hasierako aurrekontuak gora egiten du era beldurgarrian, Donostiako La Perlan gertatu zen bezala

ABERASTASUNA SORTU

—ELAk ba al du gai honi buruz esatekorik?

—Bai, gure federakundearen estez herri lanak nori eman erabakitzerakoan bertako enpresa eta langileen alde joka daiteke; enkantean eman ordez, lehiaketa bidez hauta dezakete erakundeek enpresa. Baldintza batzuk ipin baitaitezke (kalitate jakin bat, hemengo produktuak erabiltzea). Lehiaketak horrela planteatuz gero, lan publiko haundiek, Guggenheim museoa edo Kursaalako kongresu-jauregia kasu, inguruan ere aberastasuna sor dezakete. Baina ikuspegi motzez jokatuta 10.000 milioiko aurrekontua 6.500 edo 7.000tan emanez gero, ez da ziurra kalitatea izango duen eta enpresak lana amaitzeko asmoa ba duen edo ez).

OBRAS SIN CONTROL

Mikel Olazabal critica a las instituciones vascas que en las obras públicas priman sólo la rapidez y la economía, "porque es imposible reducir el presupuesto de una obra en un 40%". Imposible, claro, en condiciones normales. De hecho, denuncia Olazabal, "son los trabajadores y los contribuyentes quienes pagan el pato, porque las empresas que consiguen las obras trasladan esos ahorros a capítulos como los costes laborales (no pagan horas extras, ni a veces Seguridad Social, o la seguridad y la calidad de las obras deja mucho que desear: a la larga, salen mucho más caras por su mantenimiento".

J. Mendia

EUROPA

LA CES PIDE ACCIONES CONTRA EL RACISMO

En el marco de la Jornada contra la Discriminación Racial del 21 de Marzo, la Confederación Europea de Sindicatos ha elaborado un documento contra la discriminación racial, que recogemos, parcialmente, a continuación.

"En vísperas del siglo XXI Europa atraviesa una crisis económica, social y política que amenaza el tejido democrático y la cohesión social. Es una crisis que no conoce fronteras, azota a toda Europa y muestra que no es ni armónica ni pacífica. Se trata de una crisis que hace que fenómenos que pensábamos erradicados de nuestra sociedad resurjan con inusitada violencia.

La discriminación racial y la intolerancia se han convertido en una parte visible de nuestra vida diaria. Constituyen una seria amenaza para la clase europea por la que los sindicalistas siempre han luchado. Si no combatimos el racismo y la intolerancia tanto en el interior como en el exterior de nuestras organizaciones serán ellos quienes nos derroten.

El movimiento sindical europeo no puede aceptar la clase de políticas desarrolladas por numerosos gobiernos europeos que llegan a no respetar los derechos fundamentales del hombre. La ausencia de competencias comunitarias en el ámbito de políticas de inmigración y de asilo socava todo intento de búsqueda de mejores soluciones a estos desafíos que compartimos juntos.

Durante el 21 de marzo, Jornada Internacional contra la Discriminación racial, la CES pide:

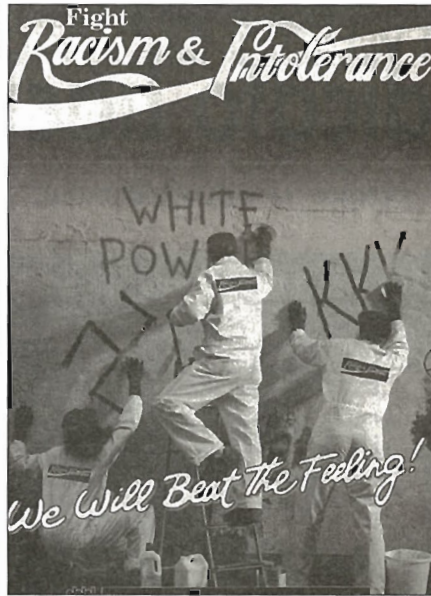
-Que los gobiernos acepten el hecho de que Europa se ha convertido en una sociedad multiétnica y pluricultural y, en consecuencia, se comprometan a desarrollar las políticas necesarias para respetar esta realidad en todos los niveles.

-Que los gobiernos europeos ratifiquen el Acuerdo Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y miembros de sus familias adoptado por las Naciones Unidas en 1990, así como los convenios 97 y 143 de la OIT.

-Que los gobiernos intervengan y castiguen severamente los actos racistas.

-Que se integre una cláusula antirracista en nuestras constituciones.

-Que la Unión Europea sea investida de competencias que le permita desarrollar y poner en práctica, en el marco de los acuerdos de las Naciones Unidas y de la OIT, una política comunitaria en materia de inmigración; política que trate de cuestiones tales como la política



de admisión, el agrupamiento familiar, la ayuda al refugiado, el asilo, la inmigración clandestina, la lucha contra el racismo y la xenofobia y la igualdad de derechos para los ciudadanos de terceros países que vivan legalmente en la Comunidad.

-Que la UE elabore una legislación anti-racista común.

—Que los empresarios adopten políticas activas contra la discriminación racial en el interior de las empresas.

LOS FRANCESES, CONTRA BALLADUR

El primer ministro francés Balladur llegó arrasando desde la derecha, alcanzando cotas inusuales de popularidad a pesar de que prometía medidas sociales rigurosas. Sus intervenciones -se decía- convencían. Pero la imagen carismática de Balladur se está rom-

piendo. Sus aspiraciones a la presidencia francesa comienzan a quebrarse.

Balladur ha tropezado con el paro, que se muestra incapaz de detener, a pesar de sus promesas. El pasado mes de diciembre el Boletín Oficial publicaba la Ley Quinquenal sobre el Trabajo, el Empleo y la Formación profesional. La reforma laboral que diseñaba la ley tenía fuertes semejanzas con la patrocinada por Felipe González desde su supuesta izquierda obrera. La patronal más ultraliberal se lamentaba de que no se hubiera aprovechado la ocasión para desembarrarse de una vez de las múltiples coerciones sociales que sufre la empresa y la condenan a rigideces poco compatibles con la competitividad. Como la CEOE y sus filiales.

Para los sindicatos la ley quinquenal iniciaba la involución de lo conseguido socialmente desde hacía más de 50 años, y se ponía una carga de profundidad a la negociación colectiva. A finales de febrero Balladur desafía a los sindicatos aplicando el contrato de inserción profesional (CIP), similar al contrato de aprendizaje español, dirigido a los jóvenes de menos de 26 años. Este CIP insta un salario mínimo especial para los jóvenes, inferior en un 20% al de los adultos.

El pasado mes de marzo los estudiantes de París se echaron a la calle para protestar contra el CIP. Días después el sindicato CGT, varias asociaciones de estudiantes y de profesores movilizaron centenares de miles de trabajadores y estudiantes en las mayores ciudades de Francia. Y se esperan aún protestas más fuertes.

El prepotente reto de Balladur, se dice, puede provocar una peligrosa desestabilización social.

Iturriaga



Por el sindicato hacia el "green"

***** M. PAGAZAURTUNDUA *****

Dicen que el hombre es el único animal que tropieza dos veces con la misma piedra. Yo añadiría que, en ocasiones, incluso tres, cuatro, cinco, seis, y así hasta el infinito. Este fue el primer pensamiento que me vino a la cabeza al enterarme por un periódico navarro que UGT ha negociado para sus afiliados en esta comunidad descuentos en el precio de acceso al lujoso campo de golf de Zuasti. Eso, señores y señoras, es al parecer lo que algunos entienden por servicios sindicales: ese rollo de la negociación colectiva empresa a empresa que tantos quebraderos de cabeza da, o el establecimiento de una caja de resistencia para casos de huelga, no es suficientemente bueno para ellos. Buscan algo distinto, aunque a mí ese "algo distinto" me parece, como poco, una "golfada".

Y de Iruñea nos vamos a Donostia. Los que no somos de la Bella Easo siempre hemos creído que los habitantes de esta ciudad son especialmente afortunados. Que su bahía, la vista desde el Igeldo, sus paseos y edificios no tienen parangón. En definitiva, que el placer y el orgullo de vivir y ser de Donosti no se paga con dinero. Por eso no nos sorprende el habernos enterado que las obras de La Perla, al igual que otras construcciones públicas, están sufriendo unas desviaciones tan importantes de coste que, literalmente, "no tienen precio". El alcalde Odón Elorza ha agarrado un pataleta monumental por la denuncia de ELA y ha contraatacado con declaraciones como que los delegados de ELA tienen manía persecutoria o que carecen de legitimidad, por no reproducir otras frases fruto de una incontinencia, sorprendente en tiempos de crisis, aunque sea verbal. ¡Ay, Odón, Odón, que te vas a dar un coscorrón...!

Marzo ha sido, sin duda, un mes polémico en el que se han destapado muchos temas y personajes. Ahí está, sin ir más lejos, la polémica sobre el uso de los fondos reservados que, sin duda, dará todavía mucho que hablar; la inseguridad sobre el futuro de las pensiones, tema que ya tratamos en este mismo Landeia, y que ha puesto los pelos de punta a millones de ciudadanos de este país; sigue el culebrón en Osakidetza: parece que se van a investigar ¡aleluya! las irregularidades detectadas en la OPE de 1990, aunque el entusiasmo que pongan es otro cantar. Se anuncian, además, nuevas oposiciones en Junio. ¡Miedo me dan!. Y en medio de escándalo por aquí y por allá, heredado o no, el señor Azkuna sigue con sus intentos privatizadores de servicios: ahora pretende pasar por la guillotina las urgencias.

Y si Azkuna está acabando con nuestra salud, otros, no digamos... Ya informábamos en esta misma sección que desde el ejecutivo autónomo se había respondido a la manifestación por el Marco Vasco de Relaciones Laborales con la creación del Consejo Vasco de Formación Profesional, que sigue miméticamente el modelo de participación establecido en el estado, que prima la repre-



“
ELA tiene claro que es un sindicato, y no un florero
”

sentación de los sindicatos UGT y CC OO y de la patronal, en perjuicio de ELA, y de LAB, que se queda fuera a pesar de tener una representatividad del 13%.

Pero esto, siendo grave, no es lo más importante: este consejo no tiene competencias sobre formación continua al no haber sido transferida todavía esta materia a la Comunidad Autónoma. Es decir, nos regimos por el acuerdo firmado en Madrid entre la CEOE, UGT y CC OO que permite que el dinero que recoja el gobierno central de las cotizaciones para formación profesional en todo el estado se entregue después a la patronal y los sindicatos mayoritarios, "que se encargarán de administrarlos". El tema es serio: estamos hablando de cifras cercanas a los 40.000 millones de pesetas, durante este año, y a los 50.000, el que viene, que pasan a ser administrados por organizaciones que, en algún caso, han demostrado escasa capacidad de gestión, por no decir otra cosa.

ELA entiende, además, que no deben ser los sindicatos quienes impartan la formación a los trabajadores sino los profesionales preparados para ello. Al final, con un sistema viciado en sus orígenes como éste, se corre el grave peligro de que esa formación profesio-

nal continua no cumpla sus labores intrínsecas de reciclaje y preparación de los trabajadores, y se convierta en un instrumento de rentabilidad económica para la patronal y los dos grandes sindicatos estatales. Y como establece el principio de Peter "todo lo que pueda salir mal, saldrá mal".

Estas razones justifican suficientemente que ELA no acudiera al acto de constitución del Consejo Vasco de Formación Profesional en Gasteiz, y que se plantee muy seriamente su participación o no en el mismo. Ya se sabe que en periodo preelectoral todos quieren salir en la foto y cuanto más acompañados mejor. ELA, sin embargo, tiene claro que es un sindicato y no un mero florero.

Acabamos la crónica de este mes de marzo dedicando un pequeño homenaje a alguien que ha sido durante 14 años un gran compañero y amigo, Juan Ignacio Sueskun, hasta hace pocas semanas responsable interprofesional de Nafarroa. Sueskun se ha reincorporado a "la vida civil", en concreto a su trabajo en la administración foral, en la que se encontraba en excedencia. No es un adiós ni mucho menos, porque Juan Ignacio continúa en ELA como militante de base, pero no podíamos dejar de hacer público el reconocimiento del conjunto de la organización a su trabajo, dedicación e integridad personal durante todos estos años. Y de una despedida que no es tal, pasamos a dar la bienvenida, que tampoco lo es, a José Mari Otaegi, hasta ahora responsable del metal, que ha cubierto la vacante dejada por Sueskun. Mucha suerte para ambos.

Por cierto, ¿les gustará jugar al golf?. Teng que preguntárselo porque me he enterado que hay un campo en Iruñea que...

LA VIDA DE MATAI MAIDAGAN HA DISCURRIDO ENTRE EL COMPROMISO SINDICAL Y POLITICO

UN SOLIDARIO DE LA VIEJA GUARDIA

A Matai Maidagan el espíritu rebelde le nació cuando apenas era un mocoso de pantalón corto en el colegio Santiago Apostol de Bilbao. Los curas, empeñados en inculcarle sus ideas españolistas, avivaron en él un sentimiento abertzale de profundo calado que poco más tarde desembocaría en su personal compromiso sindical y político. No en vano Matai asegura, sin un ápice de presunción, que sus dos grandes amores han sido y son "ELA y el partido". Desde aquellos primeros actos de rebelión infantil al negarse a contestar cuando le llamaban Mateo, hasta ahora, han pasado más de 70 años. Toda una vida dedicada al sindicalismo y a la actividad política, sufriendo la cárcel y la clandestinidad. Actualmente, con 82 años, Maidagan sigue muy de cerca los pasos de ELA, de la que asegura sentirse "profundamente orgulloso".

Matai Maidagan nació el 21 de septiembre de 1911 en la calle Zabala de Bilbao en el seno de una familia nacionalista de clase media. Sus primeros contactos con el mundo político se producen en plena dictadura de Primo de Rivera, siendo todavía un chaval, contagiado por el entusiasmo de su cuñado, miembro de Comunión Nacionalista. En la sede que esta organización tenía en la calle Correo pasó muchas horas, y allí tuvo, también, su primer contacto con la Soli: en el cuarto piso de ese mismo edificio estaba ubicada la sala de boxeo Itxaropena, que servía de tapadera a las reuniones y actividad sindical de los primeros solidarios.

En estos años tienen lugar, también, las primeras acciones "subversivas" de Matai y otros amigos de su edad. "Cogíamos propaganda sin que nadie lo supiera de la sede de Comunión o de ELA y nos dedicábamos a empapelar Bilbao. Eso sí que eran pegatinas -comenta traviestamente-, no había quien las despegara. Menos mal que los guardias de la época llevaban unos sables de caballería enormes, que no les permitían correr bien, que sí no..."

Su compromiso concreto con ELA no empieza, sin embargo, hasta la muerte de su padre en



1929 y la ruina económica de su familia. "Toribio Beaskoetxea, un vecino mío, solidario, me buscó trabajo como chófer. En aquella época los chóferes no teníamos unos derechos reconocidos, no había ningún tipo de organización... por lo que, entre unos cuantos, montamos la Federación del Transporte en Bilbao.

Y EN ESO LLEGO LA GUERRA...

Su vida, con apenas 25 años, discurría entre su trabajo y su militancia sindical y política, sólo alterada por sus continuas entradas y salidas en prisión. Y en eso llegó la guerra civil... "Fue un periodo intensísimo. Era chófer y ayudante del consejero Heliodoro de la Torre y, además, gudari. Matai guarda recuerdos entrañables de aquella época "No puedo olvidar a un montón de amigos que murieron en el frente; ni al poeta Lauaxeta, que era mi jefe de Batallón; ni a Agirre a quien llevé a Gernika a jurar su cargo como primer lehendakari del gobierno vasco y con quien estuve durante 6 meses".

Caído Bilbao, Matai, como otros

celes españolas. Tras 3 años en prisión, se embarca. Durante este tiempo mantiene contactos con sindicalistas suramericanos, fundamentalmente, hasta que en el 47 regresa a Bilbao y se sumerge en la dura vida de la clandestinidad.

"Los años de la clandestinidad fueron especialmente difíciles. Nuestra función era mantener viva la confederación en la medida de los posible. Lo hacíamos en base a reuniones, propaganda, algún que otro sabotaje... Yo era el responsable de organización, y uno de mis trabajos era la publicación de la revista Lan-Deya.. ¡Yo, que no tenía ni idea de Artes Gráficas. Por saber no sabía casi ni escribir!, dice riéndose".

"Aunque yo era el responsable último de que Lan-Deya viera la luz y de su distribución -explica- esta revista era un producto de la Intersindical, formada por ELA-CNT-UGT. Teníamos una imprenta clandestina formidable y llegamos a sacar 5 números, con una tirada de unos 6.000 ejemplares". Lan Deya se repartía por toda Euskadi en base a

los más ingeniosos trucos. Llegaba incluso a la colonia vasca en el exilio. "Eramos tan chulos -recuerda Matai con orgullo- que le enviábamos un ejemplar hasta al gobernador civil franquista, que presumía de haber acabado con todas las publicaciones clandestinas".

Sus labores en Lan-Deya provocaron su salida de Euskadi, nuevamente. "Un día, al acudir al lugar que teníamos acordado a recoger las pruebas de nuestra publicación, los enlaces no aparecieron. Intuí que les habían pillado, como así fue, y huí a Iparalde.

Tras pasar unos meses en Bayona en la oficina de la Soli, con la vieja guardia, Manu, Zabalita, Ercilla y Gogorra, entre otros, Matai Maidagan se embarcó nuevamente, a las órdenes de un capitán de origen vasco, y se estableció en Nueva Orleans. "Durante los siguientes 25 años trabajé para una naviera americana, hasta que me jubilé en 1976 y regresé a Euskadi con mi mujer". Sólo unos meses antes había celebrado una gran fiesta en Honduras para celebrar la muerte del dictador.

LA VUELTA A CASA

De su llegada Matai recuerda, sobre todo, las maniobras y los inventos que existían en esos momentos para acabar con ELA "Gracias a Dios -afirma- conseguimos atajar esos intentos. Fue el triunfo de la razón".

Actualmente Matai está jubilado, pero no ha perdido, ni mucho menos, el contacto con "su sindicato". Este viejo sindicalista y gudari se muestra muy orgulloso de lo que ha llegado a ser ELA, a la vez que asegura "que un sindicalismo fuerte es fundamental en cualquier proyecto serio de país".

En vísperas del Aberri Eguna acabamos recogiendo los deseos más sentidos de un hombre que ha hecho de su compromiso su vida. "Mi aspiración sigue siendo lograr un mundo en el que la libertad y los valores humanos y sociales sean una realidad. Por lo que respecta a Euskadi, mi sueño es llegar a ver una Euskalerría respetada y reconocida como nación en Europa y en el mundo entero".

N. Ispizua

MAIDAGAN REIVINDICA EL PAPEL JUGADO POR TODOS LOS HOMBRES Y MUJERES ANONIMOS QUE HAN LUCHADO POR LAS LIBERTADES Y EL SINDICALISMO EN EUSKADI



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Desde Euskadi para el mundo

Hoy por hoy, en GARAPENA, en ELA, estamos realizando una solidaridad efectiva desde, por y para los trabajadores. Pero no es ésta una nueva faceta del movimiento sindical, ya que desde la época colonial los sindicatos del llamado Tercer Mundo han contado con el apoyo y la simpatía de las organizaciones sindicales de los países supuestamente desarrollados, de los países privilegiados.

A través de GARAPENA hemos ya implementado varios proyectos en diferentes países, Perú, República Dominicana, El Salvador, Colombia... Estos proyectos van desde formación sindical hasta planes productivos.

GARAPENA sabe que es difícil pensar en los problemas

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos que los deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: Landeia, cartas de los lectores / irakurleak mintzo. Barrainkua 15, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio les pedimos que las cartas no excedan de las veinte líneas.

de los otros, de los que están lejos, de los que sólo vemos en la tele, cuando aquí también tenemos dificultades, cuando nos estamos planteando nuestro propio desarrollo. Pero como sindicalistas, como ciudadanos, como compañeros, creemos que podemos y debemos contribuir al desarrollo de estas organizaciones que solicitan nuestra ayuda.

Queremos "extender" la solidaridad de las trabajadoras y trabajadores de Euskal Herria, para que trabajadoras y trabajadores de los países en vías de desarrollo accedan, por derecho propio, a los sistemas educativos, sanitarios y a un trabajo digno.

Amaia Betelu (Donostia)

No a la desestructuración de las urgencias

Los servicios de urgencias extrahospitalarias fueron creados para establecer un puente asistencial de atención al usuario en las bandas horarias en las que los ambulatorios no actúan (de 17h a 9h, días laborales, y 24 h, festivos).

El plan de desestructuración de este servicio es el intento de llevar a cabo parte del Plan Azcuna.

Detrás de este plan sólo existe una idea, la desaparición de puestos de trabajo y la precarización de contratos, lo que conlleva, de forma

irremediable, un empeoramiento del servicio y la calidad asistencial.

El cierre a las doce de la noche de algunos centros y el cambio de las guardias de presencia física de los médicos por guardias localizados por buscaperonas provocará, por otra parte, que los usuarios acudan a las urgencias hospitalarias, masificando de esta manera, aún más si cabe, este servicio.

Al final, el resultado es un deterioro asistencial en dos servicios, el de urgencias hospitalarias y el de urgencias extrahospitalarias.

Se supone que cuando se reforma algo es para mejorar algo, no, como en este caso, para todo lo contrario.

Mari Cruz Espinosa (Bilbao)

PASSSADALANDIA

“ELA TIENE PLANTEAMIENTOS CON TUFILLO RACISTA”

“YO LLEVO DOS AÑOS CONGELADO, Y NO ME QUEJO”

“SINDIKATU ABERTZALEAK NEGOZIAKETA ESPARRUEI BURUZKO GATAZKA ANTZU BATETAN DABILTZA”

ODON ELORZA,
alcalde de
Donostia

SANTI BENGOA,
Euskadiko CC OOen
idazkari nagusia

INAKI AZKUNA,
consejero de
Sanidad del
Gobierno
Vasco

HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “LA NUEVA ACERIA DE SESTAO CREA 200 PUESTOS MENOS QUE LOS PREVISTOS”
J.M. García Hermoso, presidente de la CSI

✓ “ABERTZALEOK ZERBAIT EGINGO GENUEN GAIZKI KAOS HONETARA IRISTEKO”
Julen Madariaga

✓ “EL NACIONALISMO QUE BUSCA LA COMPETITIVIDAD FRENTE A TERCEROS A CUALQUIER PRECIO ENCUBRE, FRECUENTEMENTE, LA DEFENSA DE INTERESES DE GRUPOS ECONOMICOS CONCRETOS”
Koldo Unceta, profesor de Economía Internacional en la UPV/EHU

✓ “URTEAN ZEHAR KONTSUMOA BERE ONERA ETORTZEN EZ BADA, ERREZESIOTIK IRTETEA OSO ZAILA IZANGO DA”
Luis Angel Lerena, BBVko Ikerketa Zerbitzua

✓ “EN LA ARGUMENTACION DE ELA SOBRE LAS ADJUDICACIONES A LA BAJA Y LOS DESVIOS PRESUPUESTARIOS CONSIGUIENTES (EN LAS OBRAS MUNICIPALES DE DONOSTIA) LOS NUMEROS HABLAN”
Cristina Turrau, periodista.

✓ “QUE DOS SINDICATOS PRETENDAN IMPLANTAR CONVENIOS ESTATALES ALLI DONDE NO TIENEN PRESENCIA, NO ES RESPONDER CON LA REALIDAD A LA SITUACION LABORAL Y DE LA NEGOCIACION COLECTIVA”
José Antonio Ardanza, lehendakari del Gobierno de la CAPV

✓ “CUALQUIER DIA TENDREMOS EN NAFARROA OTRO LINARES”
José Mari Otaegi, responsable de ELA en Nafarroa

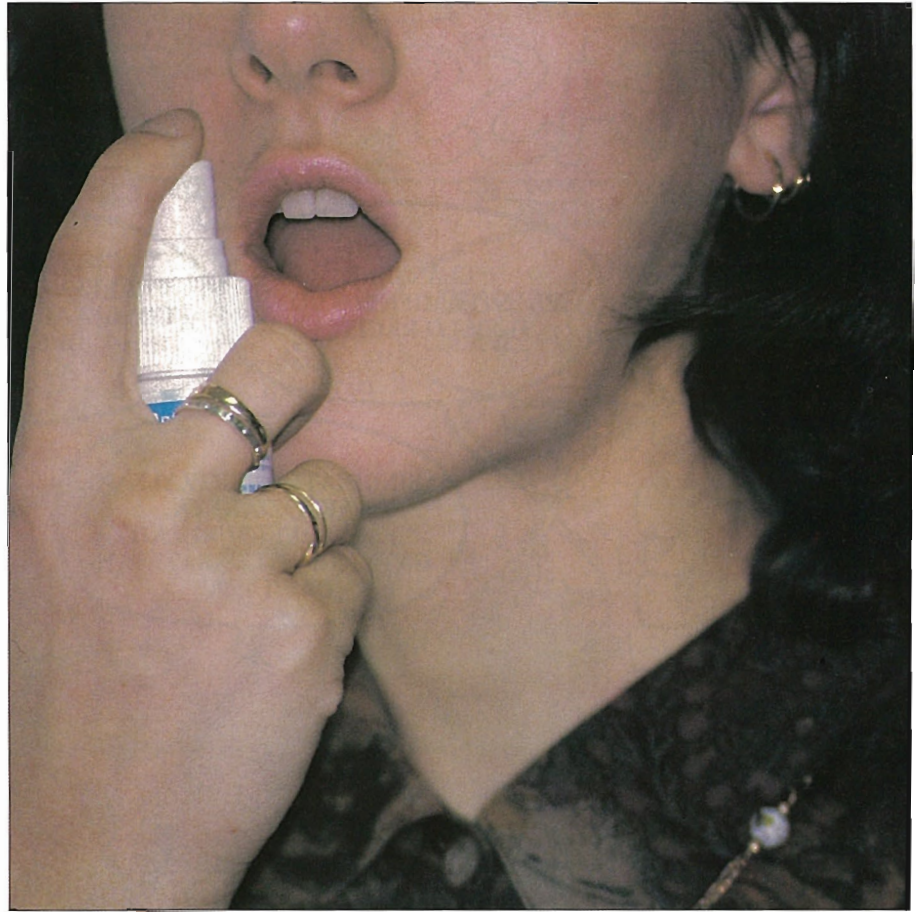
✓ “SENDIA LANGABEZIAREN AURREAN SEGURTASUN ETA EGONKORTASUNERAKO OSO GARRANTZI HAUNDIKO GUNEA DA”
Víctor Pérez Díaz, catedrático de Sociología

✓ “NO ACEPTO QUE LOS POLITICOS SEAN SINVERGÜENZAS POR DEFINICION”
Umberto Eco, intelectual y novelista italiano

✓ “GIZARTEAREN ERDIA EZIN DA ALFERRIK GALTZEN UTZI”
Cristina Arenal, emakumeentzako Aukera Berdintasun Alorreko arduraduna

✓ “ESPAÑA SE HA CONVERTIDO EN UN LABORATORIO DE MEDIDAS ANTISOCIALES”
Nicolás Redondo, secretario general de UGT

Algunas enfermedades que afectan a las personas que trabajan en la enseñanza se derivan claramente del ejercicio de la docencia, pero no están reconocidas legalmente como enfermedades profesionales. Son los problemas de voz y las enfermedades psíquicas. Hemos querido conocer los problemas que implican las bajas prolongadas por estas causas en la enseñanza pública, ya que Educación concede a las personas en esa situación un periodo como ayudantes de dirección, pero tras observar la evolución de la enfermedad les obliga a volver al aula o a jubilarse. La Federación de Enseñanza de ELA exige, en primer lugar, que la Administración estudie otras salidas para no echar a perder este caudal de experiencia, y que la ley recoja el carácter profesional de estas enfermedades.



Los problemas de voz son muy comunes entre los enseñantes.

PROBLEMAS DE VOZ Y PSIQUICOS SON LOS DE MAYOR INCIDENCIA EN EL SECTOR

DOCENTES DE BAJA

La enseñanza también provoca enfermedades laborales, aunque las diversas legislaciones aún no lo hayan reconocido. Las depresiones o el estrés a consecuencia del contacto con los alumnos, o la afonía y los pólipos pueden ser dolencias en las que se puede establecer una relación directa, obvia, con el ejercicio de la docencia. Sin embargo, hasta el momento, las administraciones no han considerado oportuno admitir la evidencia.

Son las enfermedades psíquicas y los trastornos de otorrinolaringología, sobre todo los problemas de voz, los factores que provocan las bajas laborales más graves en cuanto a incidencia y a duración, y a la larga, mayor número de jubilaciones de profesores y maestros, después de que en ocasiones hayan soportado una situación transitoria trabajando como asistentes de la dirección (en centros de enseñanza pública).

Los dos grandes tipos de enfermedades directamente relacionadas con la enseñanza impiden su ejercicio: El/la profesor/a, el maestro, se comunican con sus alumnos mediante la voz. En edades tempranas es la única forma de transmisión de conocimientos, pero también en las enseñanzas medias resulta imprescindible. Por otra parte, un trastorno psíquico puede alterar el carácter del enseñante hasta el punto de imposibilitar la relación con los estudiantes. El estrés puede provocar miedo, e incluso "terror a enfrentarse con un aula llena de alumnos", se-

gún Kepa Altuna, responsable de enseñanza pública en Bizkaia. No obstante, dice Altuna, "muchas gente no ve vínculo alguno entre las enfermedades psíquicas y la relación profesor-alumno, y estas dolencias se consideran como algo vergonzoso".

¿A DONDE IR?

Kepa Gorordo, responsable de ELA, apunta el grave problema que plantean las enfermedades prolongadas: "no hay puestos en las plantillas de Educación para los casos de baja que impiden el trabajo en las aulas, aunque no la dedicación a otro tipo de cometidos". Como dice Gorordo, "estos trabajadores y trabajadoras pueden ser útiles en el sistema educativo".

Por eso, el departamento de Educación del Gobierno Vasco creó en el curso 1981-82 las plazas de ayuda a dirección. El objetivo del departamento consistía en liberar de las clases a docentes de baja, para irlos reintegrando gradualmente cuando se produjera la recuperación.

**AHOTS ETA BURU
ARAZOEK EKARTZEN
DITUZTE BAJA EGOERA
GARRANTZIENAK**

Sin embargo, concluida la labor como ayudantes de la dirección, en bastantes casos el departamento ha incitado a estas personas a solicitar la jubilación a edades muy tempranas. "Elo provoca frustración en el/la docente y el desaprovechamiento de su experiencia".

LA VOZ FALLA

La situación de las personas docentes que tienen problemas de voz ilustra bien las dificultades de todo tipo que plantea una baja en enseñanza: Cuando la voz falla, acuden a la consulta de foniatría, como dice una maestra, "a menudo pagando de nuestro bolsillo un costoso tratamiento, y aprovechando la hora de la comida; la foniatra nos dice que no debemos chillar, pero no es que grites, sino que debes hablar por encima del ruido ambiental en patios, pasillos y aulas grandes". La puesta en práctica de la teoría de emisión de la voz plantea grandes dificultades en los bulliciosos centros escolares.

"Quizá debería incluirse la técnica de la voz en los estudios de Magisterio", plantea nuestra interlocutora. La solución técnica, un aparato de amplificación de la voz, llega tarde y a pocos afectados: "hay que esperar varios meses"; las listas de espera son larguísimas.

La responsabilidad, a veces, y la imposibilidad de acudir a una sustitución en cuanto la enfermedad se presenta, ha podido agravarla en más de un caso: "Hace diez años -afirma la maestra- había pocos sustitutos y por no hacer que compañeros y compañeras cargasen con tu clase, esperabas al fin de semana, o al próximo puente; ibas dejando la baja para más adelante..." Hoy vuelve a plantearse esta posibilidad, con los planes de Educación de sustituir sólo a los profesoras o maestros que estén más de diez días de baja; los compañeros de la persona enferma deberán hacerse cargo de la clase, "con lo que por ella irán pasando cinco o seis enseñantes al día". Buesa ha afirmado que no está dispuesto a gastar un duro más en sustituciones...

TRABAJO UTIL

Una docente que ha trabajado varios años de ayudante de dirección nos cuenta su caso: "Cuando me dijeron que no

AJEAK ETA LEGEA

Ez da bat ere erraza irakasle eta maisu-maistra hauen egoera; gaitzen batek jota, ahotsa dela edo stressa, ikasgelako lanari ezin diote behar bezala aurre egin, edo inola ere ez dira gauza. Baina aldi berean beste erako eginbeharretan jarduteko ez dute inongo arazorik: idazkaritzan aritzeak edota zuzendariari laguntzeak ez du ahots ozenik eskatzen, adibidez.

Arazo bat dago ordea, Hezkuntza sailak zuzendaritza-laguntzailearen figura aldi baterako postutzat ulertzen duela, eta epe jakin baten ostean irakaslea osatu ez bada, ikasgelara itzuli edo pentsionista izatera pasa beharko duela. Administraritzak tarteko inongo irtenbiderik ez du onartzen. Horrenbeste milaka langile dituen sektore baten gaisotu direnentzako lanposturik ez izatea gaitza da sines-ten. Noski, horrek hez-

kuntzaren beharriak beste modu batean ulertzera behar-tzen du, baina ikasgeletatik haratago badago hamaika zeregin. Izan ere, bai baja egoeran egonik laguntzaile postuak bete ditzuten langileek eta baita hauek lan egin duten zentruetako gaintzeko kideek ere esperientzia hau begi onez ikusten dute, ez dira geldirik egon, eta zuzendaritzari alor pedagogikoa behar bezala lantzea posible egin izan dute, bestela ikastetxe askotan administrari baten zereginetik betetzen baitituzte zuzendariaren lanordua gehienak.

Bestalde, legegintza aldetik legoke ELAren eskaria: Gaitz hauek lan-gaisotasun moduan onar ditzatela, irakasle eta maisu-maistren eginbeharrek erakartzen baitituzte arazo psikikoak (stressa eta depresioak kasu) edo ahotsaren inguruko arazoak.

podía seguir dando clase por mi afonía, se me vino el mundo encima, aunque después vi que como ayudante de dirección también podía desempeñar una labor muy útil de asistencia, liberando a la dirección de tareas administrativas y rutinarias y haciendo posible su dedicación plena a la pedagogía". Ahora, Educación pretende reducir el número de ayudantes de dirección, y plantea un difícil dilema a los afectados y afectadas: la vuelta a las aulas, a sabiendas de que pueden recaer en las enfermedades que han padecido, o la jubilación (en algunos casos con 35 y 40 años).

Para la citada maestra, "deberían facilitar nuestro reciclaje para que pudiésemos trabajar en otros puestos del sistema educativo". Otra posibilidad para los docentes que deben coger bajas prolongadas podría ser el año sabático, para el estudio y la promoción profesional: "Sería muy importante y necesario porque ayudaría a descargar la tensión acumulada en el trabajo habitual y contribuiría a hacer menos agobiante el continuo reciclaje de las personas que trabajan en la enseñanza".

PETICIONES DE ELA

ELA-Enseñanza ha expresado su preocupación por estas situaciones, y exige que estas dolencias sean legalmente calificadas de enfermedades profesionales con todas sus consecuencias. Como afirma Kepa Altuna, "es necesaria la aplicación de medidas preventivas y correctoras para evitar que las enfermedades lleguen a extremos graves".

La Federación de Enseñanza de ELA estima que el departamento de Educación puede abrir posibilidades para que los maestras y profesores presten servicios fuera de la docencia directa en los centros de enseñanza, de modo que se aprovechen mejor la cualificación profesional y la experiencia de estos trabajadores y trabajadoras, aún demasiado jóvenes para jubilarse. Altuna concluye con una razón no siempre tenida en cuenta: "así mejoraría también la calidad educativa".

J. Mendia



ELA-Irakaskuntzako Gorordo (ezkerretan) eta Altunak baja luzeak jasaten dituztenentzako Hezkuntza sailak irtenbide egokia ematea eskatzen dute.

LABUR

✓ APRENDIZAJE Y MATERNIDAD

El contrato de aprendizaje, en la regulación actualmente vigente contenida en el RDL de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, no tiene prestación por desempleo, ni por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o maternidad.

Sin embargo, en la tramitación parlamentaria de la reforma laboral que está teniendo lugar, se han planteado enmiendas al texto del proyecto, por las que se reconoce en el caso de tal contrato el derecho a la baja remunerada por maternidad. No parece que tenga que haber problemas para que tales enmiendas prosperen, a la vista de la mayoría que representan los grupos que las defienden.

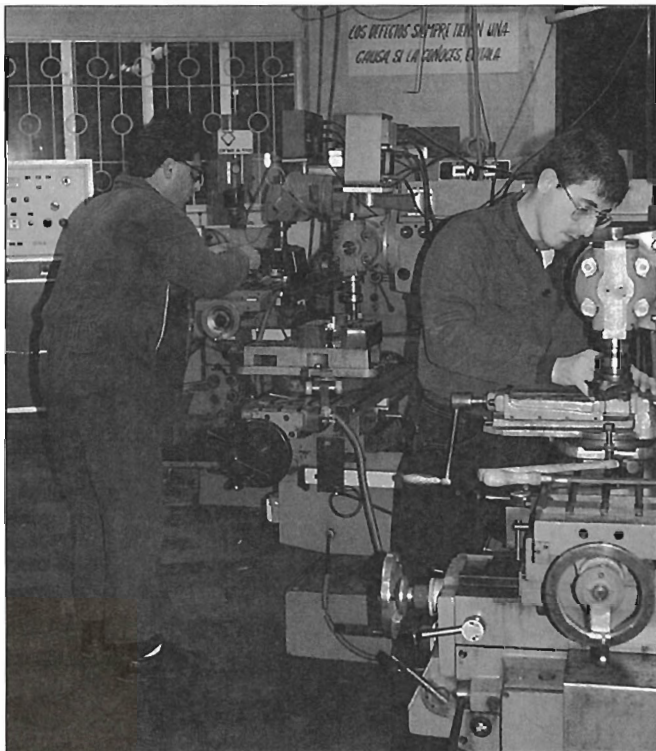
✓ NO MAS INDEMNIZACIONES SIMBOLICAS

Hasta ahora en los procesos de tutela de libertad sindical, cuando se ha constatado la vulneración de dicho derecho fundamental, el juez ha venido imponiendo con frecuencia una indemnización simbólica a cargo del empresario, incluso de una peseta, por no haberse acreditado por parte del trabajador perjuicios cuantificables reales y efectivos.

Ahora el Tribunal Supremo ha venido a sentar que, una vez acreditada la vulneración del derecho fundamental, la existencia del daño se presume debiendo decretarse la indemnización correspondiente, no siendo necesario probar que se ha producido un perjuicio para que nazca el derecho al resarcimiento.

Ello es extensible a las demandas de tutela de cualquier derecho fundamental que se susciten en el ámbito de las relaciones laborales.

APRENDIZGO SASI-KONTRATUA



na ere. Legeak bideratu duena ez da benetako formazio kontratu bat, enpresariatzat erabilgarri izango den kontratu merke bat baino. Enpresariak kontratua ez du ofizioa erakuste aldera burutzen, gero aprendiz ga denean enpresan fijo hartzeko, ez bada lan indar merkea izateko, komeni zaion denbora bitartean. Ez dira zehazten legean formazio kontratuaren zilegitasuna mugaizeko zein diren sail, jardun eta lanbiderik egokienak. Hala, lan arloa nagusitu egiten zaio beti formazio arloari.

NEGOZIAKETA KOLEKTIBOAREN PAPERA

Orain arte ez bezala, legeak aitortu egiten dio negoziaketa kolektiboari aprendizgo kontratuaren zertzelada asko arautzeko ahalmena; hitzarmen kolektiboaren bidez ezarri daiteke kontratuaren gutxieneko eta gehieneko iraupena; negoziaketa kolektiboaren bidez ezarri daiteke baita heziketa teorikoari eskeini beharreko denbora ere, eta aprendizari ordaindu beharreko soldata. Baina gehienbat kontratu hauen eduki formatiboa arau dezake negoziaketa kolektiboak, eta berau benetan gauzatu egiten ote den eta formazioa benetan burutu egiten ote deneko kontrol bidea ezarri dezakete.

Azkenik, negoziaketa kolektiboaren bidez inposa dakiokete enpresariari hezi eta gaj egindako langilea hartu dezan l... e egin deneko ofizioarekin bat datorren lanpostuan ezarri dezan. Horretan nabariko da aldea, ia formazio kontratu baten aurrean gauden, eta enplegua sortzeko kontratu baten aurrean, ala soilik lan indar merkeago baterako formula baten aurrean, behin behingoko kontratazio iragankor eta hutsala eragiteko.

Orain arte formazio kontratu deitu izan denaren ondorengo edo ordezkoa izater dator aprendizgoko beste berri hau.

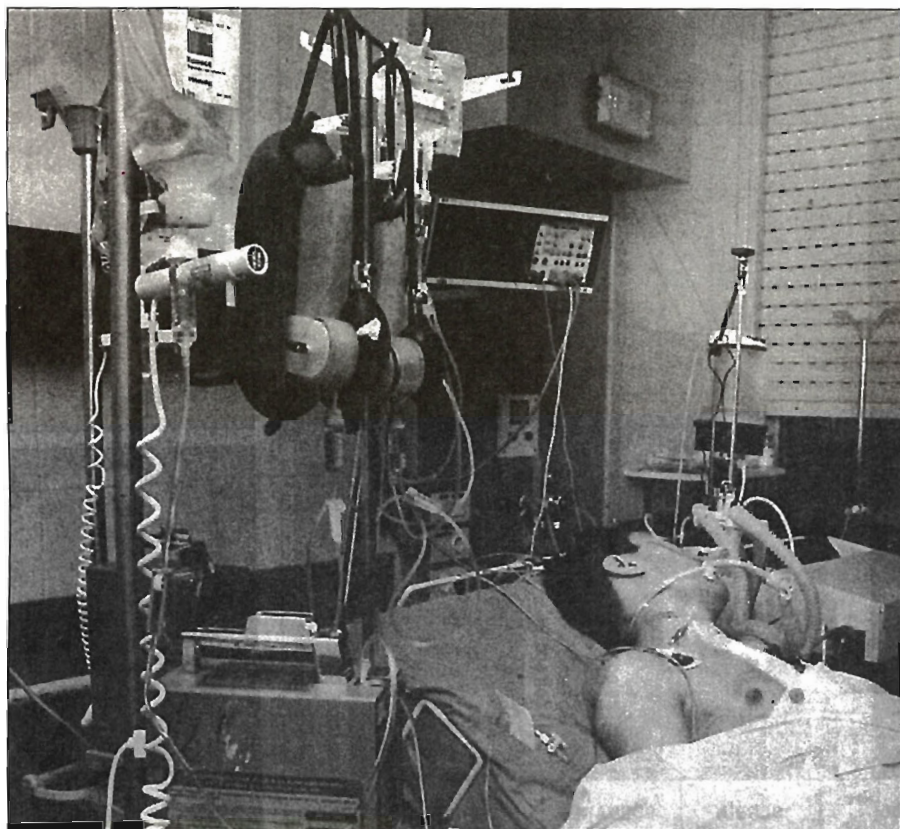
Izenaren arabera, eta legeak bete eragin nahi dion asmoaren arabera, ofizioa ikaste aldera egiten den lan kontratua da aprendizgokoa. Enpresaria, lana emateaz gain ofizioa erakustera behartzen da, eta aprendiz, lana egiteaz gain, formazioa jasotze- ra.

Enpresaria ematera behartuta dagoen lanak kontratuan zehaztutako ofizioa ikasteko doia eta egokia behar du izan; eta horrez gain, ofizioari dagokion formazio teorikoa ere zuzendu behar dio aprendizari.

ALEGIAZKO FORMAZIOA

Legeak, baina, ez du bideratzen formazio helburua bete dadin ezarri beharreko neurririk. Edozein enpresari, den ttikiena izanda ere, guttieneko infraestruturara falta badu ere, da haizu aprendizgoko kontratua burutzeko. Ez dago kontrol eraginkorrik, ez publiko eta ez bestelakorik, enpresariaren irakasteko gaitasunarena, ez banatutako heziketa teorikoaren kalitatearena, eta ezta lortutako emaitza formatibo-

J. B. Harriola



■ COTIZACION DE ATRASOS

De la Federación de Empleados y Técnicos preguntan por las fórmulas de cotización de los atrasos que resultan de los efectos retroactivos del convenio, en este caso de Comercio del Metal.

El supuesto suele estar expresamente previsto en la normativa sobre cotización que anualmente establece el Gobierno; por lo que respecta a este año, viene recogido en la Disposición Adicional Primera de la OM de 19-1-94 (BOE del 21).

Según dicha Disposición, las cotizaciones por abono de salarios con carácter retroactivo, ya sean debidos a Convenio Colectivo, o como consecuencia de actos de conciliación o sentencias en procesos por despido, o por cualquier otro título legítimo, se efectuarán **“mediante la correspondiente liquidación complementaria, a cuyo fin se tomarán las bases, topes, tipos y condiciones vigentes en los meses a los que los citados salarios correspondan”**

Dichas liquidaciones complementarias **“se confeccionarán con detalle separado de cada uno de los meses transcurridos”**

El tema tiene importancia, porque si se imputase la cotización de todos los atrasos al mes de la fecha del abono, ello podría suponer que no se cotizasen íntegramente los atrasos, por la incidencia de los topes de cotización, redundando en definitiva en una infracotización; también ocurriría que prestaciones causadas en el período de retroactividad podrían no verse beneficiadas de la mayor cotización derivada de lo atrasos.

En cuanto al plazo de ingreso, si los incrementos salariales fuesen debidos a Convenio Colectivo, “el plazo reglamentario de ingreso finalizará el último día del mes siguiente a aquél en que deban abonarse, en todo o en parte, dichos incrementos en los términos estipulados en el Convenio”.

Podemos añadir que el plazo para el ingreso de las cuotas por incrementos establecidos en sentencia judicial, acta de conciliación, disposición legal u otro título legítimo, finaliza el último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia o acta, o publicación de la disposición.

Tratándose de salarios de tramitación como consecuencia de procesos despido, el plazo de ingreso de las cuotas es el de quince días siguientes al de la firmeza de la sentencia.

Hay que advertir que la falta de ingreso de las cuotas debidas en plazo reglamentario genera un recargo de mora por cuenta de la empresa, no perjudicando al trabajador. A los efectos del debido control sindical, recordamos aquí la función de vigilancia en el cumplimiento de las normas de Seguridad Social, que se reconoce a los representantes de los trabajadores. (Art.64 ET).

■ INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA. PRESTACION

Es el 100 por 100 de la base reguladora. La base reguladora varía s sea la causa de la que deriva la invalidez:

*** Por accidente de trabajo o enfermedad profesional:**

La base reguladora es la cantidad que resulte de dividir el importe del último salario anual que realmente percibió el trabajador por 12.

*** Por accidente no laboral cuando se está en alta o situación asimilada:**

La base reguladora es la cantidad que resulta de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del trabajador durante un periodo ininterrumpido de 24 meses elegidos por el interesado dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se cause el derecho.

*** Por enfermedad común, (y accidente no laboral cuando el interesado se encuentra en alta):**

La base reguladora es el cociente que resulta de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses (8 años) anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante. Las bases correspondientes a los 24 últimos meses se computan por su valor nominal, y las restantes se computan actualizadas según IPC.

Los vacíos de cotización en los meses en que no haya habido obligación de cotizar, se completan con el mínimo de cotización vigente en cada momento.

ELKARLANA. GUZTIOI DAGOKIGU

Joan den apirilaren 6ean "Cooperación: Nos toca a todos" izenburupean Gasteizko Dendaraba aretoan Garapena erakunde ez gubernamentalak (ONG) antolatutako hitzaldi-solas bat izan zen.

Ekitaldian bildu zen jendearen aurrean ASU-Uruguayko Mitil Ferreira, Jose Angel Cuerda Gasteizko alkaitea, Jose Miguel Leunda Garapenako lehendakaria, Andres Basauri ONGen koordinakundeko lehendakaria eta Hegoa elkarte Koldo Untzeta izan ziren partaide.



Hitzaldiarekin ONG honek prestatu duen kanpaina bati hasiera eman zaio; kanpainaren helburua euskal gizartea nazioarteko elkarlaren beharraz jabetzea da.

Amaia Betelu Garapenako koordinatzailearen arabera, "hirugarren munduarekiko hiritar guztiok, salbuespenik gabe, dugu erantzukizuna, eta horretaz konturatzeko ba da garaia. Gaia ahaztu edota protagonismoa ONG edo erakundeen esku utzi ordez, denok jar dezakegu ale bana".



EL 1 DE MAYO, MANIFESTACIONES EN TODAS LAS CAPITALES VASCAS

El Comité Nacional de ELA ha decidido convocar manifestaciones en todas las capitales vascas con motivo del 1 de Mayo. Es decir, el esquema habitual de mitin y comida de los últimos años deja paso en esta ocasión a multitudinarias concentraciones en Bilbao, Donostia, Gasteiz e Iruñea.

Un año más, con motivo de esta fecha tan especial, los trabajadores y trabajadoras vascos vamos a salir a la calle para exigir soluciones a los graves problemas de empleo que nos aquejan y que están llevando a sectores de la sociedad a niveles de pobreza y marginación insostenibles.

Será, sin duda, una ocasión inmejorable de exteriorizar nuestra preocupación por la continua destrucción de empleo en Euskadi y demostrar la fuerza del sindicalismo vasco.

Ya lo sabes, el 1 de Mayo tienes una cita en Bilbao, Gasteiz, Iruñea y Donosti. No faltes.

COMIENZA LA CAMPAÑA DE LA RENTA

A lo largo del mes de abril ha dado comienzo la campaña sobre el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas en los territorios Históricos de Bizkaia, Gipuzkoa y en la comunidad foral Navarra.

ELA recuerda a sus afiliados y afiliadas de estos territorios que, como servicio complementario, prepara de forma totalmente gratuita la declaración a aquellos que lo deseen. Se recomienda pedir cita previa y evitarse así luego esperas innecesarias en los locales.

Felix García, responsable institucional de ELA en Bizkaia, ha denunciado la discriminación que sufren los sindicatos desde la llegada de Iñaki Goiri al departamento de Hacienda, al suprimir las facilidades de formación y las ayudas para contratar a gente joven en paro para realizar estas declaraciones.

Estas facilidades sí existen en el resto de territorios.



Franqueo concertado
Nº 08 / 129