

Landeia

ELA

OTSAILA 1995 FEBRERO Nº 30. ZENB.



JUBILADOS,

¿DE VUELTA DE TODO?

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE: JUBILADOS MUY
ACTIVOS
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA EN TORNO
A LA ADOPCION
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 ENTREVISTA CON JOSEMI
UNANUE
- 14 ENTREVISTA CON
RESPONSABLE DE LA ITF
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE SOBRE LA
COMIDA A DOMICILIO
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 PRINTZAK / 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, José
Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

BATZUK BON-BON, BESTEAK EGON



CIOSL nazioarteko konfederakunde sindikalaren azken boletinak, liberalismo berriaren "lorpenak" aipatzera-koan, EEBB eta Britania Handiko kasuak azpimarratzen ditu beste batzuren artean.

CIOSLen datuen arabera, azken hamar urteotan urteko mila miloi dolarretik gora (130.000.000.000 pezetatik gora, alegia) irabazten dutenen kopurua %70 igo da EEBBn. Aldi berean 5.800.000 lagun berri sartu dira dagoeneko 35 bat miloi biltzen dituen txirotasunaren eremuan.

Britania Handian, berriz, populazioaren %10 aberatsenaren irabaziak %62an gehitu dira azken hogeitertan, po-break 11 miloira iritsi diren bitartean.

Datu hauek garbi erakusten dute gure artean ere hain go-raipatua den liberalismoaren hazkunde ereduak dakarren gizarte haustura areagotzen doala. Egoera hain da gordina bere ikuspegi sozialaz nabarmendu ez diren zenbait ekonomilari eta arduradun politiko ere kezkatzea lortu duela. Iku-si bait dute hain desberdintasun sakonek azken finean garapen ekonomikoa bera oztopatzen dutela eta, bide batez, sistema politiko demokratikoa ere arriskuan jartzen.

Desoreken areagotzeak dakartzan ondorio larrietan erreparatuz gero, arreta gehiagoz begiratu beharko genioke euskal gizartearen, langabeziaren ondorioz batez ere, gero eta nabarmenagoa bihurtzen ari den zatiketari. Gaur oraindik familia eta gizarte hurbilena-ren solidaritzak egoeraren gordintasuna xuritzen laguntzen badu ere, eraikitzen ari den gizarte eredu erdibituak faktura handia ordainarazi dezaioke berandu gabe euskal gizarteari. Mesfida gaitezen, beraz, kohesio soziala oztopatzen daukan aurrerapen ereduaz, aurrerapen sozialarekin uztartzen ez den aurrerapen ekonomikoa.

Aurrerapen ekonomikoa eta kohesio sozialak uztartuta behar dute.



REGENERAR LA PRACTICA SINDICAL



El sindicato tiene que mirar de abajo hacia arriba, de lo micro a lo macro, de lo concreto a lo general.

Si los sindicatos queremos jugar algún papel efectivo en nuestra sociedad lo tenemos que jugar a ras de suelo". Esta fue la principal conclusión de la intervención del secretario general de ELA, José Elorrieta, en las jornadas organizadas el pasado mes de enero en Madrid por el prestigioso periódico "The Economist". Una conclusión probablemente chocante y como de tono menor en un contexto en el que abundan los grandes discursos generalistas.

Y sin embargo, el secretario general ponía el dedo en la llaga de uno de los principales problemas del actual sindicalismo español: la prevalencia de la cúpula sobre la base, de lo general sobre lo concreto, del discurso, cuanto más elevado mejor, sobre el trabajo del día a día. Problema que en alguna medida puede afectar al propio sindicalismo vasco.

Parece urgente que el sindicalismo reexamine la idoneidad y la eficacia de las instancias y prácticas de diálogo social y participación institucional que han ido tomando carta de naturaleza a lo largo de la transición democrática. Parece urgente preguntarse, por ejemplo, si tiene sentido dedicar un esfuerzo importante a mantener una fachada de diálogo, de participación bipartita y tripartita, cuando cada vez es más evidente la escasa consistencia de dicha participación en una coyuntura en la que la relación de fuerzas es desfavorable para el sindicalismo -debilidad afiliativa y organizativa, paro,

reforma laboral...- y en las instancias patronales y políticas se imponen las tesis que persiguen liquidar el movimiento sindical.

La tentación de seguir instalados en el relativo confort de un diálogo social más aparente que real es, sin duda, fuerte. Sobre todo cuando la alternativa exige gran esfuerzo y sacrificio. Pero sería suicida sucumbir a ella.

Es precisa, por tanto, una regeneración de la práctica sindical que refuerce la base afiliativa, su implantación y organización, su capacidad de respuesta, su eficacia en el servicio y ayuda a cada persona afiliada; que desarrolle, en definitiva, el esqueleto y la musculatura de un sindicalismo que evidencia síntomas de raquitismo.

Esta necesidad de reforzar el enraizamiento sindical no supone olvidar que el sindicalismo está animado por un proyecto de transformación de la sociedad y que su tarea no se agota en la respuesta a los problemas concretos y puntuales. Pero siendo en todo caso conscientes de la correlación de fuerzas de cada momento y evitando que los planteamientos y alternativas globales se convierta en refugio frente al trabajo sindical de base.

De nuestro éxito en esta tarea -que el sindicalismo vasco aborda en condiciones de implantación y dinámica relativamente favorables- va a depender nuestro propio futuro como institución y, sobre todo, la consecución de un futuro mejor para los trabajadores y trabajadoras.

Erretiratu ostean, zer?" Agian zenbaitentzat lantokia utzi beharra –gero eta gehiago ezinbêstean– hutsean erortzearen antzekoa dateke. Bizitza guztian egunak lanean eman ondoren, jeiki eta zerbait berriri ekin beharra ez da erraza. Baina erreportaia honetan ikus dezakegunez, bai bere garaiean erretiratu direnek eta baita aurrejubilatuak ere aisia luzea eta egunak betetzeko adina ihardun badagoela erakusten dute. Jubilatu-klubak, norberaren zaletasunak eta ekintza sindikala bera dira aukera batzuk. Non aukeratu, behar bada, arazorik haundiena.



Algunos de los miembros del grupo de jubilados de ELA en Gasteiz

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS APROVECHAN LA JUBILACION PARA DEDICARSE A TODO TIPO DE ACTIVIDADES, INCLUSO SINDICALES

JUBILADOS MUY ACTIVOS

La historia de Iker Villa se parece a la de miles de trabajadores de Euskadi: "Ya en 1984 hubo una primera reconversión en la empresa, y con la segunda, en 1990, me llegó la prejubilación". Iker Villa tiene sesenta años y lleva cinco prejubilado, después de haber trabajado en Marítima del Axpe, una de las tres empresas que en 1985 integrarían Astilleros Reunidos del Nervión (ARN). A lo largo de sus dieciséis años en el astillero pasó por varios puestos: fue tubero, calderero, y al final almacenero.

En cuanto fue posible, una vez acabada la dictadura, desempeñó funciones de delegado de ELA: "Desde siempre, aunque

durante la dictadura no podíamos sindicarnos, fui partidario de la organización de los trabajadores para defender nuestros derechos".

La jubilación no implica renunciar a toda actividad: "Si uno deja de trabajar y se apoltrona, la nueva etapa se puede hacer dura". Para Villa, "hay que tener un hobby, algo para pasar el rato. Mi afición de toda la vida es la huerta", de donde lleva tomates –de Deusto– y verdura a casa. "A otros les gusta andar, ir al mon-

te..." No le queda mucho tiempo para aburrirse, porque el día se le va entre la huerta, los recados y el cuidado de su padre, de 86 años.

¿Qué siente una persona que se ve forzada a jubilarse anticipadamente? Para los integrantes del grupo de jubilados de Gasteiz, "se vive bien, de cine, pero tiene una cosa mala: los años. La menor o mayor comodidad depende de la pensión, pero el dinero no lo resuelve todo, porque la salud es básica".

CUIDADO CON LOS ACUERDOS

Iker Villa está satisfecho de haber dejado el mundo laboral; "tenemos lo suficiente para mi mujer y para mí, aunque si se hubieran cumplido los acuerdos en todos sus términos tendríamos menos pegas". Insiste en la necesidad de atar muy bien los cabos de la prejubilación para que no haya sorpresas desagradables, "por el peligro de incumplimientos; nosotros tenemos próximamente un juicio por impago contra la empresa".

Para los pensionistas victorianos, una prejubilación "no es lo mismo que dejar de trabajar a los 65 –más de uno apenas ha cumplido 55 años–. Puede haber dificultades eco-

ADMINISTRAZIOA DA ORAIN GURE ENPRESARIA, ALDATU DEN BAKARRA UGAZABA DA"

nómicas si algún hijo depende de los padres, porque está estudiando o en paro.

CLUB Y OCIO

El club de jubilados de la BBK en el barrio bilbaíno de San Ignacio dispone de un gran local en la plaza Aita Patxi. Antonino Tejedor, Angel Paredes e Iñaki Velázquez, de la comisión de actividades, afirman que en la jubilación hay tiempo para todo: "Ahora hemos empezado a aprender un poco de euskera, unos cuantos verbos y cosas sencillas", explica Antonino. "Ya sé que a estas alturas no voy a aprender a hablar, pero al menos quiero entender a mis nietas cuando vienen a casa", dice.

"Solemos hacer visitas culturales: al 'Correo', al 'Mundo', teatro Arriaga, etc. El día 30 de enero iremos a Cafés Baqué", dice Iñaki Velázquez. También organizan excursiones, que como explican "no sólo tienen gran aceptación, sino que el mismo día en que se pone el aviso se llena el autobús", según Iñaki. Los viajes deben ceñirse a un radio de acción bastante limitado por el presupuesto: "Pamplona por ejemplo ya está en el límite de nuestras posibilidades; en cuanto el presupuesto por persona supera las 2.000 pesetas, la gente se echa atrás", afirma Antonino. Muchas pensiones no dan para más.

Una vez por semana, pueden ejercitarse físicamente con las sesiones de gimnasia en el polideportivo de San Ignacio. "También hemos organizado un pequeño coro, no para participar en concursos, sino para cantar en las comidas o excursiones", cuenta Iñaki Velázquez.

La comisión de actividades está integrada por tres mujeres y tres hombres; "ellas son más dinámicas que nosotros para todo tipo de actividades"; quizá, como dicen, porque quieren aprovechar mejor el tiempo a esta edad, después de estar atadas



Una imagen del club de jubilados de la BBK en San Ignacio

a las labores de casa durante largos años.

Pero no sólo hay posibilidades de practicar aficiones o de acudir a un club. Hace ya cuatro años que los primeros y terceros miércoles de cada mes un grupo de afiliados gasteiztarras emprendieron una actividad regular y organizada. La reunión del grupo de jubilados de Vitoria, a la que acuden entre 15 y 20 asistentes, tiene lugar en el local de de ELA en la calle Iradier.

Los miembros del grupo de jubilados explican que muchos de ellos siguen "por simpatía, por las mismas razones que nos impulsaron a afiliarnos an-

tes. Pero, añaden, "nos une también una necesidad de organizarnos para agrupar esfuerzos y defender causas comunes". Y es que una vez organizados, podemos plantear nuestras propuestas y reivindicaciones a la Administración, que es ahora nuestro empresario. Lo único que ha cambiado es el patrón".

JUBILADOS EUROPEOS

El grupo está también presente en el departamento de Bienestar Social del Ayuntamiento de Vitoria. Y cuando se produce alguna novedad en la legislación social o cualquier tema que afecte a las personas jubiladas,

estos afiliados jubilados organizan charlas con técnicos de la Seguridad Social o el organismo correspondiente. Incluso representan a ELA a nivel europeo: Alfonso Ortiz de Guinea representa a los pensionistas de ELA en la Federación Europea de Pensionistas (Ferpa), perteneciente a la CES.

En las reuniones de Vitoria se tratan también asuntos muy prácticos, pero de gran importancia para las personas jubiladas: "El reparto de viajes del Insero es otra cuestión de nuestra agenda; queremos tener toda la información sobre esto para que todas las personas jubiladas tengan las mismas oportunidades".

Por otra parte, periódicamente desarrollan actividades culturales: asisten a alguna sesión del Parlamento Vasco cuando se celebran sesiones interesantes para las personas jubiladas, visitan museos, alguna granja, etc.

Los integrantes del grupo de jubilados de Gasteiz llaman al resto de personas que están en su situación a que se unan a ellos y organicen grupos en toda Euskadi. "Tenemos las puertas abiertas y esperamos a todos los que quieran venir". Hay muchas personas jubiladas que siguen afiliadas a ELA y quizá desconocen la existencia de este tipo de grupos. "Cuanto más seamos, más ideas tendremos y mayor presión podremos ejercer ante las instituciones". En vez de retirarse totalmente, estas personas siguen afiliadas porque la actividad sindical, bajo otras formas, aún tiene sentido.

Para la persona trabajadora, la jubilación abre una nueva etapa; "se vive de cine", como dicen los afiliados gasteiztarras. Sólo hay un problema: elegir entre las numerosas posibilidades abiertas.



Iker Villa

G. Zeberio



NEGOCIACION COLECTIVA



I K E G A F

ELA NO FIRMA EN FIRESTONE

La sección sindical y la asamblea de afiliados de ELA han acordado no suscribir el convenio de Firestone, que sí ha contado con la firma de UGT y CCOO. En opinión de ELA, estos sindicatos "han actuado a espaldas de los trabajadores, negociando un convenio cuyo único objetivo es garantizar su propia subsistencia en la empresa ante los malos resultados electorales". En este sentido, ELA ha recordado la fragil mayoría sobre la que se sustenta el acuerdo, que cuenta con el único apoyo de UGT y CCOO.

La sección sindical de ELA en Firestone considera que las plantas de Bizkaia serán las perjudicadas por la puesta en marcha del 5º turno y las constantes desviaciones de producción a otras plantas del Estado y Turquía.

SERVICIOS PUBLICOS

FIRMADO EL CONVENIO DE SANIDAD PRIVADA DE GIPUZKOA

ELA y la patronal ADEGI han firmado el convenio de la sanidad privada para los años 1994 y 1995. El acuerdo recoge un incremento salarial del 6%, la consolidación del plus de antigüedad y la prórroga de la aplicación de la ordenanza laboral de establecimien-

tos sanitarios hasta el 31 de diciembre de este año.

ELA, que cuenta con más del 50% de la representación en el sector, y la patronal ADEGI han constituido una comisión paritaria para analizar y revisar las categorías profesionales.

REFERENDUM EN EL AYUNTAMIENTO DE BILBAO

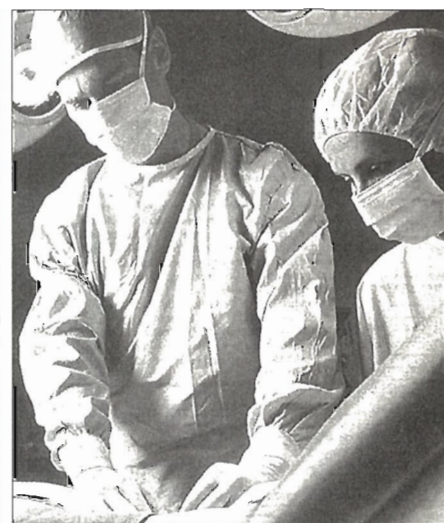
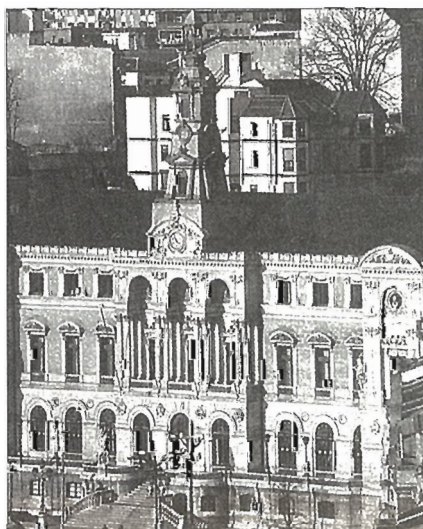
La sección sindical de ELA en el ayuntamiento de Bilbao ha optado por convocar un referendun entre los trabajadores del consistorio para decidir si se acepta la última oferta de valoración de puestos de trabajo. ELA considera que es el momento de decidir sobre su aplicación después de cuatro años de negociación.

ELA, que considera la propuesta de la alcaldía insuficiente e injusta y, por tanto, no responde a las expectativas que se habían generado al inicio del proceso, ha solicitado a los restantes sindicatos con representación en el ayuntamiento la convocatoria de un referendun con el objetivo de conocer la opinión de los trabajadores al respecto.

F E T A - E T E F

ACUERDOS EN EL COMERCIO DE BIZKAIA

Tras la reciente firma de los convenios del comercio de alimentación, droguerías, piel y calzado, quedan pendientes de negociación los convenios del comercio del metal, en



general, y del textil y mueble. En el primero de los casos la patronal del sector pretende congelar la antigüedad, mientras que en el comercio del textil y mueble, los empresarios son contrarios a mantener como festivos los sábados correspondientes al periodo estival. En el sector del vidrio y cerámica sigue sin constituirse la mesa negociadora.

Por lo que respecta al sector de oficinas y despachos, se ha alcanzado un preacuerdo, con un incremento salarial del 3,5%, mientras que el convenio general de oficinas y despachos, que afecta a cerca de 8.000 trabajadores, sigue sin poder firmarse ante la división patronal del sector.

IRAKASKUNTZA

GIPUZKOAKO AUTOESKOLEN HITZARMENA SINATU

ELAk sektoreko ordezkartzaren % 100a duelarik autoeskoletako elkar-tearekin Gipuzkoarako hitzarmena sinatu du. Hitzarmenak 1994 eta 1995rako izango du balioa. Lehen urterako soldata igoera %koa izango da eta 1995koa, % 4,5ekoa.

Gainera, hitzarmenak ILT baja egoeran daudenentzako babesa sei hilabetetatik hamabira hedatzen du eta 64 urterekin erretiratzea posible egingo du, besteak beste.

Coordinación:
J. A. Korta

NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA



MAS DEL 96% DE LOS TRABAJADORES ESTA INCLUIDO EN ALGUN CONVENIO

— JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE NEGOCIACION COLECTIVA —

A la hora de hacer balance de la negociación colectiva en Euskadi durante el pasado año, no debemos olvidar que 1994 ha sido un año de elecciones y, por tanto, aquélla se ha visto afectada por el proceso electoral. No obstante, se han logrado cerrar 98 convenios, que afectan a 270.000 trabajadores, en los cuatro territorios de Euskadi. Otros 9 convenios del personal al servicio de las administraciones públicas, que afectan a 73.000 trabajadores, han sido incumplidos. Por último, 53 convenios que regulan las condiciones trabajo de 91.000 personas del sector privado se encuentran en fase de negociación o de ruptura de la mesa negociadora, con importantes diferencias entre sindicatos y empresarios.

Como resultado de la negociación colectiva en 1994, el incremento salarial medio ponderado ha sido del 4,13%, lo que ha significado una ligera pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores al haberse incrementado los sueldos por debajo de la inflación. La reducción de jornada se ha situado en torno a las 2 horas y 12 minutos, por lo que la jornada media anual se sitúa en 1.765 horas y 49 minutos.

Por lo que respecta a la negociación de empresa, disponemos de datos relativos a 169 empresas, que afectan a 66.488 trabajadores; el incremento salarial medio en estas empresas ha sido del 3,72% y una reducción de jornada de 3 horas y 52 minutos.

Dicho esto, tenemos que resaltar que la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo en Euskadi muy alta. La regulación de condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos (territoriales, de

empresa, comunidad autónoma y estatales) alcanza al 96,93% de la población asalariada de la CAPV. Este altísimo porcentaje destaca todavía más si lo comparamos con los datos del Estado, que no rebasan el 75% de cobertura.

Tenemos que subrayar, asimismo, que la negociación colectiva es mayoritariamente sectorial. Concretamente, el 78,50% de los trabajadores de la CAPV están afectados por convenios sectoriales frente al 21,50% que regulan sus condiciones laborales mediante convenios de empresa.

En relación a la distribución de la negociación colectiva entre ámbito vasco y estatal, hay que indicar que el 82,70% de los trabajadores de la CAPV están afectados por convenios suscritos en nuestro ámbito y el 17,30%, por convenios estatales. Por tanto, el predominio de la negociación colectiva propia es evidente.

Es necesario destacar, también, el hecho de que ELA es el sindicato mayoritario en 74,63% de las mesas de negociación sectoriales, porcentaje que pone de manifiesto el importantísimo papel de nuestro sindicato en la negociación colectiva.

Aunque en 1994 ha estado vigente la reforma laboral, su incidencia, en general, no ha sido muy grande en la negociación colectiva, ya que la mayoría de los aspectos derivados de su implantación han quedado aparcados para este año. No obstante, se ha abordado parcialmente la regulación de la cláusula de descuelgue, quedando vinculado el acuerdo en la empresa y a los procedimientos de resolución voluntaria de conflictos del Preco.

EL COMENTARIO DEL MES

La Asociación de Ayuda a la Adopción de Bizkaia, Ume-Alaia, surge hace poco más de un año gracias a la iniciativa de Amaia Arrien, una mujer que reúne en su persona la triple condición de adoptada, madre biológica y madre adoptiva. En estos meses la asociación ha ido creciendo hasta contar en la actualidad con cerca de un centenar de miembros. Isabel Hernández, militante de ELA y de Ume-alaiá nos cuenta los objetivos de esta organización y algunos de los problemas que existen en torno a la adopción en la actualidad.

SEGUN ISABEL HERNANDEZ, MIEMBRO DE LA ASOCIACION DE AYUDA A LA ADOPCION DE BIZKAIA

"LAS MEJORES MEDICINAS PARA UN NIÑO SON HUMOR, PACIENCIA Y GRANDES DOSIS DE AMOR"

-¿Cuáles son los objetivos de la Asociación de Ayuda a la Adopción de Bizkaia, Ume-Alaia?

-Nuestros objetivos son crear un lugar de encuentro entre adoptantes y adoptados; informar, orientar y asesorar, ayudando así a las personas adoptantes y adoptadas; favorecer la integración familiar y social del adoptado o la adoptada; trabajar en el ámbito social para favorecer una legislación más progresista en favor del menor, así como ayudar a la integración familiar de los menores sin familia. Para conseguirlo hemos elaborado varios grupos de trabajo, que debaten estos temas y que cuentan, además, con la colaboración de profesionales como psicólogos, abogados...

Nos preocupa mucho luchar contra los prejuicios de la adopción. Todavía hoy sigue siendo un tema que despierta el morbo de algunas personas.

-¿Cuál es en este momento la situación de la adopción en Bizkaia?

-Hoy en día la adopción de niños menores de un año es complicada, simple y llanamente porque no hay niños. Las listas de espera son interminables.

Después están los niños entre 1 y 18 años. Legalmente hay dos categorías, los llamados niños administrativos -que dependen de la Diputación porque les ha sido retirada la patria potestad a los padres biológicos- que son susceptibles de ser adoptados; y están también los denominados niños judiciales, cuya tutela les ha sido retirada a los padres de manera temporal. A estos niños se les puede acoger, pero no adoptar.

Nosotros creemos que actualmente existe un problema importante con los niños judiciales, problema al que hay que dar una salida apropiada. En muchos casos estos niños pasan años y años en las instituciones, hasta su mayoría de edad, sin un hogar verdadero porque la Diputación no se decide a quitar la patria potestad a los padres biológicos, y su hogar no reúne el ambiente adecuado para vivir en él.



Creemos que las leyes actuales son obsoletas, priman los derechos de los padres biológicos sobre el del niño, permitiendo que se den situaciones de cientos de niños que están en instituciones, privados de vida familiar, cuando habría familias que desearían darles un hogar de forma permanente. Hay que agilizar los procesos para impedir estas situaciones.

RAZONES VARIADAS

-¿Cuáles son los principales motivos por los que se recurre a la adopción?

-La mayoría de las personas que aspiran a ser padres adoptivos son parejas que no pueden concebir hijos, pero que quieren formar una familia. Lo que está claro es que es una decisión muy pensada, de pareja. Una paternidad responsable al 100%.

-¿Cuál es el momento adecuado para decir a un hijo o hija que es adoptado?

-Yo creo que no se dice al niño que es adoptado en un momento

determinado, sino que se va respondiendo a las preguntas que hace de manera adecuada a su edad. Cuando me preguntó mi hijo si él también había nacido de mi tripita, yo le dije que no, que yo no podía tenerle, así que escribimos una carta y después de cierto tiempo llegó él. Es un ejemplo. Hay que ser natural. Las mentiras o las verdades a medias hacen daño.

-¿Hay sensibilidad por parte de las instituciones respecto al tema de la adopción?

-Ahora estamos en una especie de tira y afloja con el Departamento de Bienestar de la Diputación. Nos ha reconocido el Gobierno Vasco como asociación pero la Diputación no acaba de hacerlo.

Quizás es que creen que podemos entrar en conflicto con ellos en algunos temas, pero nosotros no lo vemos así. Al fin y al cabo perseguimos los mismos intereses, proteger al menor. El organismo que más nos ha apoyado ha sido el ayuntamiento de Mun-

gía. Nos ha cedido los locales de reunión, una oficina, incluso nos dio la primera subvención.

-Ultimamente está en boga adoptar niños en países del tercer mundo, ¿puede ser una solución a las largas esperas actuales?

-Nosotros no aconsejamos la vía de la adopción internacional. Somos conscientes de que en estos momentos hay verdaderas mafias que se están aprovechando del ansia de muchas parejas de ser padres haciendo pasar por adopciones lo que en realidad es una venta encubierta de niños.

-¿Cuál es el periodo más difícil para el niño adoptado?

-La adolescencia suele ser un periodo problemático y confuso para todos los niños, aunque efectivamente lo es más para un niño o niña que no puede evitar hacerse preguntas sobre su origen, muchas veces sin respuesta. Le puede crear inseguridades, miedos, incluso sentimientos de culpabilidad. Los niños interpretan que ha habido un abandono por parte de sus padres biológicos, se sienten rechazados. Hay que hacerles ver que ellos no son culpables de nada y, a la vez, enseñarles a no culpabilizar a nadie, a no sentir resentimiento u odio. Quizás la mayor prueba de amor que su madre biológica hizo fue entregarle en adopción. Hay que quitar culpabilidades, darles muchos amor y dejar pasar el tiempo. La mejor medicina para cualquier niño es paciencia, humor y grandes dosis de amor.

-Para finalizar, ¿Cómo reaccionarías si algún día tus hijos te dijeran que quieren encontrar a sus padres biológicos?

-Creo que les ayudaría a buscarlos. Lo haría porque cualquier padre o madre, sea biológico o no, debe darse cuenta de que los hijos no le pertenecen, no son de su propiedad. Cuando se intenta atar en corto a un hijo, más se separa de los padres. Sería, además, una prueba más de amor.

■ SI ESTA INTERESADO EN CONTACTAR CON LA ASOCIACION DE AYUDA A LA ADOPCION UME ALAIA PUEDES HACERLO A TRAVÉS DE

APARTADO DE CORREOS 12, 48.100 MUNGIA.

TELÉFONO: 94-6156525

N. Ispizua

LABUR

✓ El tolueno (o methylbenzeno) tiene un punto de deflagración de 4,4º, lo que significa que sus vapores pueden inflamarse fácilmente (por ejemplo, a consecuencia de una chispa) cuando la temperatura ambiental supera la mencionada referencia. Para que la inflamación se convierta en explosión, es necesario que la concentración de tolueno en el aire sea de un 1,3% a un 7% (valores 60 veces superiores al TLV). El tolueno suele estar presente en los impermeabilizantes o colas empleadas en la señalización vial.

✓ Larrialdi zentru edo anbulantzi parkeen inguruan lan egiten duten pertsonengan eragin gogorra duen faktore bat anbulantzien sirenek erabiltzen duten maiztasun altua da. Aipatu sirenak Europar Batasuneko estatu gehienetan erabiltzen diren sistemei egokitzea espero dugu.

✓ Iaz azarora arte Nafarroan 8.678 istripu jazo ziren. Horietatik, 8.529 arintzat jo zituzten, 128, larritzat, eta 21 hilgarriak gertatu ziren. Kopuru hauek 1993rekiko hobe-kuntza bat adierazten duten arren, langile kopuruak kontutan izanik oraino estatuko istripu mailarik haundienetakoa du Nafarroak.

✓ Del análisis de encuestas efectuadas por la OPPBTP, en el periodo comprendido entre 1984 y 1993, se desprende que se registraron 172 accidentes motivados por desplomes en trabajos de excavación en zanjas (92 de estos accidentes fueron mortales) el 80% fueron debidos a desplomes o corrimientos del terreno y un 20% a caídas en zanjas, golpes, aplastamientos, etc. Destacan los accidentes ocurridos en profundidades comprendidas entre los 2 y los 3 metros (40%), así como el elevado índice de gravedad de todos los accidentes, de un 96%.



PUBLICADO EL REGLAMENTO DE OSALAN

El año 1994 se cerraba, entre otras cosas, con la publicación (30-12-94) en el Boletín Oficial del Estado del País Vasco del Reglamento de estructura y funcionamiento de dicho organismo, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Osalan tiene como finalidad la gestión de las políticas que, en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laborales, establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, tendentes a la eliminación o reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Osalan está estructurado en un doble órgano; por un lado como órgano de participación y control, denominado Consejo General, dentro del cual se hayan representados los agentes sociales, es decir, las organizaciones sindicales (ELA, con dos representantes), representación de las asociaciones empresariales, el Consejo Superior de las Co-

operativas de Euskadi y representación del gobierno vasco. El segundo órgano, dedicado a la dirección y ejecución es el denominado Dirección General.

ORGANIZACION

La Dirección General se divide, a su vez, en dos entes: el órgano central en el que se llevarán a cabo las funciones de impulso, programación y coordinación de las actuaciones de Osalan, y los centros territoriales en cada uno de los territorios históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Bajo la tutela de Órgano Central se estructura una Secretaría General de la cual dependen: la Unidad de Salud Laboral, que contará entre

sus secciones con la Unidad médica de Valoración de Incapacidades; el Laboratorio General de Osalan; el Servicio Central de Seguridad Laboral y los Servicios de Administración de Osalan.

En el ámbito de Osalan se hayan comprendidos todas las ramas de actividad económica en que haya trabajadores empleados, comprendidos en dicho término los funcionarios al servicio de las Administraciones públicas vascas así como los socios trabajadores y socios de trabajo de las Cooperativas vascas.

La entrada en vigor de la estructura prevista coincidirá con la aprobación de las nuevas relaciones de Puestos de Trabajo y efectiva creación de las plazas. Entre tanto, la estructura funcional será la actualmente vigente en los extintos Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Rubén Díaz



Repetidamente hemos señalado que el principal problema que existe en Euskadi es el del empleo/paro. En este momento, en el que se intenta hacer creer que la situación económica es buena, es imprescindible hacer hincapié en esa afirmación, a pesar de que con ello se corra el riesgo de que esta frase quede en un tópico en el que todos estamos aparentemente de acuerdo, sin que lleve a los responsables políticos a adoptar las medidas necesarias.

SEGUN "THE ECONOMIST", EL PARO SIGUIO CRECIENDO EN ESPAÑA DURANTE 1994

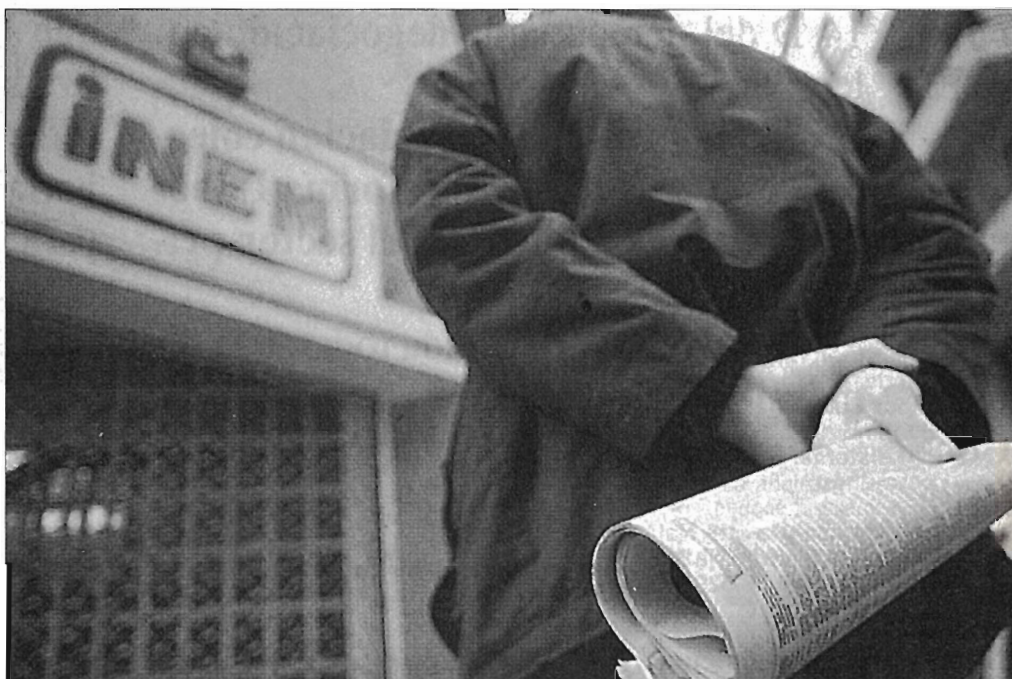
EL ESTADO ESPAÑOL, LIDER EN DESEMPLEO

Los datos del paro registrado de diciembre han venido a contribuir a la polémica sobre si se está creando empleo o no. Hay que decir que los datos del INEM no dicen toda la verdad. Cogiendo lo que ha sucedido en Nafarroa, se ve que en Diciembre aumentó sospechosamente el número de personas que demandan un empleo al INEM, pero que no son consideradas paradas por este Instituto (a pesar de que no están trabajando en la mayor parte de los casos). En concreto, a finales de noviembre estaban en esa situación 18.546 personas, mientras que un mes más tarde eran 19.913, es decir, 1.400 más. Esto significa que junto a las personas que el INEM considera que están en paro (unas 25.000) hay otras 20.000 que están demandando un puesto de trabajo y que, en la mayor parte de los casos, no están trabajando.

DATOS INDISCUTIBLES

En todo caso, la gravedad de la situación del desempleo en el estado español, no tiene discusión. El semanario "The Economist" recoge una serie de datos de 15 estados entre los que se encuentra el Estado español. Uno de los datos que se comparan es el de la tasa de paro.

Como se constata en el cuadro adjunto, la situación del empleo en el estado español es la peor, con diferencia, de todos los lugares que se analizan. En concreto, se caracteriza por dos cuestiones: ser la



má alta de todos, duplicando la del segundo estado en tasa de desempleo, y ser la que más ha crecido en los últimos 12 meses.

La comparación se efectúa recogiendo, por un lado, la tasa de paro del último periodo, para el que hay datos en cada lugar, y por otro, la que se daba un año antes. De la misma se desprende que el Estado

español tiene una tasa de paro del 23,9%, seguido por Bélgica, con el 14,1% y Francia, con el 12,6%.

En los últimos doce meses el desempleo se ha reducido en 8 estados, que son Australia, Austria, Gran Bretaña, Canadá, Dinamarca, Suecia, Suiza y Estados Unidos, mientras que ha crecido en los otros siete. El incremento ha si-

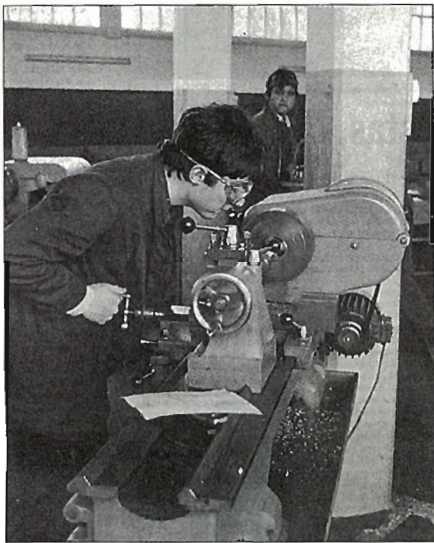
do muy pequeño en Bélgica, Francia, Alemania y Japón, y algo mayor en Holanda, Italia y en el estado español, que es, precisamente, el lugar en el que el paro más ha aumentado en el último año.

Mikel Noval

TASAS DE PARO (%)

	Australia	Austria	Bélgica	Gran Bretaña	Canadá	Dinamarca	Francia	Alemania
Ultimo año	9,3	6,4	14,1	8,8	9,6	11,1	12,6	8,2
Un año antes	11	6,9	14	10	11,2	12,4	12,4	8,1
	Holanda	Italia	Japón	Estado	Suecia	Suiza	Estados Unidos	
Ultimo año	7,6	11,9	2,9	23,9	7,2	4,5	5,4	
Un año antes	7	11,2	2,8	23	8,4	5,1	6,4	

FUENTE: The Economist, 14 Enero 1995



CONTRATOS DE APRENDIZAJE

En los once primeros meses de 1994 se registraron en el INEM en Euskadi 7.432 contratos de aprendizaje. Los distintos análisis efectuados dan la razón a las afirmaciones que desde los sindicatos hicimos en su momento en el sentido de que esos contratos eran contratos basura, y que de aprendizaje no tenían más que el nombre.

Así, a lo largo de 1994, se ha constatado que en un porcentaje altísimo no se daba ningún tipo de formación a las personas que se contrataban mediante esta modalidad introducida con la reforma laboral.

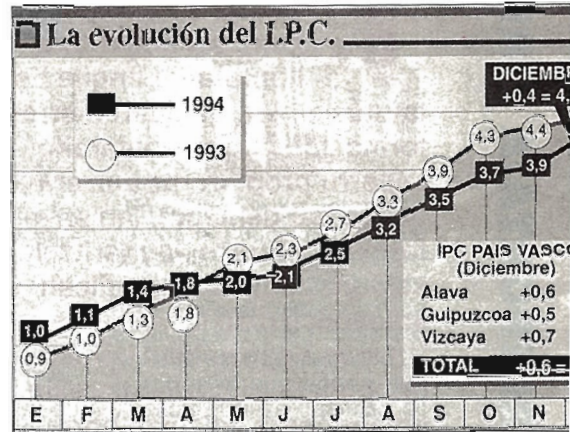
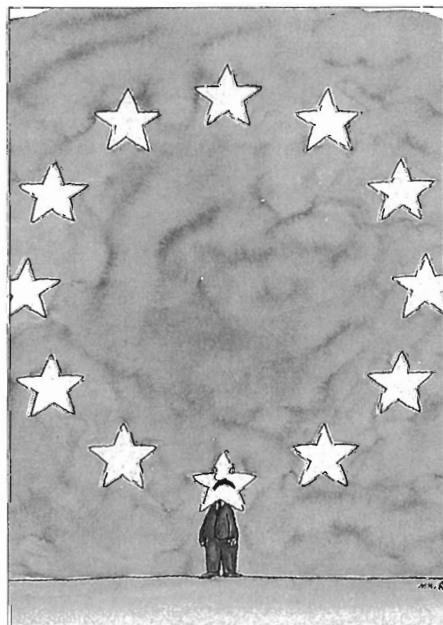
Junto a este hecho, el Ministerio de Trabajo ha reconocido que el 90 % de las personas a quienes se les ha hecho este tipo de contrato están percibiendo un salario por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

EUROPAN BAINO POBRE GEHIAGO

Estato espainiarreko batzbesteko errenta Batasun Europarrekoaren (BE) %77,8a izan zen 1994ean. Estato espainiarra batz beste BE baino %22,2a pobreago dela esan nahi du honek. Datuok iazko egoerari dagozkie, eta beraz ez dituzte 1995 hasieran sartu ziren estatu berriak kontutan izan. Hauek datuetan sartuz gero estato espainiarreko egoera are okerragoa litzateke.

Urtebete lehenago gertatzen zenaren aldean biztanle bakoitzeko batzbesteko errenta murriztu egin da, 1993an estatuko BEkoaren %79ra iritsi baitzen. 1994ean %1,1 galdu dela esan nahi du horrek.

Hartutako erabaki ezberdinak, horien artean lan erreforma, teoriarik gabeko bateratasuna bultzatzeko izan badira ere, beren lehen eragina aurkakoa izan da, emaitzei begiraturaz gero.



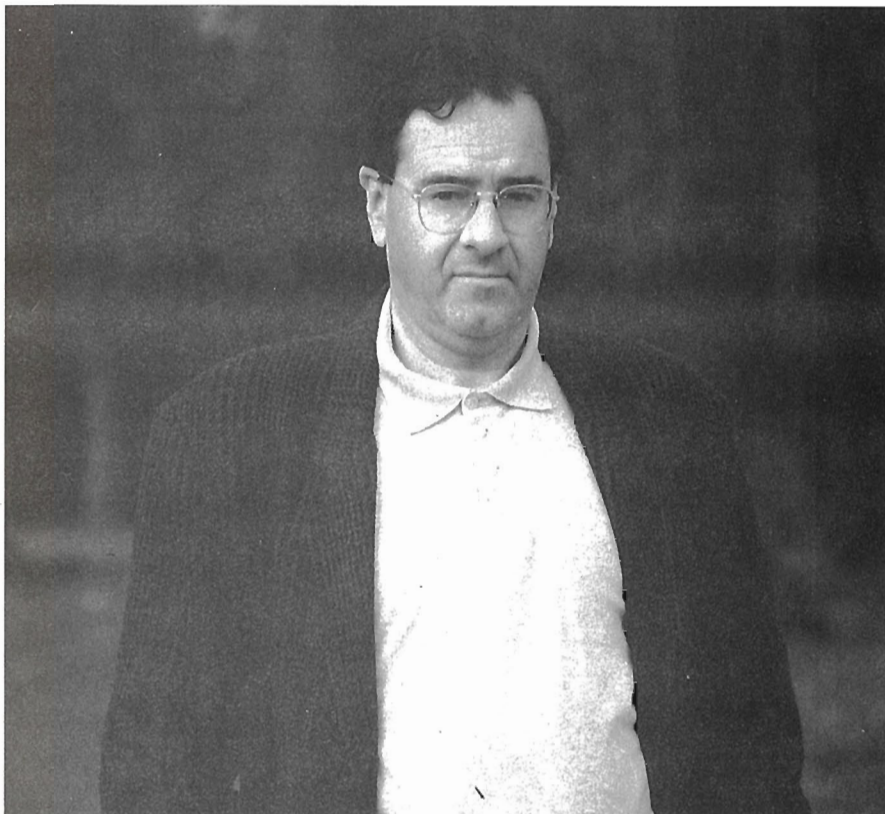
LA INFLACION EN 1994 FUE DEL 4,3%

Los precios aumentaron en 1994 un 4,3%, según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística. Esto supone que la inflación se redujo el año pasado en 6 décimas respecto al 4,9% de 1993.

A pesar de esta reducción, hay que tener en cuenta que en el contexto internacional los aumentos de precios el año pasado fueron significativamente inferiores a los de otros años. Este hecho no quita para que, en todo caso, quede claro que la inflación no es el principal problema que existe en la economía, sino que, evidentemente, éste es el paro.

Las recientes medidas adoptadas en política económica y monetaria son contradictorias. Por un lado, la subida del IVA va a provocar que la inflación crezca. Por otro, para contrarrestar, se suben los tipos de interés. Ambas medidas son perjudiciales para los trabajadores y trabajadoras, ya que la subida del IVA supone mayor presión fiscal, y el aumento de los tipos de interés va a frenar la recuperación económica y la creación de empleo.

1 994 urteko negoziaketa kolektiboaren balantzea egiteko garaian hiru gertakizun izan behar dira kontutan: Langile Estatutuko 84. artikulua erforma (lan harremanetarako esparru propioruntz aurrerapauso bat gehiago), lan erforma eta Eusko Jaurlaritzak sektore publikoko langileen soldatak izoztu izana. Josemi Unanue negoziaketa kolektiboko idazkari nazionalarekin solastu gara balantze hori ager diezagun. Bere ustez, lan erformak indar-erlazioa desoreka dezakeenez, ezinbestekoa zaigu gure erakuntza hobetzea, jarrera malguagoak izatea eta lana enpresaz-enpresa burutzea.



JOSEMI UNANUE, SECRETARIO NACIONAL DE NEGOCIACION COLECTIVA LLAMA A ADECUAR LAS FORMAS DE LUCHA Y MEJORAR EL TRABAJO EN LA EMPRESA

"HAY QUE RECUPERAR LA CONFIANZA"

—La negociación del 94 ha estado marcada por tres acontecimientos: la reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la ruptura de lo pactado en el sector público y la reforma laboral. En primer lugar, ¿qué supone la reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET)?

—Supone un hecho histórico en la medida en que conseguimos el reconocimiento del ámbito de negociación propio. Antes estaba prohibida la negociación si existía un convenio estatal; en todo caso, la negociación de ámbitos inferiores se supeditaba a la estatal.

La reforma del art. 84 supone una segunda y definitiva legalización para nosotros, ya que en la situación anterior no se nos garantizaba el derecho a desarrollar nuestra acción sindical más genuina, que es la negociación colectiva.

—Los funcionarios atraviesan momentos difíciles, ¿no?

—Sí, la decisión del Gobierno Vasco y de las administraciones de no respetar el acuerdo cerrado anteriormente con los sindicatos supone una ruptura muy

grave de las reglas de juego, no tanto por el hecho de la congelación en sí, sino por esa falta de respeto a lo negociado: Cumplir lo pactado es esencial en el campo de la negociación colectiva y la autonomía de las partes.

La actitud de las administraciones públicas vascas en la negociación de 1994 quiebra una trayectoria de más de una década y significa una opción

por la imposición unilateral de las condiciones de trabajo, y por tanto, un desprecio hacia el derecho básico de los trabajadores.

Ahora, el Gobierno pretende imponer este año un incremento salarial del 3,5% sin ninguna negociación: el primer reto para este año en el sector público es el de recuperar la negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones laborales.

REFORMA PELIGROSA

—La reforma laboral influirá de modo decisivo en la negociación...

—Sí, porque uno de sus puntos más importantes es el cambio de significado del convenio (*además de muchos aspectos relacionados con las actividades sindicales*); éste es un cambio que afecta de modo importante a la negociación. La reforma dice que pretende "potenciar la negociación", y pone a disposición de las partes materias hasta ahora reguladas por ley, lo que amplía el campo de negociación y enriquece a ésta formalmente.

Pero al mismo tiempo, otros aspectos de la reforma dificultan la negociación



"EL TRABAJO MAS IMPORTANTE DE LA NEGOCIACION COLECTIVA ESTA EN LA EMPRESA"



colectiva porque atacan aspectos hasta ahora intocables, como el descuelgue salarial. En el fondo, es un paso hacia la desregulación y el incremento de la relación individualizada frente a la colectiva.

Además, el contexto en que se ha llevado a cabo la reforma es desfavorable para los trabajadores: crisis económica, gran precariedad del empleo, y por si fuera poco, la reforma ha facilitado el despido y la modificación de las condiciones de trabajo. La relación de fuerzas de la negociación colectiva ha sido modificada en favor de los empresarios, los trabajadores quedan en situación de inferioridad, por lo que existe el riesgo de que la negociación pierda fuerza.

—¿Cómo debemos reaccionar a la reforma laboral?

—Este escenario mucho más crudo debe impulsarnos a mejorar nuestra organización, a ser más consecuentes y a luchar con más fuerza: esa es la única posibilidad de mejorar las condiciones de los trabajadores, cada vez dependemos más de nosotros mismos.

MENOR PODER DE COMPRA

—¿Cuáles han sido los resultados de la negociación colectiva?

—Primero hay que destacar que queda mucha negociación pendiente, no están cerrados todos los convenios. Esto confirma nuestra impresión de que la reforma alterará la relación de fuerzas: los empresarios están en mejor posición y rehuyen negociar. Prefieren buscar otras vías, como las relaciones individuales o la imposición. Por eso hay bastantes convenios sin cerrar, lo que constituye una novedad. De 162 convenios sectoriales existentes en Euskadi, 53, que afectaban al 21,10% de los trabajadores, no se habían cerrado a fin de año.

"DEBEMOS HACER FRENTE A LOS INTENTOS DE INDIVIDUALIZACION DE LA NEGOCIACION"



En cuanto a la negociación sectorial, en 1994 los salarios han ido por debajo de la inflación, con una media ponderada del 4,13% de incremento; se ha perdido poder adquisitivo. La reducción de jornada conseguida da una media de 2 horas y 12 minutos, y se ha concentrado en unos pocos convenios.

—¿Y los resultados de los convenios de empresa?

—Disponemos de datos referentes a 169 empresas en las que trabajan 66.000 personas; el incremento salarial medio ha supuesto un 3,72% y la jornada se ha reducido en una media 3 horas 52 minutos.

Estos resultados responden a una situación difícil, y precisamente por ello nos debe obligar a preparar muy bien la negociación de este año.

ESTRATEGIA

—¿Qué líneas estratégicas se imponen?

La reforma ha movido y está moviendo muchas cosas y nos obliga a adecuarnos a

"LA RELACION DE FUERZAS HA SIDO MODIFICADA EN FAVOR DE LOS EMPRESARIOS"



nuevos escenarios. No podemos perder de vista que salimos de una reforma muy negativa.

Primero hay que recuperar la confianza y la perspectiva histórica de la acción sindical. Aunque nos imponen un escenario más crudo, no será este el momento más difícil para el sindicalismo, que a lo largo de su historia ha superado situaciones mucho más críticas.

En segundo lugar se deben adecuar las formas de lucha y estrategias a una realidad sociolaboral diferente. No podemos seguir con ideas fijas, debemos ser flexibles y tener cintura para reaccionar con rapidez.

Además, el trabajo fundamental está en la base, en las empresas; es fundamental mejorar en ese ámbito la correlación de fuerzas.

PROPUESTAS AL NUEVO GOBIERNO

—¿Cuáles son las propuestas que ELA ha presentado al nuevo Gobierno Vasco?

OBJETIVOS PARA 1995

- ✓ Defender la negociación colectiva frente a los ataques que sufre y los intentos de individualización de las relaciones laborales.
- ✓ Retomar la defensa de la capacidad adquisitiva y la idea de reducción de jornada.
- ✓ Hay que contrarrestar la reforma laboral en lo referente a la derogación de ordenanzas, introduciendo las materias básicas en los convenios. Además, debemos evitar el descuelgue salarial.
- ✓ Vamos a utilizar la negociación colectiva para hacer frente a los problemas del empleo y la precariedad laboral.
- ✓ Impulso de la formación continua (reciclaje de trabajadores). La formación continua ha de incorporarse a la negociación colectiva. Nuestro objetivo es conseguir que en las empresas se cree demanda y se empiece a elaborar planes de formación continua, para mejorar la situación del empleo y la competitividad. En la negociación colectiva se nos plantea el reto de lograr que los trabajadores participen también en la gestión de la formación: tendrán algo que decir en la selección de personal y harán que las empresas destinen tiempo libre para la formación.

"UNO DE LOS RETOS DE ESTE AÑO ES LIMITAR LA APLICACION DE LA REFORMA LABORAL"



—En política industrial, recordamos la necesidad de que el Gobierno haga frente al grave problema del desempleo. Para la generación de empleo es preciso dinamizar la industria. Hay una serie de cuestiones que tienen que ver con ello: La creación de suelo industrial, el desarrollo de las infraestructuras, el mercado financiero, el compromiso de las entidades financieras, un marco de relaciones laborales estable y pactado... Todo ello contribuiría a solucionar los problemas estructurales de la industria.

En cuanto a la política de empleo, pedimos la transferencia del Inem, punto básico para desarrollar un servicio vasco de empleo y formación eficaz.

Para la formación continua, ELA plantea un modelo integral que parta de un acuerdo interprofesional (patronal y sindicatos) que incorpore a la Administración. Así se podrá articular un plan de formación, financiado con fondos de las administraciones públicas y las cuotas de los trabajadores y empresarios, y gestionado de forma tripartita. Proponemos una formación de demanda, dirigida a las pequeñas y medianas empresas, próxima a la realidad de cada centro de trabajo.

La cuarta propuesta básica lanzada por ELA se refiere a la política fiscal: Continuamos con nuestro discurso histórico de control del fraude y petición de transparencia, tras constatar año tras año que básicamente aquí sólo paga el trabajador. Existe un volumen de fraude monumental, una cantidad ingente de recursos que se dejan de recaudar y resultan imprescindibles.

G. Zeberio



Miren Aintzane del Olmo, santurtziarra de 31 años, trabaja desde hace casi dos en la Unidad de Acciones del Departamento Especial del Marino de la Federación Internacional del Transporte, en Londres. Una de sus funciones es coordinar a los inspectores que la ITF tiene repartidos a lo largo del mundo para defender los derechos de las tripulaciones, fundamentalmente en los buques de bandera de conveniencia. Esta mujer-marino asegura sentirse muy a gusto en su nuevo trabajo, aunque no olvida las discriminaciones que durante años ha sufrido en tierra y al tamar y que contribuyeron, decisivamente, a que abandonara provisionalmente su carrera antes de llegar a capitán, un reto que no descarta conseguir algún día.

MIREN AINTZANE DEL OLMO, MIEMBRO DE LA FEDERACION INTERNACIONAL DEL TRANSPORTE

"LA CULTURA MACHISTA SIGUE IMPIDIENDO EL AVANCE PROFESIONAL DE MUCHAS MUJERES"

-¿Qué es lo que impulsa a una chica de 18 años a convertirse en marino?

-La verdad es que mi gran sueño era ser Oceanógrafa, pero esa carrera no se impartía en el estado español, así que me busqué una alternativa, que me permitiera viajar por el mundo, que estuviera relacionada con el mar... Y como había una escuela Náutica al lado de casa...

-¿Qué realidad te encuentras en la Náutica de Portugalte?

-Cuando empecé en la Náutica sólo hacía tres años que se permitía el acceso de las mujeres. En la escuela sólo estábamos tres chicas, eramos, por tanto, un poco bichos raros. Muchos de nuestros propios compañeros no entendían qué hacíamos allí. Eso, entre gente joven, de tu generación. Imagínate la reacción de un marino de mediana edad cuando entras a trabajar a un barco.

-Cuéntanos, ¿cómo fueron tus primeras experiencias en el mundo laboral?

-El ser mujer no ayuda precisamente a encontrar un barco en el que navegar. La verdad es que resulta complicado. Primero estuve navegando para Campsa, haciendo viajes cortos. Pero me di cuenta de que de esa manera no iba a lograr las horas suficiente de navegación para ascender en mi vida, así que empecé a hacer viajes largos.

De los barcos de bandera española salí espantada, por acoso sexual y por trato discriminatorio. Se daban los dos extremos, los que me trataban como una pobre tontita que les había caído en desgracia, con un paternalismo puro y duro; y los había, también, a los que tenías que espantar "a bofetadas".

Los marinos españoles son profundamente sexistas. Era juzgada como mujer, no como una profesional como ellos. Fue una experiencia tan desilusionante y deprimente que



decidí pasarme a los barcos de bandera de conveniencia.

EL ESTIGMA DE SER MUJER

-¿Notaste diferencias en la actitud de tus nuevos compañeros hacia ti?

-Notas mucho el cambio de trato de trabajar con marinos españoles a trabajar con noruegos o holandeses. De todas maneras, a pesar de no sentirme tan agobiada como antes, la relación no es normal del todo. De hecho, al final de mi carrera me pasaba la vida del camarote al puente y del puente al camarote.

-¿A qué crees que es debido esta clase de comportamiento que denunciabas antes?

-El trabajo del marino es muy duro. Pasas meses fuera de tu entorno, conviviendo mucho tiempo con las mismas personas en un espacio relativamen-

te reducido, lejos de casa y de la familia... Además, es un trabajo de riesgo, las maniobras son peligrosas y más con unas tripulaciones como las de banderas de conveniencia con un nivel de formación bajísimo. Estás muchas horas de guardia, sin dormir, vigilante... El stress que soportan los marinos es enorme. En definitiva, se viven situaciones que sacan lo mejor y también lo peor de un ser humano.

-¿Cuál fue la gota que colmó el vaso de tu paciencia?

-Dejé de navegar por una cuestión de justicia. Estaba trabajando en un cohero, haciendo el trabajo de un oficial de primera, pero cuando surgió la posibilidad de un ascenso la compañía optó por otra persona. Ellos alegaron que no tenía suficiente experiencia, yo entendí que esa no era la verdadera razón, así que me fui.

UN PARENTESIS

-¿Qué hiciste entonces?

-Es evidente que la única salida que tiene una mujer marino para llegar a algo en este mundo es ser la mejor, estar mejor preparada que nadie. A veces ni aún así, pero bueno. Por tanto, decidí seguir estudiando, y me fui a la Universidad de Gales a hacer un master sobre recursos marítimos. Hice mi tesis sobre las condiciones de trabajo en los barcos de bandera de conveniencia. Un campo que me sirvió para entrar a trabajar en la Federación Internacional del Transporte.

-¿En qué consiste tu trabajo en la ITF?

-Me dedico a coordinar a los inspectores de la ITF. Estoy en permanente contacto con ellos para dar solución a los problemas de los marinos en cualquier lugar del mundo. Es un trabajo interesante y atractivo, aunque resulta muy complicado porque a veces las situaciones políticas, económicas, o incluso, religiosas, de los países en los que surgen los problemas dificulta enormemente nuestra actuación, pero nos volcamos en ello.

Es necesario informar al marino sobre sus derechos y obligaciones, sindicalizar el sector. Lo más duro es cuando tienes a toda una tripulación que lleva meses trabajando sin cobrar y no puedes hacer prácticamente nada por ellos. Como mucho, repatriarles.

Es evidente que existe un problema importante con las condiciones de empleo en los barcos de bandera de conveniencia. En la mayoría de los casos son gente de países del llamado tercer mundo como Filipinas, India, Pakistán... a los que meten en un barco sin tener ni idea de navegar. La culpa no es de ellos, sino de los armadores, de las navieras que sólo piensan en el beneficio fácil

J. Jayo

ITSASONTZIAN EZ
NAUTE PROFESIONAL
LEGEZ BALORATU
EMAKUME LEGEZ BAIZIK"

MUNDO

CUMBRE MUNDIAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL

CAER EN LA INEFICACIA SERIA UNA GRAVE IRRESPONSABILIDAD

La "Cumbre Mundial para el desarrollo social" convocada por las Naciones Unidas tendrá como sede la ciudad de Copenhague los días 11 y 12 de marzo. ¿Pocos días para tanto empeño como el de marcar los caminos y aglutinar compromisos que garanticen el desarrollo social mundial? ¿Simplemente un paso hacia un sueño utópico?

La cumbre ha sido preparada a lo largo de dos años, aunque no con la participación plural que hubiera sido necesaria. Los sindicatos, sin alcanzarlo, demandamos con tiempo un espacio de intervención más neutral. Pensamos, los sindicatos, que intentar diseñar un proyecto de estrategia para realizar progresos sociales sustanciales y articular compromisos eficaces que garanticen su realización requiere un diseño de elaboración menos cupular y burocrático.

La convocatoria de una cumbre social cuya transcendencia es innegable ha concretado los ejes en torno a los cuales se articulará el debate en tres bloques:

- Reducir y eliminar la pobreza.
- Reducir sustancialmente el paro.
- Encaminarnos hacia una sociedad para todos: construir la solidaridad sin exclusiones.

¿FALLA LA RAZON DE FONDO?

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUA) dedicó su informe anual, en 1994, a las "Nuevas dimensiones de la seguridad humana". Este informe es el que adelanta "Un programa para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social". Se vincula así, por primera vez, a escala mundial el desarrollo social con la seguridad. El informe del PNUA después de afir-



mar que en el futuro los conflictos tendrán sus raíces sobre todo "en las crecientes disparidades o pri-

vaciones socioeconómicas", establece que "en estas condiciones, la búsqueda de la seguridad humana debe efectuarse a través del desarrollo y no mediante las armas.

¿Y LOS SINDICATOS?

Esta Cumbre plantea cuestiones que desde hace mucho tiempo polarizan la atención y la preocupación de los sindicatos.

Los sindicatos compartimos la agenda de la Cumbre, pero no compartimos el que las razones que urgen abordar estos problemas sean la incertidumbre y la inseguridad producidas por los desequilibrios sociales: el desempleo, la pobreza y la exclusión social por sí mismos exigen perentoriamente corrección, aunque no creen inseguridad e incertidumbre. Queremos una sociedad más justa, más igualitaria y más integrada y cohesionada porque así lo exige una elemental solidaridad humana.

Los sindicatos tampoco queremos limitarnos a atender los efectos sociales negativos de los sistemas vigentes, sino corregir los propios mecanismos ineficaces de asignación de recursos y de cohesión social. No queremos, tampoco, que entre declaraciones de intenciones, compromisos y miedos a decir las cosas en forma directa la lumbre se diluya en Declaración y Programas sin eficacia real. Se hubiera perdido una nueva oportunidad.

Lo que entre líneas se quiere decir es que las políticas económicas vigentes a lo largo de estos últimos 20 años han producido una fuerte desestabilización social y una inseguridad generalizada. La cumbre puede convertirse, por esa razón, en un foro abierto y elevado de crítica al neoliberalismo.

El proyecto de Declaración de la Cumbre comienza así: "Nosotros, jefes de estado y de gobierno, constatamos que los pueblos del mundo han subrayado la urgencia de luchar contra los problemas sociales más graves, en particular la pobreza, el paro y la exclusión social que afectan a todos los países. Es nuestro deber atacar simultáneamente las causas profundas de estos problemas y sus penosas consecuencias, a fin de reducir la incertidumbre y la inseguridad que engendran". No parece que este punto de partida -que no compartimos los sindicatos- pueda dar mucho de sí en términos de compromisos cooperativos y solidarios a la hora de concretar compromisos en el Programa de Acción que deberá salir de la Cumbre,

Iturriaga

Todo por la patria

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

Vaya mes! El Tourmalet es una rampita en comparación con la "cuesta de enero" que hemos sufrido. El llamado estado democrático y de derecho español está bajo sospecha. Cada día aparecen nuevas pruebas, cada vez más concluyentes, de las estrechas relaciones entre el Gal y los aparatos del estado. Algo que, por otra parte, hasta el más ingenuo del lugar sospechaba. Se viven tiempos de inestabilidad política y financiera. Sólo espero que no acabemos pagándola los de siempre, los trabajadores y trabajadoras. Por si acaso, yo ya he decidido firmemente enviar a algún banco suizo al primero que tenga la desvergüenza de hablarnos de austeridad, congelación salarial o del peligroso aumento del déficit público.

Menos mal que al menos en la CAPV las cosas no andan tan revueltas... por el momento. Por fin habemos gobierno. Caras nuevas y alguna vieja para intentar dar respuesta a los problemas de la sociedad vasca. La consejería de trabajo sigue en manos socialistas, en concreto, de Ramón Jauregi, a la postre secretario general del PSE-EE. Su postura respecto del marco vasco de relaciones laborales nos revelará hasta donde llega el denominado giro vasquista de su formación y si tiene la sensibilidad democrática suficiente como para darse cuenta de que los trabajadores vascos y vascas así lo reclaman Y si no, que mire los resultados de las elecciones sindicales.

Volvemos a Madrid, porque la revista económico-financiera británica, The Economist, organizó los pasados 16 y 17 de enero un seminario sobre la situación de la economía española que causó gran expectación, fundamentalmente porque en un momento de gran inestabilidad se daban cita en el mismo foro ministros, empresarios y banqueros. En medio de esta coctelera de personaje más o menos ilustres se encontraba, también, el secretario general de ELA, demostrando que la clase trabajadora tiene cosas que decir en la sociedad actual. José Elorrieta elaboró un discurso que en Euskadi tenemos ya asumido, pero que en el estado resulta innovador. Defendiendo un sindicalismo a ras de suelo, el secretario general de ELA, aseguró que la influencia del movimiento sindical dependerá de su fuerza en las empresas y los centros de trabajo, criticando el sindicalismo de cúpula que se refugia en ceremonias de participación institucional y diálogo social que, cuando no responden a una implantación real, no pasan de ser "cáscaras vacías". La alusión a UGT y CCOO, que compartían tribuna con Elorrieta, era demasiado evidente. Seguro que muchos de los neoliberales que pululaban por las jornadas lanzaron suspiros de alivio al pensar que ELA sólo trabaja en Euskadi.



Ycomo, al parecer, no teníamos bastante ración de barbarie y destrucción con los Balcanes, Ruandas y Chiapas que abundan a lo largo y ancho de este mundo, enero nos ha traído de la mano una nueva guerra, la de Chechenia. Rusia está machacando a los habitantes de esta república del Cáucaso por el terrible crimen de aspirar a ser independientes. Que desde Euskadi denunciemos lo que está ocurriendo en Chechenia tiene poco que ver con nuestros supuestos orígenes caucásicos. Lo hacemos por razones de solidaridad y porque -conviene no olvidarlo- la Constitución española, en su artículo 8, deja en manos de las fuerzas armadas la defensa de la integridad territorial de España, después de que en su artículo 2 hable de la indisoluble unidad de la nación española. Vamos, que visto aquello y leído esto, nos quedaríamos más tranquilos si se nos asegurara que, en ningún caso, se va a echar mano de los cuarteles para remendar integridades territoriales.

Seguimos sin abandonar el Cáucaso. El prestigioso semanario americano Time publicaba en uno de sus números de enero un amplio reportaje en el que afirmaba, entre otras cosas, que los vascos de Francia y España son el grupo étnico europeo por antonomasia -tipo caucásico-. Basándose en los estudios del científico italiano Cavalli-Sforza, el autor del artículo asegura que los vascos muestran una serie de inusuales características genéticas y lingüísticas, que sumadas a la cercanía de las cuevas de Lascaux y Altamira, con sus importantes pintu-

ras rupestres, inducen a pensar que los vascos son los más directos descendientes del hombre de Cromagnon. ¡Ahí va eso!. De momento, he pensado en enviar una copia del artículo a Mosquera, Buesa (a éste, el original en inglés, por supuesto), y a algún otro, a ver si pierden un poco de su fundamentalismo español.

Lo que no tengo muy claro, todavía, es si ser los más directos sucesores de Cro es bueno o malo, por eso de la evolución...sobre todo.

Vamos con nuestra ya sempiterna cita con las elecciones sindicales. A pesar de que todavía queda un año de periodo electoral, "el bacalao en Euskadi está más que cortao", sobre todo, en la Comunidad Autónoma Vasca, donde con un 75% de las elecciones realizadas, ELA ronda el 43% de la representatividad, que se dice pronto. En Nafarroa, con un tanto por ciento de elecciones sustancialmente inferior andamos por el 23%. No es extraño que un periódico económico de Madrid, nada sospechoso de afinidad ideológica, asegurara el otro día que "ELA barre en el País Vasco".

El importante avance del sindicalismo abertzale y la debacle del sindicalismo estatal marcará, sin duda, la actividad sindical de los próximos años. No podemos caer en la tentación de dormimos en los laureles, porque ELA tiene todavía carencias y lagunas importantes, pero es evidente que estas elecciones están

marcando el fracaso de un modelo y el triunfo de otro. Están marcando, en definitiva, las bases de las futuras relaciones laborales en este país.

Siguiendo con datos positivos, resaltar que ya somos 87.866 los trabajadores y trabajadoras afiliados a ELA. A lo largo de 1994, la afiliación creció un 2,6%, una cifra importante en una coyuntura como la actual fuertemente condicionada por la crisis económica, el desempleo y la precariedad laboral.

Finalizamos nuestro recorrido por este primer mes de 1995: La ausencia de patronal en Euskadi es tan dramática y desesperante que han empezado a surgir voces exigiendo medidas contundentes. En caso de que en los próximos días Confebask no de señales de vida recurriremos a Paco Lobatón. Somos conscientes de que se trata de una solución drástica, pero...

A la hora de cerrar esta edición de Landeia teníamos noticia del asesinato del parlamentario vasco y teniente de alcalde del Ayuntamiento de Donostia, Gregorio Ordóñez. "Un hecho cruel e inhumano, carente de sentido y justificación", como ha dicho nuestro Comité nacional. Desde aquí queremos transmitir a la familia de Gregorio Ordóñez y a sus compañeros del PP nuestro sentimiento de dolor y solidaridad y desear que acontecimientos como este no vuelvan a repetirse. NUNCA MAS

MARI KARMEN ODRIUZOLA, EUSKADI IRRATIKO KAZETARIA

"IRRATIAK EGUNERO LEHIA BERRI BATEN AURREAN JARTZEN ZAITU"

Euskadi Irratia sortu eta sei hilabetetara hasi zen Mari Karmen Odriuzola ordiziarra bertan lanean. Hamahiru urte igaro dira harez gero. Bi seme-alaba dituen emakume honek magazineta dihardu egun, urte luzetan asteburutako irratsaioen arduradun izan ondoren. ELAko ordezkari ere badenez, lanari eta irratitari buruz hitzegin dugu elkarrizketa honetan.

—Nola iritsi zinen irratira?

—Izatez Majisteritza ikasi nuen, eta Gipuzkoako eskola desberdinetan irakasle lanean ibili nintzen; niretzat irratia hobby moduko zerbaite izan zen hasieran. Betidanik nituen gustokoak antzerkia, musika eta interpretazioa. Abesbatza bateko partaide izan nintzen, eta laister ekin nien baita irratiko zereginari; ikastaro bat egin eta izugarri gustatu zitzaidan. Asteazken zehar klasetan eta asteburuetan emisoran jardun nuen.

—Zer zaizu atseginagoa, irakaskuntza edo irratia?

—Irakasle lanetan gustora aritu naizela egia da, baina irratia magia eta erakarmen izugarria du. Komunikazioaren mundua benetan estimatzen dut. Eguneroko lehia berritaren aurrean jartzeko bidea ematen dizu; beraz zure buruaren kontrolaz jabetzeko aukera ezin hobea da.

—Hau izan al da betidanik zure emisorra?

—Ez, Euskadi Irratia hasi aurretik, Foru Aldundiak Herri Irratian eta Radio San Sebastián-en euskarazko saiok babesten zituen, eta ni hain zuzen Ser katean hasi nintzen lanean.

—Aldatu al da bat ere irratia urteotan?

—Bai, noski, gorputza hartu du denak. Aurretik eguneko



ordu gutxi batzuk besterik ez ziren, eta Euskadi Irratiarekin programazio osoa euskaraz ematen hasi ginen. Egundantzeretan larogei bat lagun gaude (teknikari, erredaktore eta administrazioko langileak), eta horietaz gain lankide ugari daude programa desberdinak egiteko.

ELKARRIZKETA ANITZ

—Nor elkarrizketatu izan duzu?

—Jende asko eta oso ezberdina ezagutu dut irratia-aren bidez; Ardanza lehendakariarengandik hasi eta Setien gotzainarenganaino...

—Eta gehien gustatu zaizun elkarrizketatua?

—Patziku Perurena idazle leizarrarekin oso gustora egon nintzen eta Retegi II. arekin oso elkarrizketa interesgarria egin nuen, benetan espero

ez nuen moduan. Elkarrizketa luzeak joku liluragarriak dira, pertsonaia ezagunen eguneroko bizitzan sartzeko aukera ematen baitute.

Badago halere arazo bat: Euskaldunen urritasunak, euskarazko komunikabideen arazo orokorrak alegia, irratian dezentziaz mugatzen zaitu, nahikoa lan izaten baita euskaraz dakien jende berria aurkitzen.

—Nor elkarrizketatuko zenuke euskaraz baleki?

—Jende asko, baina euskaraz jakin balu eta bizirik balego, Platon elkarrizketatuko nuke.

—Eta zein litzateke zure saio ideala?

—Bitarteko guztiak banitu elkarrizketak egingo nituzke, presarik gabeko elkarrizketak, nahiz jakin badakidan hau dela kazetari batentzat

atalik zailena. Horregatik estimatzen ditut benetan elkarrizketa baten aurrean trebezia azaltzen duten kazetariak. Dokumentazioa oso inportantea da.

IRRATIKO LANA

—Nola hasi zinen ELAren ordezkari moduan?

—1990ean zerrenda osatzeko deitu ninduten. Gero, piskanaka ardura haundiagoa hartu behar izan nuen, beste ordezkariak urteak baitzaramatzaten. Hasieran arrastaka ibili nintzen, inongo esperientziarik ez bainuen, baina piskanaka oztopoak gaindituz aurrera egin ahal izan dut.

—Zein da kazetarien jarrera sindikalismoarekiko?

—Ez da erraza izaten sindikatura hurbil daitezen, ez baitute 'kutsatu' nahi izaten. Komunikabide batetan lanean jardutean, siglarik ez dute eraman nahi, anonimo izate horri eutsi nahiean, eta agian ate guztiak zabalik mantendu asmoz. Batzutan kazetariok guztia dakigula uste dugu, informazio guztiaren jabe gara, eta hori oztopoa bihurtzen da.

—Zertan da EITBko negoziaketa kolektiboa?

—Gobernu aldaketa dela medio enpresa aldetik trantsizio egoeran daude, eta edozertarako hutsunea nabari dugu. Ezin da ez hitzarmenik, ez ezer negoziatu gauzak finkatu bitartean.

Telebistak —berez enpresa berdina izaki— pisu haundiago izan du, langile gehiago direlako behar bada. Ez ditugu hitzarmen berdinak, baina telebistak lehenago negoziatzen duenez, haien mende gaude nolabait. Bestalde, guk administrazioarekiko lotura estua dugu langile bezala, baina soilik soldata eta tauletan. Funtzionarioen abantailak ez dauzkagu, eta euren zein gure lanak zeharo ezberdinak direnez, beste moduko egoera batetara iritsi nahi genuke.

J. Mendiola

ES DIFÍCIL ACERCAR A LOS PERIODISTAS AL SINDICATO, PERO HAY AVANCES"

LA RADIO PLANTEA UN RETO NUEVO CADA DÍA. ES FASCINANTE"

HUMOREA



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Ikastolen Auzia

Irakaskuntzagaz zerikusirik ez daukan lanbidea daukat, baina nire seme-alabak auzitan dagoen ikastola batera bialtzen ditut eta, honen etorkizunak, guraso eta langile lez, guztiz kezkatuta nauka, batez ere honen inguruan manipulazio ugari dagoelako.

Gurasoen ghiengo batek Publikoaren bidea aukeratu bagendun ere, propietatearen zentsua oso barneratua daukan taldetxo minoritario batek, erabaki hau inpuernatu eban eta ikastola "suspension cautelar" delako egoeran aurkitzen da.

Zer suposatzen dau honek ? Ba, hemendik aurrera edozein ikastetxe pribaturen tratamendua izango dauala, bai dirutan, bai baimenetan ...Ondorio txarrrak berehala etorri dira: 1) diru-iturri publikoa itxi eta langilegoaren soldatei aurre egiteko "kajarik" ez dago; 2) langilegoak "Plan de Viabilidad" dalakoa behin eta berriz eskatu arren, ez dabe erantzun zehatzik eskuratu; 3) kuotak dekretoz igo dabez, taldetxo honen ahozabalez aitaturiko Legedia (Kooparatibena hain zu

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

zen) zakarrontzira bota dabelarik.

Zergaitik jarrera hau? Heuren esanetan: "Ikastola ezin deusogu emon Buesari. Publikan funtzionarioak dira=alperrak eta erderazaleak."

Langilegoari eta ikastolaren proiektuari dagokion errespetoagaitik, istilu honen sortzaile diran askoren hipokresia eta kontraesan pertsonalak kalerratu gura ditut, zenbaiten egoera laboralez datu "kurioso" batzuk publiko eginez: banketxeke langilea, ikastola aurrean dagoen Eskola Publikako funtzionarioa, Institutoko funtzionarioa, dendariak, aseguru etxe bateko kargua tabar. Hitz baten esanda, bere ipurdia sendo kokatua daukien batzuk. Zein erreza dan besteen etorkizunagaz, ikastolaren geroaz, jolastea norberarena ziurtatuta dagoenean !

Demokratikoki Publikoaren aldeko apostua egin neban. Ikastolako langilegoa funtzio-

nari zein laborala izan, profesionaltzat jotzen dot. Horregaitik, ikastola aurrera ateragura dodalako, manipulazioaren aurka nagoelako, beioa jipoirik gogorrena uso itxurapean otso bihurriaren jokaera daukien taldetxokoei eta bere atzean dagoen Ikastolen Konfederakundeari.

M. B. E. (Leioa)

A vueltas con Danone

Recogemos a continuación un extracto de la carta elaborada por los tabajadores de Danone tras unas declaraciones efectuadas por Juan Cruz Alli sobre este tema:

-Es inaceptable que el Gobierno de Navarra evada toda responsabilidad frente a la decisión de Danone de desmantelar su planta de Ultzama.

-Es sonrojante que el presidente de Navarra asuma, sin crítica, las razones de Danone para marcharse, haciéndolas prácticamente suyas y justificando semejante atropello social.

-No creemos que las gestiones que ha hecho el Gobierno de Navarra para evitar el cierre hayan sido muy eficaces, dado el entreguismo que demuestra con la empresa y sus decisiones arbitrarias.

-Nos parece imposible y causa preocupación (vista su actitud) imaginar al Gobierno de Navarra garantizando el cumplimiento de los compromisos que la empresa, al parecer y según él, está dispuesta a adquirir para disminuir el impacto que el cierre causa a sus trabajadores.

-Es evidente que usted se siente muy pequeño ante el monstruo que ustedes han creado, vendiendo Navarra a las multinacionales y creando un tejido económico-industrial de tenderete de puesto de quincalla que mañana se desmonta y aquí no pasa nada.

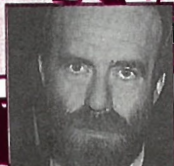
Trabajadores de Danone Ultzama

PASSADALANDIA

"EN UNA DEMOCRACIA ES DIFÍCIL HACER FRENTE AL PROBLEMA DEL PARO"

"FAXISMO ESPAINOLAREN BUKE INSIGNIA ONDORATU DA"

"HEMOS RESTABLECIDO LA LEGALIDAD CONSTITUCIONAL EN CHECHENIA"



G. DE LA DEHESA
presidente de la Confederación Española de Cámaras de Comercio.



BORIS YELTSIN,
presidente ruso



MIKEL ZUBIMENDI,
euskal parlamentaria,
Jarraiko kidea (Gregorio Ordóñez-en hülketa:))

HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "ZERGAITIK DESAGERTARAZI NAHI DUTE GURE HERRIA?"

Tamara Yusanova, Grozny-hiritarra.

✓ "PARA OCCIDENTE EL ÚNICO CRITERIO ES QUE LA PERSONA QUE GOBIERNE EN EL KREMLIN GARANTICE LA ESTABILIDAD. LO QUE PASA DENTRO NO INTERESA, NI MATANZAS, NI NADA"

Ryszard Kapuscinski, autor del libro "El Imperio".

✓ "TRISTEA DA ONARTZEA POLITIKARIAK ASKOTAN BOTERE EKONOMIKOAREN TESTAFERRO GISA ARITZEN DIRELA"

Antonio di Pietro, Italiako epailea.

✓ "EXISTE UNA RELACION ESTRECHA ENTRE LA GANGRENA DEL SISTEMA POLITICO Y LAS DEBILIDADES DE LA ECONOMIA ESPAÑOLA"

Pedro Montes, economista.

✓ "EDOZEIN HERRIK, BAITA GUREAK ERE, AURRERA EGITEKO BERE KULTURA TRADIZIONALA ERREFERENTZIA GISA HARTZEKO ESKUBIDEA ETA BEHARRA DU. HORI DA GUK BEHAR DUGUNA"

Juan Antonio Urbeltz, koreografo eta ikertzaile.

✓ "LA TIERRA GIRA ALREDEDOR DEL SOL Y EL PARO ALREDEDOR DEL SISTEMA CAPITALISTA"

Josu Biguri, economista.

✓ "EZKER ABERTZALEAK BERE BURUARI GALDETU BEHAR DIO ZEIN DEN BERE ESKAINTZA DATORKIGUN EGOERA BERRIRAKO"

Patxi Zabaleta, HBko parlamentari nafarra.

✓ "ÚNICAMENTE EXISTEN DOS BIENES ENRAIZADOS DENTRO DE LAS FRONTERAS DE LA NACION: EL PUEBLO Y LA INFRAESTRUCTURA. LO DEMAS -FABRICAS, EQUIPAMIENTO, DINERO, TECNOLOGIA- TIENEN FACIL MOVILIDAD A TRAVES DE LAS FRONTERAS"

Julián Zapiain, Director del departamento de Ciencias de la Computación EHU-UPV.

✓ "NAFARROAN DAGOEN IRRATI PUBLIKO BAKARREAN EUSKARAZKO SAIOA KENTZEA ATZERAPAUZO HANDIA IZAN DA"

Roberto Saez, RNEko kazetaria.

✓ "LA FALTA DE DEFLACTACION DE LA TARIFA DEL IRPF EN VARIOS EJERCICIOS HA ABSORBIDO LAS MEJORAS SALARIALES MEDIANTE UN PROCEDIMIENTO OCULTO"

Rafael Mateu de Ros, abogado del Estado.

Sin duda, los hábitos y costumbres gastronómicas están cambiando en el País Vasco, fundamentalmente entre los más jóvenes. Las pizzerías, hamburgueserías y establecimientos que elaboran comida rápida y productos cocinados para su venta a domicilio han experimentado un boom en Euskadi difícilmente previsible hace tan solo unos pocos años. Son negocios que mueven cifras millonarias pero que, curiosamente, o precisamente por ello, mantienen a sus trabajadores, gente muy joven, básicamente, en unas condiciones de enorme precariedad. Dani Gómez, secretario general de la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de ELA, nos acerca a la realidad de esa voz que nos llega del otro lado del hilo telefónico cuando hacemos nuestro pedido y de esos "moteles" que día tras día se juegan la vida en nuestras calles intentando que las pizzas lleguen en su punto a nuestras casas. José, Itsaso y Carlos, trabajadores de Telepizza nos cuentan, por su parte, los retos sindicales que tienen planteados a más corto plazo.



José, Itsaso y Carlos trabajan en Telepizza Las Arenas

ELA DENUNCIA LAS PRECARIAS CONDICIONES LABORALES DE LOS JOVENES QUE TRABAJAN EN EL SUBSECTOR DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO

JOVENES DE BUENA PASTA

-¿Cuál es la realidad de los establecimientos de productos cocinados para su venta a domicilio en Euskadi?

-Creo que no es una exageración afirmar que el auge de la comida rápida, servida o no a domicilio, es un fenómeno en auge en Euskadi, que quizás muchos no se esperaban por la rica tradición gastronómica de este país, pero que el nuevo ritmo de vida impuesto por la sociedad urbana, los cambios culturales, y los gustos y limitaciones económicas de los más jóvenes, fundamentalmente, han acabado impulsando. Establecimientos como Telepizza, Pizzaworld, Pizza Hut, Domenico's, Foca Nicanora, Burger King, Mac Donalds, Boy's, Telechino..., por nombrar algunos de los más conocidos, se han convertido en una visión habitual en los últimos años.

Estos establecimientos, tienen muchas cosas en común entre sí: Los contratos fijos son absolutamente excepcionales. La norma son los contratos temporales, a tiempo parcial. Las plantillas varían de mes a mes. Hay que tener en cuenta, además, que aunque se trata de empresas de restauración, hay un nivel de tecnificación tan grande y una gama de producto tan corta que es menor la especialización que se requiere.. Esa más limitada, por específica, formación que se necesita para desempeñar el trabajo facilita, también, la rotación de gente que denunciábamos antes.

Otro punto en común de todos estos establecimientos es que las plantillas son muy jóvenes. Y esto es así porque personas de más edad difícilmente podrían soportar de manera continuada el ritmo trepidante con el que se trabaja; porque el panorama laboral que tiene nuestra juventud les obliga a aceptar casi cualquier cosa y, finalmente, porque se trabajan con unos tipos de contratos y unas condiciones laborales absolutamente insuficientes para una persona con responsabilidades familiares.

Detrás de todo esto que estamos comentando subyace, también, una cuestión que



creo que merece la pena comentar, como es la ilusión con la que estos chavalas y chavales afrontan su trabajo, que suele ser el primero. Por lo general son jóvenes que viven todavía con sus padres y que compaginan esta actividad laboral con los estudios. El poco dinero que ganan les permite una relativa independencia económica, sacan para sus gastos, para no tener que andar cada hora pidiendo dinero en casa, y eso para ellos supone un nivel de satisfacción importante. Aspecto este que es aprovechado por las empresas para mantener las condiciones que denunciarnos.

EVENTUALIDAD Y PRECARIEDAD

-Aunque ya las has esbozado en parte, ¿en qué condiciones laborales desempeñan su trabajo estos jóvenes?

-Al margen de los niveles de eventualidad, con la inseguridad que produce, otro punto destacable es la total discrecionalidad organizativa que tienen estas empresas. De hecho, normalmente los trabajadores conocen con muy poca antelación su horario para esa semana, lo que condiciona bastante su vida, sus planes...

Pero sobre todo, el principal problema que, en mi opinión, existe en este momento en el subsector es el de la aplicación del convenio.

-¿Qué ocurre con el convenio?

-El pasado mes de febrero UGT y CCOO le firmaron a la patronal el primer Convenio Nacional de Elaboradores de Pizzas y productos cocinados para su venta a domicilio. Nosotros entendemos que este convenio no es de aplicación aquí ya que existen los convenios provinciales de hostelería que incluyen a estas empresas. Las condiciones del convenio de Madrid recortan muchos derechos que ya estaban recogidos y fija salarios inferiores a los existentes. Para hacernos una idea, estamos hablando de casi 30.000 pesetas mensuales de diferencia en Bizkaia, en ciertas categorías y en referencia a sueldos bajos. El interés de UGT y CCOO para que se aplique el convenio estatal de comida a domicilio y no los provinciales de hostelería, sólo se explica por su interés de que todo se negocie en Madrid, no importando a qué precio.

El conflicto, por tanto, está servido. Además de las razones ya expuestas, para nosotros la aplicación del acuerdo firmado por UGT y CCOO es fraudulenta porque ese convenio estatal se refiere a empresas que sólo ofrecen servicio a domicilio, es decir, que no tienen acceso al público. En este caso no se encontrarían ni hamburgueserías, ni pizzerías, pollos asados, tortillas, empanadas, comida china... puesto que tienen también servicio de mesa en su establecimiento.

Se trata, por tanto, de una situación de irregularidad manifiesta, dándose el caso de que en muchos de estos establecimientos a los trabajadores contratados antes del mes de febrero de 1994 se les está aplicando el convenio provincial de hostelería, y al resto el estatal de comida a domicilio. Se da, por tanto, una discriminación total entre y trabajadores que realizan las mismas funciones.

LA SEGURIDAD IMPORTA

-Los repartidores realizan su trabajo en moto, y normalmente bajo la presión del reloj. ¿Crees que los niveles de seguridad con los que este colectivo hace su trabajo son los adecuados?

-Los repartidores tienen un indudable problema añadido, respecto a los compañeros que están en el local, y es que son susceptibles de sufrir accidentes de carretera, y de hecho se producen muchos. Hay que tener en cuenta que trabajan contra el reloj, con la ansiedad que eso provoca. Es habitual que estos moteros se salten semáforos, stops... lo que haga falta para entregar el pedido a



Dani Gómez, secretario general de la FETA

COMIDA A DOS RUEDAS

Para José e Itsaso, empleados de Telepizza en Las Arenas, un fin de semana libre es casi un milagro. Cuando no están trabajando les toca hincar codos para sacar adelante su carrera de Derecho. Carlos, el tercero en discordia, ha dejado ya los estudios, pero tiene un contrato de 20 horas semanales, así que está prácticamente en la misma situación que sus compañeros.

Todos ellos están contentos de trabajar -por la relativa independencia económica que les da y por el gran ambiente que reina entre los compañeros- pero creen que desde la empresa no se les valora lo suficiente. "No se dan cuenta de que gente muy joven, entre 18 y 25 años, estamos llevando adelante el negocio, con la responsabilidad y el mérito que ello supone. Día a día demostramos nuestra capacidad en situaciones de stress y tensión, no hay más que darse una vuelta por nuestro centro un fin de semana por la noche, por poner sólo un ejemplo". "Y todo eso, casi por nada -añaden- porque los que llevamos algún tiempo nos regimos por un mal convenio, y la gente que está entrando últimamente lo hace con contratos basura".

Consideran, por tanto, que es necesario la existencia de unos interlocutores que discutan con la empresa las condiciones laborales en las que desarrollan su trabajo, y por ello, se presentaron y votaron por ELA, en las últimas elecciones sindicales. "Sindicalmente hay muchas cosas por hacer en Telepizza: hay que clarificar el tema de los horarios, comunicárselos a la gente con tiempo suficiente para que puedan planificarse; está también el tema de las horas extras, es decir, aunque un día se cierre a las 12, si nos quedamos limpiando hasta las 3, esas horas deben pagarse; lograr un convenio digno; queremos establecer contactos con nuestros compañeros de otros centros para hacer cosas conjuntas..."

Tanto José como Itsaso o Carlos son conscientes de que quizás no vean los logros, pero que merece la pena empezar a luchar. "Está claro que la gente que estamos en pizzerías somos trabajadores de quita y pon, no hay trabajadores fijos y la rotación de gente es enorme, pero a pesar de todas las dificultades es importante que la gente joven, aquí y en cualquier sitio, empiece a luchar por sus derechos. Los jóvenes vivimos una situación de paro y precariedad tal que parece que con sólo tener trabajo somos unos privilegiados. Tener un trabajo digno en unas condiciones dignas es, debería ser en la práctica, un derecho de todo el mundo"

Itsaso, Carlos y José se despiden con una sonrisa, planeando nuevas reuniones con el responsable de la Margen Derecha, a la vez que nos aseguran que podemos seguir comiendo pizzas con total confianza. "Las hacemos y te las llevamos nosotros, ¿no? ...

tiempo, poniendo en peligro su integridad física y la del resto de conductores o peatones que en ese momento se crucen por el camino. Las motos, además, no siempre están en las mejores condiciones.

Es un tema preocupante porque ha habido empresas que en el más puro estilo americano han instaurado premios como el de "El Mejor Repartidor" que han provocado verdaderas competiciones de moto por las calles de nuestras ciudades. Al fin y al cabo estamos hablando de gente joven, a la que le gusta la velocidad y que "se pica", con lo peligroso que eso puede llegar a ser.

Ahora ese método ha sido eliminado en algunos sitios -en parte porque los propios chavales, a base de tortas, acabaron dándose cuenta del riesgo que entrañaba- para ser sustituido por un ordenador que calcula el tiempo exacto que el repartidor necesita para hacer llegar el pedido a su destino. El gran problema es que, por lo general, esos ordenadores no entienden de condiciones atmosféricas adversas, de horas punta, de semáforos en rojo... La seguridad es un tema al que hay que prestar especial atención. No merece la pena que estos chavales se maten por las mil y pico pesetas que el servicio que se transporta.

-Por primera vez se han realizado elecciones sindicales en algunos establecimientos de este tipo. ¿Qué puede cambiar en el sector a corto plazo?

-Que se hayan hecho elecciones en Telepizza de Bizkaia y que, además, las haya ganado ELA, supone un salto cualitativo importante. Nos va a permitir acercar el sindicalismo a estos chicos y chicas, a los que quizás su situación actual no les preocupaba excesivamente porque creían que era una salida temporal, pero que poco a poco empiezan a darse cuenta de que como no cambie radicalmente la situación económica puede llegar a ser su único trabajo, hayan acabado o no los estudios. No por ser jóvenes pueden ser explotados. Tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador.

Y en lo que se refiere a los retos, en primer lugar, está lograr que en cada territorio se aplique el convenio provincial de hostelería y no ese mal convenio a la baja firmado en Madrid.

N. Ispizua

Calendario laboral 1995 Lan Egutegia

JAIEGUN ORDAINDU ETA BERRESKURAEZINAK / FIESTAS DE CARACTER RETRIBUIDO Y NO RECUPERABLE

- ✓ Urtarrilak 6 de enero: Errege eguna / Epifanía del Señor
- ✓ Apirilak 13 de abril: Ostegun Santua / Jueves Santo
- ✓ Apirilak 14 de abril: Ostiral Santua / Viernes Santo
- ✓ Apirilak 17 de abril: Bazko-Astelehena / Lunes de Pascua
- ✓ Maiatzak 1 de mayo: Langileen eguna / Fiesta del Trabajo
- ✓ Uztailak 25 de julio: Done Jakue Apostolua / Santiago Apóstol
- ✓ Abuztuak 15 de agosto: Andra Mariaren Jasokundea / La Asunción de Nuestra Señora
- ✓ Urriak 12 de octubre: Estatuko jaia / Festividad de la Virgen del Pilar
- ✓ Azaroak 1 de noviembre: Domu Santu eguna / Todos los Santos
- ✓ Abenduak 6 de diciembre: Konstituzioaren eguna / Día de la Constitución
- ✓ Abenduak 8 de diciembre: Andra Maria Sortzez Garbiaren eguna / Festividad de la Inmaculada
- ✓ Abenduak 25 de diciembre: Eguberri eguna / Natividad del Señor

LURRALDEETAKO JAIEGUNAK /FIESTAS LOCALES

- Apirilak 28 de abril: Araba. San Prudentzio eguna / Festividad de San Prudencio
- Uztailak 31 de julio: Gipuzkoa eta Bizkaia. Loiolako San Inazio / San Ignacio de Loyola
- Abenduak 2 de diciembre: Xabierko San Frantzisko, **Nafarroako egunari** (abenduak 3) dagokion atsede-na / Descanso correspondiente a San Francisco Javier, **día de Navarra** (3 de diciembre)

TABLA DE RETENCIONES DEL IRPF EN NAVARRA(*)

Ingresos brutos anuales	Número de hijos						
	0	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.138.500	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.138.500	1	0	0	0	0	0	0
Más de 1.242.000	2	0	0	0	0	0	0
Más de 1.345.500	4	2	0	0	0	0	0
Más de 1.449.000	6	4	2	0	0	0	0
Más de 1.656.000	8	7	4	2	0	0	0
Más de 1.863.000	10	9	7	4	1	0	0
Más de 2.070.000	12	10	8	6	4	0	0
Más de 2.277.000	13	12	10	9	6	3	0
Más de 2.587.500	15	14	12	11	9	6	3
Más de 2.898.000	16	15	14	12	10	8	6
Más de 3.312.000	17	16	15	14	12	10	8
Más de 3.726.000	18	17	16	15	14	12	10
Más de 4.140.000	19	18	18	17	15	14	12
Más de 4.761.000	20	20	19	18	17	15	14
Más de 5.382.000	22	21	21	20	19	18	16
Más de 6.210.000	23	23	23	22	21	20	19

TABLA DE RETENCIONES DEL IRPF EN LA CAPV (*)

Importe rendimiento anual	Número de hijos y otros descendientes						
	0	1	2	3	4	5	6
Hasta 1.035.000	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.035.000	2	0	0	0	0	0	0
Más de 1.138.500	3	1	1	0	0	0	0
Más de 1.242.000	6	4	3	1	0	0	0
Más de 1.345.500	7	6	4	3	1	1	1
Más de 1.449.500	8	7	5	3	3	2	1
Más de 1.656.000	10	9	7	6	5	4	3
Más de 1.863.000	12	11	10	9	8	6	5
Más de 2.070.000	14	13	12	11	10	8	7
Más de 2.277.000	15	14	13	12	11	10	8
Más de 2.587.500	17	15	15	14	13	12	11
Más de 2.898.000	18	17	16	15	14	13	13
Más de 3.312.000	19	18	17	17	16	15	14
Más de 3.726.000	20	19	19	18	17	17	16
Más de 4.140.000	21	20	20	20	19	19	18
Más de 4.761.000	23	22	22	21	21	20	19
Más de 5.382.000	25	24	24	23	23	22	21
Más de 6.210.000	26	25	25	24	24	24	23

TIPOS DE COTIZACION A LA S.S. A CARGO DEL TRABAJADOR

(% SOBRE BASES DE COTIZACION)

Contingencias comunes:	4,7
Desempleo	1,6
Formación Profesional	0,1
Contratos de aprendizaje:	
Contingencias comunes:	580 ptas./mes
Formación Profesional:	21 ptas./mes

RETENCIONES SOBRE PRESTACIONES DE DESEMPLEO PARA IRPF EN LA CAPV (*)

IMPORTE PRESTACION ANUAL	PORCENTAJE
Hasta 1.138.500	0
Más de 1.138.500	1
Más de 1.242.000	4
Más de 1.345.500	6
Más de 1.449.000	7
Más de 1.656.000	9
Más de 1.863.000	11

(*) En Navarra desaparece la tabla específica y las retenciones sobre prestaciones de desempleo se asimilan a la tabla general

SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

CUANTIA	DESDE 18 AÑOS	MENORES DE 18 AÑOS
Ptas./día:	2.090	1.381
Ptas./mes:	62.700	41.430
Ptas./año:	877.800	580.020

BASE DE COTIZACION (*)

GRUPO DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	BASES MINIMAS Pesetas/mes	BASES MAXIMAS Pesetas/mes
1	Ingenieros y licenciados	109.260	362.190
2.	Ing. técnicos, peritos y ayudantes titulados	90.600	362.190
3.	Jefes administrativos y de taller	78.750	362.190
4.	Ayudantes no titulados	73.140	362.190
5.	Oficiales administrativos	73.140	269.940
6.	Subalternos	73.140	269.940
7.	Auxiliares administrativos	73.140	269.940
		Pesetas /día	Pesetas /día
8.	Oficiales de 1ª y 2ª	2.438	8.998
9.	Oficiales de 3ª y especialistas	2.438	8.998
10.	Peones	2.438	8.998
11.	Trabajadores menores de 18 años	1.611	8.998

* NOTA:

Quienes tuviesen la condición de pensionistas o titulares de haberes pasivos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto, o adquieran tal condición durante el mes de enero de 1995, podrán ejercitar la opción por la aplicación de la tabla general de retenciones durante el mes de enero de 1995.

REVALORIZACION DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 1995

(RD 2547/1994, de 29 de diciembre; BOE del 31)

■ 1. BENEFICIARIOS DE UNA SOLA PENSION

a) Pensión causada durante 1994:

La pensión se incrementa un 3,5% sobre el importe mensual que tuviera a 31 de diciembre de 1994.

Ejemplo: Pensión inicial: 128.500 pesetas

Pensión revalorizada: $128.500 \times 103,5/100 = 132.998$ pesetas.

b) Pensión causada antes de 1 de enero de 1994:

La pensión se incrementa un 3,5% sobre el importe mensual a 31 de diciembre de 1994; dicho importe será el resultado de incrementar la cuantía de la pensión a 31 de diciembre de 1993 en el 4,4%.

Ejemplo: Pensión a 31-12-93 : 125.000 pesetas

Pensión revalorizada: $125.000 \times 104,4/100 \times 103,5/100 = 135.068$ pesetas.

El importe de la pensión revalorizada, en cualquiera de los dos casos anteriores, no podrá exceder de 265.322 pesetas mensuales, sin perjuicio de las pagas extras que puedan corresponder.

c) Pensiones SOVI

La revalorización consiste en la diferencia entre los importes que se vengán percibiendo y la cuantía de 512.260 pesetas en cómputo anual.

■ 2. BENEFICIARIOS DE MAS DE UNA PENSION (CONCURRENCIA DE PENSIONES)

-En caso de concurrencia de pensiones las de la Seguridad Social se revalorizarán aplicándolas el 3,5%, sin más que la suma de las pensiones concurrentes, una vez revalorizadas, pueda ser superior a 3.714.508 pesetas en cómputo anual.

-Si concurren pensiones SOVI con otras:

La pensión SOV no se revaloriza;

No obstante, si la suma de las pensiones, una vez revalorizadas, no alcanzan el cómputo anual la cuantía fijada para las del SOVI, ésta se revaloriza en un importe igual a la diferencia resultante.

(RETENCIONES POR IRPF): En la tabla de retenciones, a las pensiones se les aplican los porcentajes de retención de la columna correspondiente a contribuyentes con un hijo; no obstante, el pensionista puede optar por la aplicación de la retención atendiendo a la realidad de sus circunstancias personales).

ELA, MARCANDO DISTANCIAS

Con más del 75 por ciento de las elecciones sindicales realizadas, el mapa sindical que se perfila en la CAPV es muy asimétrico, con un sindicato claramente destacado, ELA, cuya representatividad no queda muy lejos de la representatividad conjunta de LAB, CCOO y UGT.

Resaltar, también, que no se puede hablar propiamente de un segundo sindicato, ya que las diferencias entre estas fuerzas son mínimas.

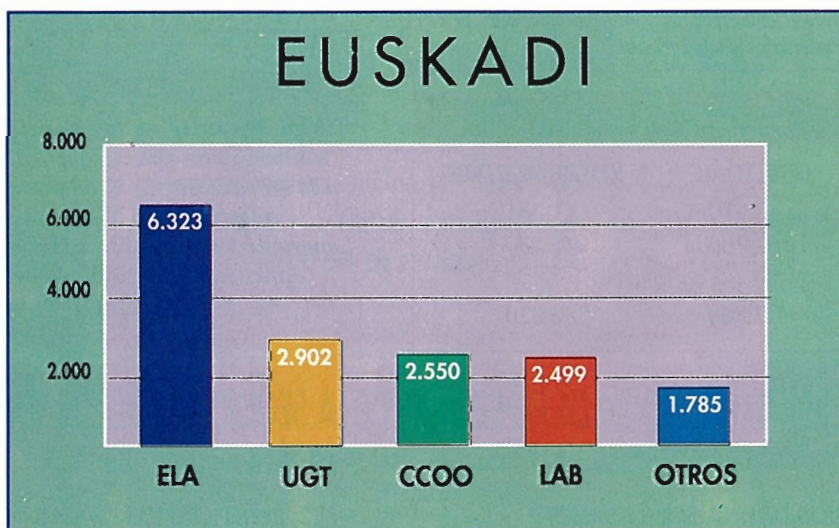
Merece mención especial la homogeneidad de la implantación territorial que viene acreditando ELA, que obtiene buenos resultados en todos los territorios y sectores, frente a la desigualdad de los resultados de otras organizaciones.

En Nafarroa, aunque el proceso no está tan avanzado, ELA está cumpliendo sus previsiones, hasta el punto de que en estos momentos es el segundo sindicato de la comunidad foral.

DELEGADOS ELEGIDOS A 26-1-95

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	CAPV	NAFARROA	EUSKADI
ELA	713	2732	2.367	5.812	511	6.323
%	32,84	42,02	47,21	42,46	21,59	39,38
UGT	505	1.099	465	2.069	833	2.902
%	23,26	16,90	9,27	15,12	35,19	18,07
CCOO	319	1.083	712	2.114	436	2.550
%	14,69	16,66	14,20	15,45	18,42	15,88
LAB	248	849	1.141	2.238	256	2.499
%	11,42	13,06	22,76	16,35	10,82	15,56
OTROS	386	739	329	1.454	331	1.785
%	17,78	11,26	6,56	10,63	13,98	11,11

EUSKADI



87.866 trabajadores estamos en ELA

La afiliación a ELA ha aumentado en 2.226 personas a lo largo de 1994, lo que supone un incremento neto de afiliación del 2,6%, una cifra valorada muy positivamente por el Comité Nacional de ELA, y más en una coyuntura fuertemente condicionada por la crisis económica y de empleo. A 31-12-94 éramos ya 87.866 las personas afiliados a ELA, 24.234 de ellas, mujeres.