

Landeia

ELA

■ KOOPERATIBAK

AMETS GALDUA?

■ EZKERRALDEA

SOBREVIVIR A LOS DINOSAURIOS

NUMERO 34 ZENBAKIA SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE EN TORNO A LAS COOPERATIVAS
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA CON LUIS ANDERSON, DE LA ORIT
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE SOBRE EZKERRALDEA-KADAGUA
- 14 GASTEIZ EXIGE UN TERCER JUZGADO SOCIAL
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE EN TORNO A VW-LANDABEN
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

REDACTORES/IDAZLARIAK

Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta, Valentin Bengoa, Mikel Noval, Jose Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

SOLDATAK AL DIRA ERRUDUNAK?



egiten dio". 1990 eta 1994 bitartean produktibitatea soldatak baino 10 puntu gehiago hazi da.

✓ "Euskal Herrian soldatak gure inguruko estatueta baino gehiago hazten dira". Hau ere ez da egia. Hemen eros-ahalmenaren hazkundera beste herrietan baino txikiagoa da. Gainera, eta debaluazioen ondorioz, pezetatan hartutako soldatak 1990 eta 1994 bitartean Alemanian %60,5a hazi dira; Frantzia, %48,5a; Estatu Batuetan, %54a, eta Japonian %119a. Euskal Herrian hazkundera soilik %24,8koa izan da...

Ekonomiaren gaitz guztien iturria soldatak eta soldata igoerak direla behin eta berriz entzun dugu azken urteotan. Dena dela, lelo bera errepikatu hutsagatik ez da egia bihurtzen.

ELAko Kabinet Teknikoaren txosten batek frogatu egiten du soldaten eros-ahalmena berreskuratzeko arrazoi indartsuak daudela: lehenik, bizko gizarte batek eskatzen duelako, eta bestalde, ekonomiaren egoerak aukera ematen digulako.

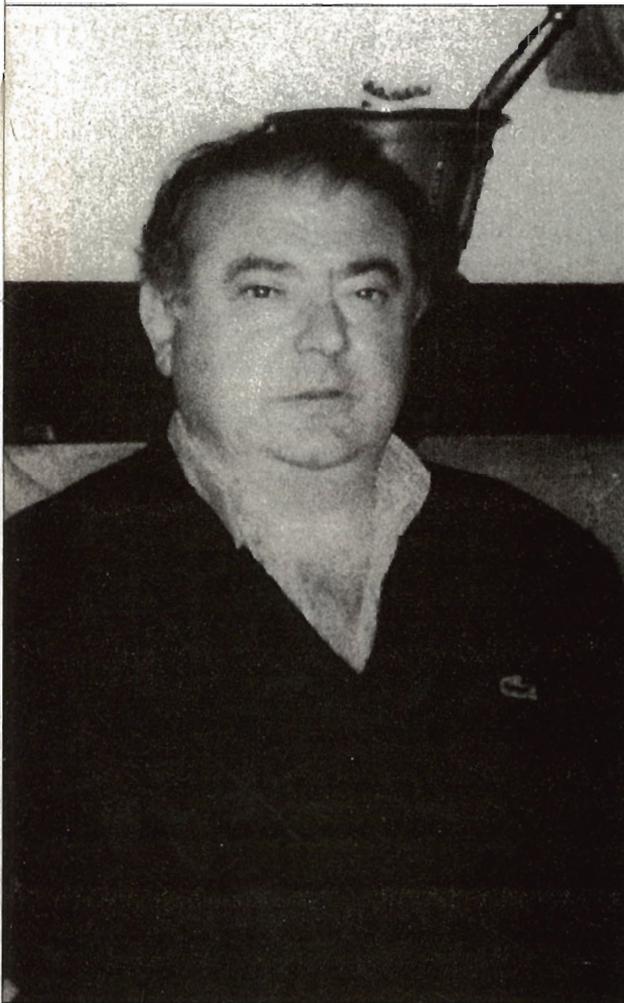
Beraz, argi dago enpresari eta gobernuek plazaratzen dituzten argudioak faltsuak direla; gehien entzuten diren baieztapenak besterik ez dira hartu behar.

✓ "Soldatak produktibitatea baino gehiago ari dira hazten, eta horrek enpleguari kalte

✓ "Soldatak dira inflazioaren arrazoi nagusia". Ekonomi eta Hazienda ministeritzak emandako datuen arabera, inflazioa sortzen duten eragile nagusiak enpresarien irabaziak dira, ez soldatak.

Orain arte esandakoaren ondorioa erraza da: kalte guztien errua soldatei egotzen dietenak gezurretan ari dira. Azken batetan, soldatei erasoaz langileok etengabeko ajustea, birdoiketaren zama gure gain har dezagun defendatzen dute. Soldatak ez diren errentek aldiz aberastasu-nean gero eta parte handiagoa daukate. Hau ez da onargarria, eta horregatik azken urteotan kendu digutena berreskuratu beharrean gaude negoziaketa kolektiboan.

NO ES ESE EL CAMINO DE LA LIBERTAD



Un ciudadano vasco, un empresario, está secuestrado por ETA. Se trata, lo ha dicho el Comité Nacional de ELA, de un acto que lesiona "de forma brutal" los derechos más elementales de esta persona. Este acto supone, además -seguimos con el comunicado del Comité nacional- "una interferencia ilegítima e intolerable en el funcionamiento de nuestra sociedad en sus distintos órdenes".

El Comité nacional ha exigido la inmediata liberación de José María Aldaia, ha negado toda legitimidad a este tipo de actuaciones y ha denunciado el grave obstáculo que la persistencia de las acciones de ETA supone para los propios objetivos que invoca, ya que "la adhesión voluntaria y el compromiso de las personas y los grupos sociales son la única base sobre la que se pueden construir las condiciones que hagan viable la consecución de los objetivos de soberanía política y justicia social para Euskal Herria".

A pesar de la rotundidad de esta declaración, como de la de otras muchas realizadas por nuestro sindicato, no ha faltado quien nos ha acusado de mantener una actitud ambigua y poco clara. Acusación que nos hierde profundamente por lo que tiene de injusta e indigna, ya que ni en la dilatada historia de ELA ni en las resoluciones, pronunciamientos y actuaciones de sus órganos y dirigentes podrá encontrarse un solo desliz que la abone. Ni uno sólo.

Otra cosa es que ELA tenga que estar de acuerdo con el manual de instrucciones que para el caso han dictado determinadas opciones políticas y formadores de opinión. No lo está en absoluto, ya que considera que dedica más espacio al radicalismo maniqueo del que se nutren las guerras que a la voluntad de entenderse y superar el enfrentamiento que prepara la paz. Lo ha dicho el Comité nacional: "la claridad en la condena de hechos de esta naturaleza y la exigencia de que se les ponga fin no es incompatible con la promoción de vías de diálogo y negociación que tengan como primer objetivo la superación de las expresiones violentas del conflicto, que afectan a la vida, la integridad y la libertad de las personas. Deducir de esta posición tibieza o complicidad con la violencia es muy poco riguroso.

Lamentablemente, UGT y CCOO -cada vez con menos matices, caras de la misma moneda- se han abonado a este discurso, de fácil venta en los medios de comunicación. Si lo que quieren es ofender a ELA, aciertan, porque tales acusaciones nos ofenden profundamente. Si lo que pretenden es recuperar de esta forma la iniciativa y protagonismo que han ido perdiendo por su falta de pulso estratégico y reivindicativo, se confunden de plano. Porque no es en los medios de comunicación donde el sindicato debe recuperar su sitio y su iniciativa.

La berrogei urte igaro dira Jose Mari Arizmendiarieta apaizak Leniz bailaran Arrasateko talde kooperatiboaren sorrerarekin bere elkartasun eta autogestio ametsari ekin zionetik. Dena dela, enpresa proiektua finkatuta dagoela badirudi ere, -Euskadiko industri eta merkatal talderik nagusiena da- sorrerako izpiritu hura alde batetara uzten ari direla gero eta ozenago kritikatzan duten ahotsak entzuten hasi dira. Horren adibidetzat Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) ize- nez bataiatu duten enpresa taldea buru-belarri sartuta dagoeneko kontratazio dinamika jar- tzen dute. Gauzak horrela dire- larik, ez gaitu harritu behar zen- baitek kooperatibetan sindika- tuaren beharra aitatzea. ELAk Deba arroan duen arduradunak artikulu honetan mundu koope- ratiboko gai honi eta beste bat- zuri buruz hitz egin digu.



ELA DENUNCIA LA POLITICA DE CONTRATACIONES EN LAS COOPERATIVAS, CONTRARIA AL ESPIRITU CON EL QUE FUERON CREADAS

COOPERATIVAS, ¿UN SUEÑO ROTO?

La desorientación social de la práctica cooperativa se ha acelerado tras los cambios organizativos internos que el grupo Mondragón vivió a finales de 1991. De un modelo de fuerte orientación y estructuración comarcal se pasó a otro de carácter más empresarial en base a una unidad de dirección estratégica y a una sectorialización de actividades. El objetivo, según los máximos dirigentes de Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), como se denomina ahora este grupo, era lograr la máxima eficacia empresarial en el nuevo contexto competitivo europeo y mundial "sin renunciar a los principios básicos que ha caracterizado nuestra experiencia socioempresarial".

La realidad, sin embargo, está siendo muy distinta. Según explica Luis Miguel Sáez-Legarda Ereño, "Huitti", responsable comarcal de ELA en el Deba, "estas transformaciones han

ido acompañadas de la implantación de una organización de corte jerárquico piramidal que está provocando un alejamiento progresivo de los socios cooperativistas en la toma de decisiones. Además, se ha limitado la soberanía de las empresas y sociedades cooperativas; la dirección y los técnicos han empezado a actuar como una verdadera patronal utilizando medios que en ninguna otra empresa están permitidos sin un control sindical previo y con contrapartidas, como es el caso de la movilidad funcional y geográfica, de una

"GAUR EGUN SINDIKATUEN BEHARRA SOMATZEN DA KOOPERATIBETAN"

empresa a otra; calendarios laborales móviles; los beneficios no se reflejan en ventajas sociales... En resumen, los directivos de las cooperativas están llevando adelante una política de flexibilidad total con planteamientos que podrían ser asumidos, sin ningún problema, por los más recalcitrantes miembros de la CEOE".

Aunque todo lo anterior es grave, en opinión de Huitti, lo que más atenta contra el espíritu y modelo de las cooperativas, que agrupan en Euskadi a más de 26.000 trabajadores y trabajadoras, es la política de contrataciones en precario que están llevando a cabo. "En su formulación teórica, el cooperativismo era un sistema económico nuevo que pretendía humanizar el trabajo y que destacaba por su fuerte capacidad generadora de empleo. Lo que vemos, sin embargo, es que las cooperativas llevan 4 ó 5 años subcontratando servicios, están haciendo contratos de días a gente joven por medio de empresas

de trabajo temporal... Hay unos niveles indignantes de precariedad en las nuevas contrataciones". "Hay que denunciar claramente -añade- que están aplicando la reforma laboral y que la MCC ha asimilado la cara más oscura del capitalismo, perdiendo la preocupación social y humanista que distinguía al movimiento cooperativo".

Huitti recuerda, para ilustrar todo lo anterior, que hace pocos meses un colectivo de trabajadores eventuales de Fagor denunció la aplicación de contratos basura en dicha cooperativa a través de empresas privadas de contratación temporal en sus plantas de Vitoria, Garagartza y Eskoriatza.

ALGO SE MUEVE

No es sólo ELA quien expresa en voz alta el entramado lleno de contradicciones en el que se ha convertido el mundo cooperativo. Los propios socios cooperativistas empiezan a cuestionar la política de sus directivos, tal como ilustra una carta al director aparecida recientemente en una publicación interna, en la que un socio de Fagor automoción critica lo que califica de componente "exclusivamente economicista, que dista mucho de la filosofía del fundador del movimiento cooperativo" en las acciones de los directivos actuales. Esta persona recuerda, también, que en un contexto de enorme paro, que se eleva al 50% entre los jóvenes, el empleo eventual, los contratos basura, el usar y tirar son la norma, y que "las cooperativas se están sirviendo de ello, abocando a los jóvenes a la desilusión, al egoísmo, a la marginalidad".

Finalmente este cooperativista de Fagor reivindica un debate serio para poner límites a la contratación eventual, y propone que a partir de un determinado porcentaje de empleo eventual corresponda un porcentaje de creación de empleo fijo. La rúbrica de su carta en concluyente: competitividad sí, justicia social, también.

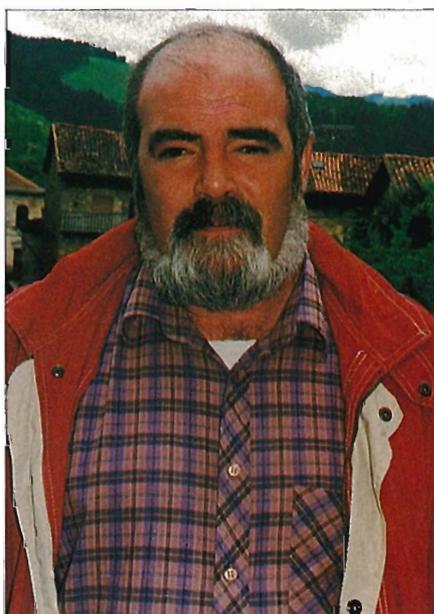
Este sentimiento de desilusión respecto a las cooperativas se está extendiendo por toda la comarca. Huitti cuenta cómo varios jóvenes desempleados han enviado escritos a los diferentes sindicatos manifestando su sorpresa por el proyecto de un grupo empresarial (ACI), entre las que se encuentran varias cooperativas, de montar una factoría en un país del tercer mundo. Estos parados muestran su sorpresa por esta decisión, y se preguntan si alguien ha pedido permiso a los socios-cooperativistas para poner en marcha esta iniciativa.

ESANA ETA IZANA

EL An Negoziaketa Kolektiboaz ardurtzen den kabinet teknikoa ere bat dator Euskal Herriko kooperatibetan (eta ez soilik Arrasateko taldea osatzen dutenetan) lan baldintzak okerrera egin dutela.

Jon Ander Llabori eta Amaia Aldasorok diotenez, euskal langile guztien eskubide laboralak murrizteko bidean. Esate baterako, lehenago Edesa izan zen Fabrelec enpresan langileek kooperatiba moduan eratu zirenetik beren lan eskubideak galdu dituztela, batipat negoziaketa kolektiboa.

"Gauza bat hiruzpalau lagunek osatzen duten kooperatiba da; horrelako enpresetan mugimendua sortu zuen pentsakera eta gauzak egiteko moduak bizirik dirau oraindik; beste arazo bat dira ordea 150 langilek osatutako elkar-teak; teoria eta errealitatearen arteko edozein antzekotasun kasualitate hutsa da", diote kabinet teknikoko kideek.



'Huitti', Deba eskualde baturako arduraduna.

LA HORA DEL SINDICATO

No es extraño, por tanto, que en este momento empiece a plantearse con cierta fuerza la necesidad del sindicato también en este tipo de empresas.

Tal y como comenta el responsable comarcal del Deba, "durante años las organizaciones sindicales han sido consideradas como agentes externos a las cooperativas, pero estamos viendo día tras día que la pura lógica empresarial se abre paso con demasiada frecuencia en detrimento de los principios cooperativos, produciendo situaciones laborales específicas ante las que cualquier sindicato se vería obligado a levantar la voz. El uso de la contratación eventual no justificada, el alejamiento de los niveles de decisión respecto al socio cooperativista, la cada vez mayor formalización de los órganos de representación y la aplicación de sistemas de flexibilidad laboral van creando un espacio de problemas laborales propios que desde el sindicalismo no pueden ser vistos con indiferencia", asegura

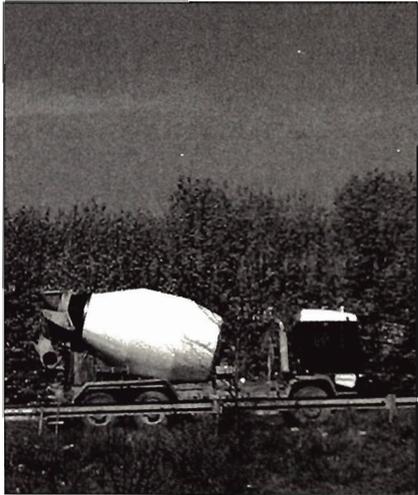
Finalmente, Huitti concluye asegurando que las cooperativas tienen que plantearse su futuro. Un futuro en el que seguramente el sindicalismo va a tener muchas cosas que decir. "En la medida en que trabajadores y trabajadoras jóvenes vayan entrando en las cooperativas se producirá también la entrada y el asentamiento del sindicato. Sin duda tenemos delante un gran reto".

J. Jayo



Fagorren jokaera salatu egin dute langile batzuk.

NEGOCIACION COLECTIVA



CONSTRUCCION

ACUERDO EN HORMIGONES, CANTERAS Y PREFABRICADOS

Tras cuatro semanas de huelga, el sindicato ELA y la patronal de Hormigones, Canteras y Prefabricados de la construcción de Bizkaia alcanzaron un acuerdo en el Preco. El convenio fue suscrito por el 60% de la patronal (Prefabricados y Canteras), mientras que el 40% restante (Hormigones-ANEFHOP) se abstuvo, por lo que el convenio es de eficacia general.

El convenio tiene una vigencia de tres años, con incremento salarial del 5,175% para 1995 y del 115% del IPC pasado para los restantes años, lo que supone una subida salarial del 0,7% por encima del IPC pasado. La reducción de jornada es de seis horas, dos en cada año de vigencia del convenio.

En relación a la flexibilidad de jornada, uno de los puntos más conflictivos al inicio de las negociaciones, ELA y la patronal del sector se comprometen a crear una comisión para estudiar su posible aplicación en aquellas empresas que individualmente lo soliciten. En el caso de desacuerdo, se someterán a la mediación del Preco.

En opinión de Javier Caridad, responsable del sector de la Construcción en Bizkaia "el convenio sólo ha sido posible por la actitud firme que han mantenido los trabajadores del sector que han aguantado una huelga de casi un mes".

CONSTITUIDA LA MESA NEGOCIADORA EN GIPUZKOA

ELA, que cuenta con el 62 % de la representación, UGT y CCOO, y las patronales del sector han constituido recientemente la mesa negociadora

del convenio de la construcción de Gipuzkoa para 1995.

La plataforma presentada por ELA recoge un incremento salarial del 4,3%, con una revisión de las tablas salariales el 1 de julio con arreglo al IPC pasado, una reducción de jornada de 12 horas y el establecimiento de una poliza equivalente a 17.000.000 de pesetas para los casos de accidente.

METAL

EZEZKO BOROBILA ESTATUKO NEGOZIAKETARI

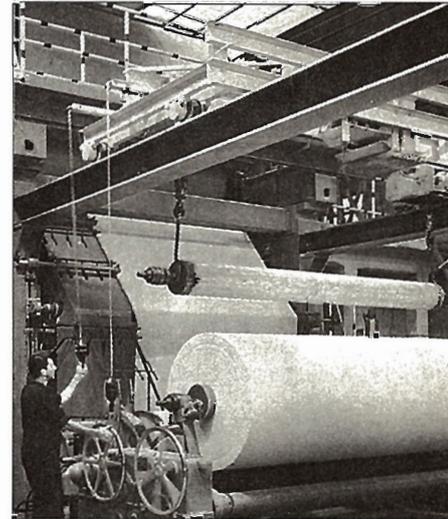
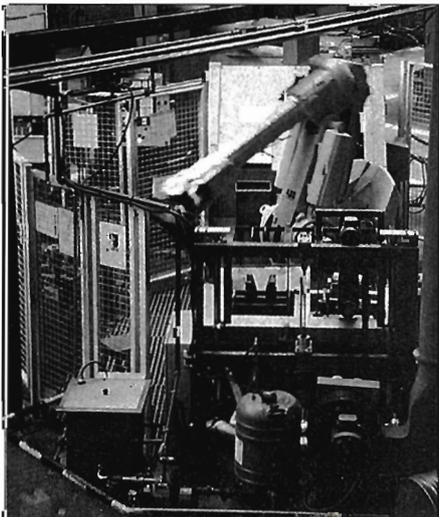
ELAk ezezko borobila eman dio arlo honetan estatu mailako konbenio bat negoziatzeari. Josemari Larrañaga federazioko idazkari nagusiaren iritziz gaur egun Euskadin dugun negoziaketarako mailaketa egokia da eta bide hau sendotu beharra du.

ELA FIRMA EL CONVENIO DE GIPUZKOA

El Consejo Sectorial del Metal de Gipuzkoa acuerdo firmar con la patronal ADEGI el convenio del Metal, que recoge para 1995 un incremento salarial en tablas del 4,5% y del 3% en salarios reales, mientras que para 1996 los incrementos tanto en tablas como reales mantendrán la misma proporción sobre el IPC de 1995 que los establecidos en 1995 sobre el IPC del 94.

Así mismo, el convenio establece las bases para la creación de una entidad social voluntaria (EPSV) para lo que se iniciarán los trabajos en el mes de setiembre y se limita el campo de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en el seno de la empresa. La jornada anual para 1995 queda fijada en 1.751 horas, lo que supone una reducción de siete horas con respecto a 1994.

En relación a la antigüedad, uno de los puntos más conflictivos en la negociación colectiva de este año, por la ac-



titud de la patronal que pretendía congelar este plus para los trabajadores en activo y eliminarla en el caso de nuevas contrataciones, se ha logrado incrementar su valor en el mismos términos que los restantes pluses existentes en el metal de Gipuzkoa.

IKEGAF

FIRMADO EL CONVENIO DEL PAPEL DE GIPUZKOA

Los sindicatos ELA, LAB y CCOO firmaron con la patronal el convenio colectivo del sector de Papel, Pasta y Cartón de Gipuzkoa, que tendrá una subida salarial del 5,5% para este año, mientras que para 1996 la subida será del IPC resultante pasado más el 1,2%. En el capítulo de jornada, se pactaron reducciones de dos horas para 1995 y de seis horas para 1996.

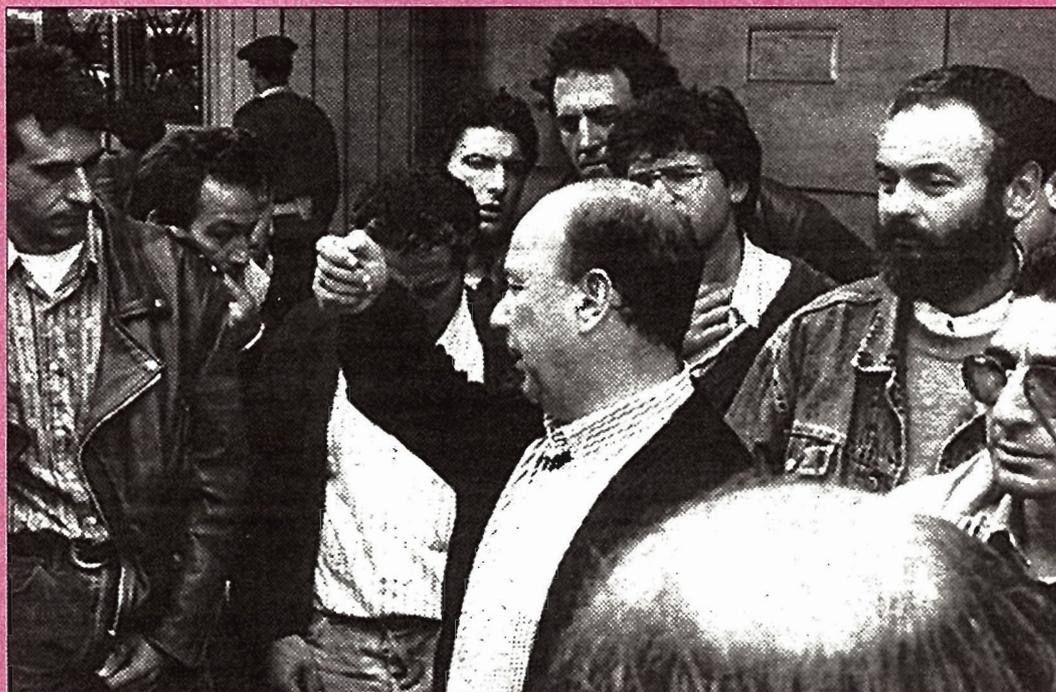
ZERBITZU PUBLIKOAK

UDAL ETA FORU ALDUNDIETAN EZIN INPOSATU SOLDATA IGOERA

Hamaika mobilizazio eta greba behar izan ziren udal eta foru aldundietako burozagiek sindikatuen eskeintzak onartze-ko. Azkenik amore eman zuten eta aurrekontuetan jasotzen zen %3,5ko igoera onartzeko prest agertu ziren. Zehazki, hileko 25.000 pezetako igoera sinatu zuten sindikatuekin udal eta foruetako agintariek.

Era berean, Arcepefe-ko mahaia biltzeko irailan konpromezua hartu zuten bi aldeek datorren urteko konbenioaren negoziaketari denborarik galdu gabe ekiteko.

Coordinación:
J. A. Korta



LO BARATO PUEDE SALIR CARO

— LUIS MARI ARANA, SECRETARIO GENERAL DE LA FCM —

Para entender lo que ocurre en el sector de la Construcción de Bizkaia hay que tener en cuenta un hecho: los malos resultados obtenidos por UGT y CCOO en las elecciones sindicales. El descenso electoral ha tenido dos importantes consecuencias: Ambos sindicatos, especialmente CCOO, han renunciado a la negociación colectiva en nuestro ámbito y se han puesto mirando a Madrid.

La segunda consecuencia, de enorme gravedad, ha sido que estas centrales se han pasado por el Arco del Triunfo las reglas del juego —el respeto a las mayorías legítimas— y han roto la huelga de la construcción de Bizkaia para firmar a la baja el convenio, echándose a los brazos de la patronal. Es el principio del “firmo, luego existo”. Su debilidad en el sector les ha hecho buscar aliados en la patronal para tratar de hacer sombra a ELA. Con esta obsesión se han olvidado de hacer sindicalismo.

Por su parte, la patronal vizcaína, tras romper los acuerdos suscritos con anterioridad, se ha apuntado a esta estrategia con el único objetivo de conseguir convenios en apariencia más baratos (pueden resultar muy caros a la larga) y frenar el ascenso de ELA. Lejos de potenciar un modelo de relaciones laborales estable, la patro-

nal vizcaína ha apostado por dividir a los trabajadores y romper la estrategia de la mayoría. Una estrategia que no permite presagiar un clima de entendimiento entre la patronal y ELA.

La huelga en el sector de Prefabricados no ha sido ajena a este clima propiciado por la patronal vizcaína, UGT y CCOO. Con sus continuas negativas a negociar, las tres patronales del sector prolongaron el conflicto durante casi un mes, mientras que UGT y CCOO se mantenían a la expectativa para firmar en cualquier momento de descuido un acuerdo a la baja.

La pelea que no ha hecho más que empezar. En los próximos meses presentaremos plataformas en algunas empresas y sectores, y es previsible que en más de una vayamos a la huelga. Será la única forma de mantener unos salarios dignos y frenar las consecuencias de la reforma laboral.

La estrategia desmovilizadora de UGT y CCOO no beneficia a los trabajadores, que exigen a los sindicatos y a sus representantes una posición de firmeza ante la patronal. Tenemos que prepararnos para recuperar la dinámica sindical desde abajo, en las empresas, a pesar de la posición desmovilizadora de los sindicatos de ámbito estatal, que pretenden “importar” a Euskadi el modelo de debilidad sindical del Estado.

L andeia ha entrevistado al secretario general de la Organización Interamericana de Trabajadores (ORIT), el panameño Luis Anderson. La ORIT, regional de la CIOSL en el continente americano, representa aproximadamente a 45 millones de trabajadores, "desde Alaska hasta la Patagonia, pasando por el Caribe de lengua inglesa", como dice Anderson. En la entrevista, el sindicalista latinoamericano explica qué tipo de democracia propugna el movimiento sindical, una democracia que no se quede en lo puramente formal, sino que implique también aspectos sociales y económicos.

LUIS ANDERSON, SECRETARIO GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERAMERICANA DE TRABAJADORES (ORIT)

"LOS TRABAJADORES DEL NORTE DEBEN TOMAR CONCIENCIA DE LA INJUSTICIA EN EL INTERCAMBIO ECONOMICO"

—¿Ha supuesto la democratización de los países latinoamericanos una mejora en las condiciones de vida de los trabajadores?

—En la ORIT hablamos de la "triple democracia": la política, la social y la económica. En efecto, hay un fortalecimiento de la democracia formal, pero por lo demás, no ha habido mayor cambio social; especialmente los trabajadores han sufrido un deterioro en sus condiciones de trabajo y de vida. Ha habido una excesiva disminución del salario real de los trabajadores: En México, en la década de los 80 se registró una pérdida del 45%; en Venezuela, cerca del 40%; en Brasil, el salario mínimo es de 40 dólares mensuales.

Los trabajadores también han resultado perjudicados porque las políticas de ajuste estructural han deteriorado los servicios de sanidad, seguridad social y de educación. América Latina y el Caribe están siendo revisitadas hoy por plagas como el cólera, la tuberculosis o la fiebre amarilla, que se consideraban erradicadas.

—Pero existen recursos naturales ¿no es así?

—América Latina ha sido históricamente una región de países ricos con pueblos pobres, donde ha habido una gran concentración de la riqueza en muy pocas manos. Es indispensable que la democracia signifique también una mayor medida de justicia social y de equidad en la distribución de la riqueza.

AJUSTE DESESTABILIZADOR

—Se han aplicado planes de estabilización muy fuertes. ¿Qué han supuesto para los pobres?



—Las políticas de ajuste estructural desestabilizan la sociedad, e incluso la democracia porque se acumulan muchas tensiones sociales: Es el problema de México, de Brasil, es lo que ocurrió en Venezuela con el 'caracazo', donde mataron a mucha gente en la calle... Hoy día el FMI y el BM toman conciencia de que los programas de ajuste han de tener una dimensión social.

—¿Cómo se trabaja en la ORIT con realidades tan diferentes como la de EE UU y Canadá y las de América Latina?

—Te refieres a las contradicciones entre países ricos y pobres. Pues bien, se trata de evitar que esas contradicciones lleguen a enfrentar a los trabajadores.

De todas maneras, el peligro de que se produzca un quiebro entre los trabajadores del Norte y del Sur está ahí, a menos que haya una redefinición de la solidaridad. Hoy ya no es suficiente expresarla a través de mensajes cuando ocurre una violación de los derechos humanos. Hay que pasar a otras formas de solidaridad, porque sin un reconocimiento de las graves injusticias y la

inequidad de las relaciones Norte-Sur, en un futuro podríamos ver enfrentados a los trabajadores de ambas partes. Y eso sería trágico para el movimiento obrero. Porque en este momento todavía las armas de América Latina y del Tercer Mundo son los salarios bajos. Si se compite sobre esa base, se abre una carrera loca hacia el fondo.

—La apertura de zonas de libre comercio en América, como Alcan o Mercosur, ¿abre nuevas posibilidades para los trabajadores o puede ser peligroso?

—Nuestra experiencia es que en estas zonas francas de exportación o de libre comercio se dificulta mucho la actividad sindical y se niegan a veces los derechos laborales. La necesidad de entrar en los acuerdos de libre comercio es esgrimida para deprimir todo el beneficio laboral.

Un comercio mucho más dinámico, que creara más empleo en todas las áreas del mundo podría ser muy positivo, pero debe guardar un absoluto respeto a los principios laborales básicos, que se expresan por ejemplo en los convenios más importantes de la OIT sobre la libertad sindical, la negociación colectiva, la prohibición del trabajo de los niños, y la del trabajo forzado o esclavo, y muy especialmente los convenios que se refieren a la no discriminación de hombres y mujeres en el empleo.

"HEGOAMERIKETAN
BETIDANIK IZAN DITUGU NAZIO
ABERATSAK ETA HERRI POBREAK"

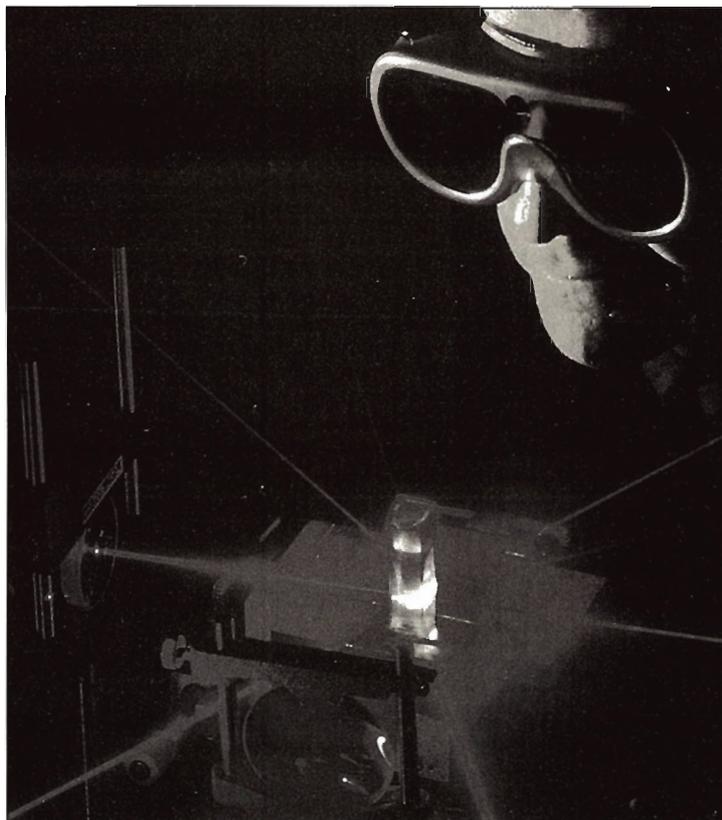
G. Zeberio

LABUR

✓ Gasa agertzeko arriskua dagoen zenbait lanetan (lurrazpira edo estolderietara sartzean, zuloak irekitzean) leherketak, pozoien arnasketa edota oxigeno eskasia gerta daitezkeenez, horretan jarduten diren langileek detektorez hornituta egon behar dute. Trezona horiek inguru jakin batetan era horretako jarioengandik babesten dute.

✓ La utilización de envases (por ejemplo, bidones) vacíos como recipiente de otras materias o como aljibe provoca a menudo riesgos derivados de la volatilización de materias adheridas a las paredes de dichos envases. Esas materias son en muchos casos tóxicas, por lo que deben tenerse muy en cuenta la etiqueta que debe ir adherida al envase; en caso de que el pictograma indique peligro, hay que prescindir del envase en cuestión.

✓ Euskal Elkarte Autonomoan apirilera arte erregistratu den istripu kopuruak hazkunde kezkagarria izan du: 26.485 lan ezbehar gertatu dira, eta hori iazko apirilean jasan ziren 24.493en aldean jauzi handia da. 26.485 istripuak honela banatu ziren: 11.997 arintzat sailkatu zituzten; 240, larritzat, eta 15 hilgarriak izan ziren. Gai-nontzeko 14.233etan zauriek lantokiko bazarik ez zuten eragin.



MECANIZADO DE MATERIALES CON LASER

El láser se considera una nueva tecnología que en muchos ámbitos del mecanizado industrial constituye ya una realidad cotidiana. Al optar a favor o en contra del empleo de láser las empresas deberían sopesar algo más que las ventajas y los inconvenientes técnicos de la producción. Deberían analizar otras cuestiones, como la configuración de procesos de trabajo y la integración de la nueva instalación en las estructuras existentes, así como las nuevas exigencias en materias de seguridad laboral.

Desde el punto de vista de la seguridad, la utilización del láser presupone la supresión de procedimientos de trabajo generadores, en muchas ocasiones, de riesgos y grandes tensiones psíquicas. Sin embargo, su aplicación entraña un cierto potencial de nuevos riesgos. Estos pueden ser de tipo primario (contacto directo con la radiación) o de tipo secundario. Entre los riesgos secundarios típicos cabe citar:

-El contacto con radiación de láser dispersiva o reflectante en ojos y/o piel.

-El efecto de emisiones nocivas para la salud.

-El contacto con partes portadoras de corriente.

-Otros riesgos de accidente derivados de la utilización de láser, sobre todo en relación con las partes móviles del equipo.

En la producción industrial los riesgos de tipo primario están prácticamente excluidos, dado que el rayo láser suele estar total o parcialmente confinado, siendo más frecuentes los de tipo secundario.

ACEROS DE ALEACION

Dentro de los diferentes tipos de mecanización, la de los aceros de alta aleación produce la liberación de partículas respirables de cromo y níquel (cancerígenas). Existen asimismo otros tipos de materiales de los cuales se desconoce la calidad de las emisiones generadas, añadiendo la dificultad que entraña la mecanización con láser a la hora de percibir dichas emisiones.

Dado que estamos analizando una actividad encuadrada en las nuevas tecnologías, y de ahí que el tiempo transcurrido entre las posibles exposiciones y la aparición de visible de sus efectos no permite aún reunir experiencia, hemos de recurrir a la información disponible en los entes especializados en materia de seguridad y salud laboral y más concretamente sobre mecanizados por láser, no pudiendo hoy día asegurar que las protecciones utilizadas sean suficientes y no exijan unas nuevas implantaciones de protección.

Rubén Díaz



La evolución de los salarios se ha convertido en uno de los aspectos de mayor conflicto a la hora de analizar la situación y evolución de los últimos años. Desde posiciones empresariales y gubernamentales se ha venido afirmando que el crecimiento de los salarios ha sido y sigue siendo excesivo.

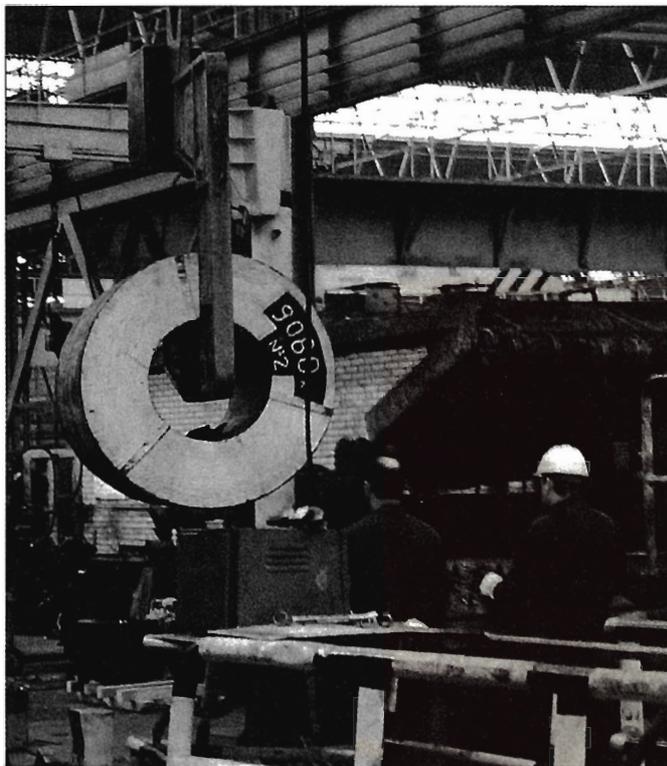
LA GANANCIA DE PODER ADQUISITIVO ES MENOR Y LA COMPETITIVIDAD SALARIAL CRECE AÑO A AÑO

LOS SALARIOS CRECEN EN EUSKADI MENOS QUE EN NUESTRO ENTORNO

El Gabinete Técnico de ELA ha elaborado un estudio que recoge la evolución de diversas variables a lo largo de los últimos cuatro años en el conjunto de Euskal Herria. En este estudio se demuestra la falsedad de los diferentes argumentos esgrimidos para exigir menores incrementos salariales.

Así, se constata que desde 1990 la productividad del empleo ha crecido muy por encima de lo que lo han hecho los salarios. Además, éstos no son los principales causantes de la inflación, sino que este papel corresponde a los aumentos de los beneficios. Viendo la evolución de los salarios en Euskadi y en el resto de los países industrializados, se observa que en nuestro país el aumento de los sueldos ha sido muy inferior (medido en pesetas) al de nuestro entorno.

El interés de la comparación realizada con nuestro entorno me lleva a comentar en este artículo los resultados de este capítulo del estudio del Gabinete Técnico, para



lo que vamos a centrarnos en dos cuestiones:

- ✓ La evolución del poder adquisitivo de los salarios.
- ✓ La evolución de la competitividad salarial de 1990 a 1994.

REALIDAD SALARIAL

Los distintos estudios indican que los salarios del Estado español son muy inferiores a los de los países de nuestro entorno. Si bien los salarios de Euskadi son mayores que en el Estado, tam-

bién se encuentran por debajo de los existentes en otros lugares. Esta realidad salarial se daba y se conocía a principios del período de referencia de este estudio.

La evolución de lo que hemos definido como competitividad salarial a lo largo de los últimos años se ha visto determinada por dos factores: los aumentos salariales en los distintos lugares y la alteración del tipo de cambio. Analizando ambos factores, destaca que, en contra de las afirmaciones vertidas de manera interesada por organizaciones empresariales y gobiernos, en el período analizado los aumentos salariales, medidos en pesetas, han sido muy inferiores en Euskal Herria que en los países de nuestro entorno.

Para realizar las comparaciones pertinentes, se han tomado como puntos de comparación cuatro estados: Alemania y Francia, dentro de la Unión Europea, por ser los más importantes en las relaciones comerciales de las empresas vascas, y Estados Unidos y Japón, principales potencias económicas.

**"PEZETATAN NEURTUTAKO
SOLDATA HAZKUNDEAK EUSKAL
HERRIAN INGURUKO ESTATUETAN BAINO
TXIKIAGOAK IZAN DIRA"**

"SOLDATAK LEHIAKORTASUNERAKO FAKTORE ONURAGARRIA DIRA"



1. EVOLUCION DEL PODER ADQUISITIVO

En Euskal Herria, los salarios experimentaron una ganancia de poder adquisitivo del 2,6% en el periodo 1990-94.

A lo largo del período analizado, el poder adquisitivo de los salarios ha crecido en Alemania un 6,2%, en Francia un 3,2%, en Estados Unidos un 0,6% y en Japón un 7,7%. Por tanto, salvo en Estados Unidos, en el resto de los países analizados la ganancia de poder adquisitivo ha sido superior a la registrada en Euskal Herria.

2. LA COMPETITIVIDAD SALARIAL

En 1990, los salarios eran en Euskadi notablemente inferiores a los de los países de nuestro entorno. Desde entonces, la ventaja comparativa que suponen unos menores costes salariales no ha hecho sino incrementarse, por lo que se puede decir que los salarios no sólo no constituyen un problema para la competitividad de las empresas, sino que, por el contrario, se convierten en uno de los pocos factores positivos de que disponen aquellas, en términos globales.

Así, en Euskal Herria, los salarios han crecido por término medio un 24,8% de 1990 a 1994 (es decir, si se pagaban 100 pesetas a finales de 1990, a finales de 1994 se pagaban 124,8). En el resto de los países analizados, que partían de salarios muy superiores a los nuestros, el aumento ha sido mucho mayor. Así, en pesetas, los salarios han crecido en cuatro años un 60,5% en Alemania; en Francia, un 48,5%; en Estados Unidos, un 54%, y en Japón, un 119,5%.

Esto quiere decir que el aumento de los salarios en Euskal Herria en los últimos cuatro años ha sido un 35,7% inferior al de Alemania, un

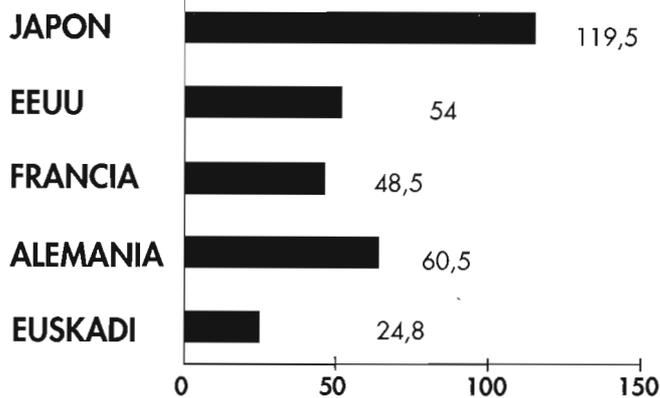
"JAPONIAKO SOLDATAK 90-94 URTEETAN IA BOST BIDER GEHIAGO HAZI DIRA"



SOLDATAK EZ DIREN ERRENTEN PARTE HARTZEA ABERASTASUNEAN HAZI EGIN DA



% DE AUMENTO DE LOS SALARIOS EN PESETAS (1990-94)



23,3% menor que en Francia, un 29,2% por debajo del crecimiento salarial en EE UU y un 94,7% menor que en Japón.

La causa de esta evolución se encuentra, básicamente, en que en este período se han producido sucesivas devaluaciones de la peseta, que han dado lugar a que la competitividad salarial haya aumentado con fuerza.

Por tanto, las reiteradas afirmaciones de que los salarios están creciendo aquí más que en otros lugares, mermando así la capacidad de competir de las empresas, carecen de todo fundamento.

La realidad indica que de 1991 a 1994 la competitividad de los salarios que se perciben en Euskal Herria no ha hecho más que aumentar. Quienes afirman lo contrario tratan de ocultar lo que en verdad ocurre, con la intención de que los trabajadores y trabajadoras seamos quienes carguemos con el peso de un ajuste continuo, mientras que, por el contrario, las rentas no salariales aumentan su participación en la riqueza generada.

Mikel Noval



GANANCIA DE PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS (1991-1994)

	1991	1992	1993	1994	1991-94
EUSKADI	1,5	1,5	1,1	-1,5	2,6
ALEMANIA	3,9	1,2	3,2	-2,1	6,2
FRANCIA	0,8	0,3	1,2	0,9	3,2
EE UU	0	0	0,6	0	0,6
JAPON	2,7	1,3	1	2,7	7,7

Hace veinte años fue uno de los motores industriales de Euskadi, y atrajo a miles de personas llegadas de los lugares más diversos para trabajar en Altos Hornos, en la "Balco" (Babcock & Wilcox), en los astilleros de la Naval y en numerosas empresas menores. Hoy, la Margen Izquierda, con sus 285.000 habitantes, con una población en declive por la desindustrialización, con un medio ambiente que ha sufrido el impacto de la industria pesada y de una densa población, apiñada a orillas de la desembocadura del Nervión, ve cómo muchos mayores se marchan, y cómo demasiados jóvenes están de brazos cruzados porque no encuentran trabajo.



A PESAR DEL CIERRE DE EMBLEMATICAS EMPRESAS Y LA GRAVE SITUACION SOCIAL, LA MARGEN IZQUIERDA CONFIA EN UN FUTURO MEJOR

RENACER DE LAS CENIZAS

En un momento de recuperación económica, la situación social puede mejorar en muchos aspectos. ELA quiere contribuir a esa tarea, haciendo que el aumento de la riqueza se reparta más entre todos.

Para poder cumplir mejor esta labor, el pasado 23 de marzo se formó la unión comarcal Ezkerraldea-Kadagua, integrada por lo que hasta ahora han sido dos comarcas. Con sus casi 10.000 afiliados, esta unión se convierte en la segunda de ELA. En adelante, la amplia zona que va desde Barakaldo hasta Karrantza se encontrará organizada bajo una misma estructura. Txema Laiseka, responsable de Ezkerraldea-Kadagua, nos explica la difícil situación de esta zona.

DESINDUSTRIALIZACION

El problema más importante es el paro. El porcentaje de trabajadores y trabajadoras que buscan empleo

es diferente según las localidades (llega al 27% en Sestao), pero en el conjunto de la Margen Izquierda, supone un 23%.

Y es que esta comarca, totalmente dependiente del sector secundario, ha sufrido un gravísimo proceso de desindustrialización en estos últimos diez años. El sector siderometalúrgico por ejemplo contaba con empresas que daban trabajo a miles de trabajadores (Babcock & Wilcox o la antigua General Eléctrica, hoy ABB), "que hoy sólo se cuentan por cientos, apenas el 10 ó el 15% de lo que fueron en sus mejores tiempos", explica el responsable comarcal.

**"HELDU ASKOK
LANA GALDU DU,
ETA GAZTE GEHEGI AURKITU
EZINIK DABIL ORAINDIK"**

Por otra parte, en Altos Hornos de Vizcaya (AHV), en proceso de cierre, se han eliminado miles de puestos de trabajo, y para 1997 se habrán desmantelado totalmente para dar paso a la acería compacta. Cientos de personas de más de 40 años y menos de 50, que no han podido entrar en los planes sociales, se encontrarán entonces en la calle sin más ayuda.

Ni siquiera los tienen todos consigo los trabajadores de Petronor, refinería que año tras año obtiene importantes beneficios, de miles de millones. La dirección pretende reducir la plantilla de 960 trabajadores en un 20%. Sin embargo, dice Laiseka, "como empresa pública, no debería poner tanto énfasis en obtener el máximo beneficio".

Además, esta refinería ha dejado de existir como empresa autónoma. La central está ahora en Madrid; en las oficinas de Bizkaia (Las Arenas, Muskiz...) sólo se realizan tareas administrativas.

**"PETRONORREKO
LANGILEEN ETORKIZUNA ERE
EZ DA ERABAT ZIURRA"**



Las instituciones han intentado llevar a cabo una política industrial basada en polígonos, pero éstos no han dado los frutos esperados. Las empresas que se instalan en industrialdeas —normalmente pequeñas empresas comerciales y de servicios, como talleres de todo tipo u hornos de pan— no han suplido de momento el empleo perdido en las grandes reconversiones.

POBLACION DECRECIENTE

En los últimos años, la población de la Margen Izquierda ha descendido. Uno de cada seis trabajadores que se quedan en la calle (el 17%) vuelve a su lugar de origen, generalmente fuera de Euskadi. La tendencia se agudiza por las numerosas jubilaciones y prejubilaciones, porque no se crean nuevas industrias.

En este momento, hay en perspectiva planes de actuación que pueden suponer una alternativa a la pérdida de tejido industrial, pero como dice Laiseka, "habrá que esperar a que tomen cuerpo".

FUTURO

Dentro de la dura situación actual, Txema Laiseka se muestra relativamente optimista: "Hemos tocado fondo, y la situación debe ir a mejor; sobreviviremos a la extinción de los dinosaurios". Ezkerraldea ha solido sufrir cierto abandono a pesar de sufrir la crisis industrial más que otras muchas comarcas. Para defender los intereses de la clase trabajadora, ELA se va a volcar en la vida social y municipal: "Si un sindicato se dedica sólo al mundo de las empresas, queda cojo".

La Margen Izquierda está en un momento clave, también para los sindicatos, porque, como dice Laiseka, "los derechos laborales sufren graves agresiones; esto exige una presencia sindical más cercana a los centros de trabajo". Como dice el responsable de Ezkerraldea-Kadagua, "si somos capaces de tener las ideas claras, ELA será aquí el sindicato del futuro".

J. Mendia



**"HONDOA JO DUGUNEZ,
EGOERAK ONERA BESTERIK
EZIN DU EGIN"**



**"IDEIAK ARGI IZANEZ GERO,
ELA IZANGO DA HEMENGO
SINDIKATUA BIHAR"**



Apostando por la ecología

La relativa desindustrialización puede tener una consecuencia positiva. Con el cierre de empresas como AHV, de gran poder contaminante, se adivina un futuro más limpio, más ecológico. En los terrenos donde se han venido depositando escorias y residuos químicos surgen parques, zonas verdes o instalaciones como la depuradora de Galindo. Las depuradoras y canalizaciones de aguas residuales permiten apreciar una ría cada vez más limpia. También los ciudadanos y las instituciones están más concienciados acerca del problema, pero ello no basta.

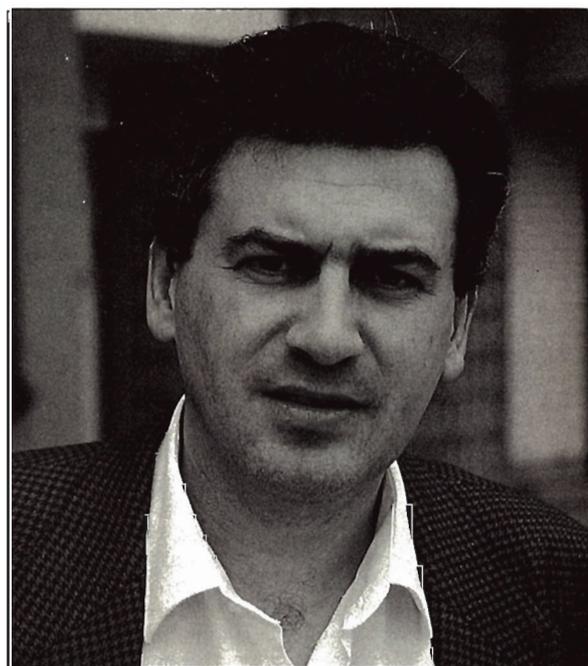
Hace pocos meses se registró en Rontealde, empresa situada en Barakaldo que se dedica a reciclar residuos industriales, una peligrosísima fuga de gases tóxicos a la atmósfera. Al menos una persona —un anciano que padecía de una enfermedad pulmonar— murió y varias resultaron intoxicadas.

Según un informe del departamento de Medio Ambiente del Gobierno Vasco, Rontealde podría funcionar de modo satisfactorio adoptando determinadas medidas. "El problema —dice Laiseka— no se deriva del tipo de industria, sino de los costes. La protección del medio ambiente conlleva unos gastos que los empresarios no están dispuestos a asumir".

Muchas veces las empresas no están dispuestas a asumir un coste no productivo. A menudo un proceso más respetuoso con el entorno lleva más tiempo que hacer lo mismo pero de forma más nociva. Si Petronor puede producir una gasolina en veinte minutos, no lo hace en tres horas, aunque emita más azufre. A veces, incluso, compensa más pagar una multa por delito ecológico (vertidos de lejías, emisiones excesivas de gases sulfúricos) que instalar una depuradora o un filtro para los gases de las chimeneas.

Algunas empresas intentan justificar su actuación con un argumento, un dilema falaz: "Ecología o empleo: si tenemos que invertir en depuradoras, los costes suben tanto que deberíamos cerrar". Pero Laiseka rechaza ese planteamiento. "No se trata de eso, no tiene por qué estar reñida la producción industrial con el respeto al medio ambiente. Si una empresa va a fabricar determinado producto, debe poner los medios para no causar daños medioambientales. Los riesgos ecológicos son hoy evitables, porque existen medios de control eficientes".

Por supuesto, ello cuesta dinero, "pero los trabajadores deben reclamar las inversiones que sean necesarias, por dos razones: como ciudadanos, van a tener que convivir con las empresas —los efectos de la contaminación salvan largas distancias— pero también como primeras víctimas potenciales de cualquier accidente ecológico". El medio ambiente empieza en el recinto de las empresas.



Txema Laiseka, responsable de Ezkerraldea-Kadagua.

Los dos únicos Juzgados Sociales existentes en Gasteiz están totalmente colapsados". Así de contundente se muestra el responsable interprofesional de ELA en Alava, Eduardo Markinez, que añade que la acumulación de asuntos y el retraso en la solución de los mismos es tal que provoca situaciones verdaderamente kafkianas, tanto para los trabajadores y trabajadoras en espera de sentencia como para los propios empleados de los juzgados, absolutamente saturados.

ELA EXIGE LA PUESTA EN MARCHA DEL TERCER JUZGADO DE LOS SOCIAL DE ALAVA PARA ALIVIAR LA ACUMULACION Y RETRASO DE ASUNTOS ACTUAL

EL GRAN ATASCO

Según Eduardo Markinez cada día que pasa se hace más evidente la necesidad de un tercer juzgado que equilibre la notable desproporción existente entre el número de asuntos que tienen entrada cada año en Magistratura y los que pueden ser resueltos por los Funcionarios de Justicia. Las estadísticas son concluyentes: el número de asuntos pendientes aumenta año tras año. Al inicio de 1989 había 387 asuntos pendientes; en 1990, 474; en 1991, 856; en 1992, 1.091; en 1993, 1.875; y en 1994, 1.917 asuntos pendientes.

Esta situación se traduce en que cuando un trabajador necesita acudir a la vía judicial para el ejercicio de sus derechos, el tiempo que tiene que esperar desde la interposición de la demanda hasta que el asunto es citado para ser juzgado es exagerado. Concretamente, a primeros de este año, los tiempos de espera eran, según el tipo de reclamación que se tratara de: en reclamaciones por despido, 3 meses; en reclamaciones de cantidades, 15 meses; en reclamaciones de invalidez, 10 meses; en reclamaciones frente al Inem, 10 meses.

"Estos tiempos de espera son insostenibles por más tiempo y ponen en duda la propia justicia", asegura Cristina Ortiz de Guinea, abogada de ELA, quien añade que "tenemos constancia, por ejemplo, que hay muchos trabajadores y trabajadoras que dejan de llevar adelante reclamaciones de cantidades porque no pueden esperar tanto tiempo. No hay que olvidar que en estos casos los trabajadores no perciben nada hasta que se conozca la sen-



Edu Markinez



Cristina Ortiz de Guinea

tencia, y si tienen que esperar 15 meses de media... Si la justicia no es eficaz, los trabajadores son los que pagan el pato", rubrica.

EL responsable de la Interprofesional de Alava denuncia, además, que para solucionar esta grave situación, en vez de aprobar la creación del tercer juzgado de lo Social, reivindicación reiterada por ELA, se hayan limitado a habilitar dos jueces de apoyo desde finales del mes de abril, "eso sí -matiza- con sólo el personal funcionario correspondiente a dos juzgados de lo Social".

Según explica Cristina Ortiz de Guinea, "con esta medida a corto plazo quizás se consiga que los tiempos de

espera entre la interposición de las demandas y las citaciones para juicio disminuyan, pero el problema de fondo va a continuar. De hecho, a pesar de esta medida, se va a seguir produciendo un atasco en todos los temas en los que la actuación de los Secretarios Judiciales es predominante, como pueden ser las ejecuciones de sentencias o en los recursos, dado que los secretarios tendrán que afrontar el doble volumen de trabajo, al igual que el resto de funcionarios", explica..

PARCHES

Markinez recuerda, además, que la provisionalidad de la medida, de "este parche", crea una situación de desor-

den dentro de los Juzgados, una acumulación de tareas para los funcionarios de Justicia que en nada beneficia al correcto funcionamiento de todas las fases de los procedimientos y que, en definitiva, no va a paliar la situación de la Magistratura a medio plazo, creando más problemas de los que actualmente existen. Máxime teniendo en cuenta que, como consecuencia de la reciente reforma laboral es de prever un aumento de la conflictividad laboral.

"No podemos dejar de lado, asegura la abogada gasteiztarra, que temas como las modificaciones de las condiciones de trabajo o los despidos por causas económicas, antes eran resueltas por la degación territorial de Trabajo mientras que ahora van al juzgado de lo Social. Los expedientes van a seguir aumentando y proporcionalmente el colapso"

ELA, en su lucha por conseguir lo antes posible la puesta en marcha de este tercer juzgado de lo social en Gasteiz ha llevado a cabo diversas reuniones con otras fuerzas sindicales, con representantes de justicia y con el propio gobierno vasco, para, entre todos, presionar ante los organismos encargados de tomar la decisión. Así y todo, no es previsible que antes de un año se consiga este tercer juzgado de lo Social.

Finalmente, Eduardo Markinez se lamenta de la falta de previsión de quienes han permitido que la situación de colapso actual se haya producido, y reclama las transferencias pendientes en materia de Justicia a la Comunidad Autónoma Vasca.

"ARABAKO LANGILEEK SENTENTZIAK EZAGUTU ARTE HILABETEA IGAROTZEN DIRA "

J. Jayo

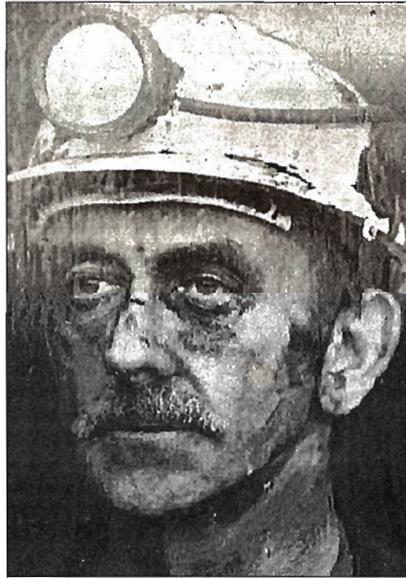
MUNDO

LA OIT DENUNCIA LOS ABUSOS DE LAS ETT

Las empresas de trabajo temporal (ETTs) o similares se extienden por el mundo, siempre con el mismo esquema: agencias de empleo privadas que 'arriendan' trabajadores temporales. En Filipinas, 8 millones de trabajadores están 'arrendados'; en Chile, el 80% de la mano de obra agrícola; en Gran Bretaña, el 58% de los trabajadores de la construcción; en EE UU, el 100% de los trabajadores en la silvicultura.

En muchos países son más de la cuarta parte de los trabajadores del sector de servicios. Las ETTs yanquis superan los 20.000 millones de dólares de negocio. En una estimación a la baja se calcula que en todo el mundo hay ya más de 200 millones de trabajadores 'arrendados'.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), alejándose en este caso de su natural asepsia, denuncia con rigor este fenómeno como fuente de abusos. A través de las ETTs, afirma la OIT, se producen "las mayores presiones que se ejercen sobre los costos salariales y en orden a extremar la flexibilidad del mercado de trabajo". "La acusación más frecuente e importante" –afirma la OIT– "es la de colusión con los empleadores, por cuenta de los cuales harían (las ETTs) el 'trabajo sucio': reducción de salarios, evasión de la legislación social". El destino de estos trabajadores parece sacado de otro siglo. Si las ETTs se multiplican es porque son un buen negocio. Y porque "las disposiciones legislativas adoptadas hasta el mo-



mento son notoriamente insuficientes", según la OIT.

SINDIKALARIEN EHIZA

Marsinah, Java Ekialdeko erloju fabrika batetako langilea, torturatu eta erahil egin dute. Rusli, greban zegoen Indonesiako behargina, joka jartzaren zitaion poliziagandik ihesi zihoala ibaira erori eta ito egin da. Tuti Sugiarti Bandungeko idoi batetan agertzen da itota.

Zerrenda luze batetako hiru izen dira hauek. Beren jardun sindikala dela medio jazarri eta

hilak izan diren hiru sindikalari. Herri askotan eskubide sindikalak bortxatzeaz gainera, erahilketara, sindikalariaren ehizera iristen dira. Birdoiketa zorrotza, desregulazioa eta merkatukeriaren politikak burutzen dituztenek sindikalariak deuseztu beharreko helburu-tzat hartu dituzte.

Aldizkari sindikaletan etengabe agertzen dira eskubide sindikalen bortxaketei eta sindikalarien hilketei buruzko berriak. Atxilotetak ia huskeria dira, eta erahilketak iceberg-aren tontorra, baina helburua beti bera, ekintza sindikala geldiaraztea alegia. Kopuruak batzutan izugarri hazten dira: sindikatu aljeriar batek lau urtetan 300 milite bano gehiago galdu ditu. Urteak dira jadanik Guatemala edo El Salvadorren sindikalariak beren ihardueren ondorioz bahitu eta hil egiten dituztela.

Errejimen eta sektore sozial jakin batzuk sindikalarien ehiza burutuaz norbaiten aurrean baliola irabazten dutela pentsatzea edo eta lasai asko demokrazia-erentzat oinarritzko diren eskubide sindikalak bortxatzea ezin da gutxietsi. Gertaera hauek joera ideologiko jakin batzuekin bat datoz, eta horiek 'egile intelektual' garbiak dituzte.

Iturriaga



El que reparte...

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

La crónica de este mes tiene nombre propio, el de Jose Mari Aldaia, un empresario del transporte guipuzcoano que en el momento de escribir estas líneas llevaba ya mes y medio secuestrado por ETA. Cada vez que se producen este tipo de hechos ELA ha expresado de manera clara y contundente su condena. Hemos dicho hasta la saciedad que el secuestro de cualquier persona, en este caso un empresario, es un atentado contra toda la sociedad vasca; hemos asegurado que se tratan de actos absolutamente injustificables y que haremos todo lo que esté en nuestra mano para intentar desterrar la violencia de nuestra sociedad...

Pues bien, para algunos todo esto carece de valor, y aseguran que ELA es ambigua en su condena de la violencia, simplemente porque pretende que ésta acabe de una vez. No otra era la pretensión del texto propuesto por ELA en el Consejo de Relaciones Laborales, en el que se terminaba demandando "que se dedique a la superación de la situación de violencia y enfrentamiento que padece la sociedad vasca toda la voluntad y el esfuerzo que un empeño de tanta trascendencia merece". Lo curioso es que se pidan cuentas y explicaciones a ELA y no a Confebask, UGT o CCOO (lo de LAB andan en su monte particular) que se resistieron a suscribir esta demanda del más elemental sentido común. Así se escriben las crónicas, que la historia, es de esperar, se terminará escribiendo con algo más de ecuanimidad.

Por fin ha llegado el verano, y a su vera verita vera las tradicionales y esperadas rebajas. Unas rebajas que, en esta ocasión, se han adelantado bastante. Repasemos, si no, lo que ha sido la actuación de UGT y CCOO en materia de negociación colectiva a lo largo del pasado mes y medio: han firmado un convenio de Transportes de Mercancías en Bizkaia que elimina el concepto de antigüedad para los trabajadores de nueva incorporación, creando dos categorías de mano de obra y abriendo la veda de la estabilidad del empleo en el sector; y han rubricado otro convenio como el de la Construcción, calco del de Madrid, con un importante deterioro de las condiciones laborales en el sector, y a pesar



que luego te salgan con esto... Aunque tampoco les debe de preocupar demasiado por que si en algo son expertos es en aquello de "donde dije digo, digo Diego". Lo que queda claro de todo esto es que el gran crecimiento de la productividad no está yendo ni a los salarios ni al empleo, sino al bolsillo de los empresarios. Y es que "el que reparte, se lleva la mejor parte".

Terminamos con dos noticias curiosas. La primera, que el tabaco es la panacea de nuestro tiempo, y nosotros sin saberlo. Menos mal que Pedro Pérez, casualmente presidente de Tabacalera, nos ha abierto los ojos al explicarnos que "fumar es bueno para los pulmones, evita enfermedades como el Parkinson y el Alzheimer, disminuye los riesgos de demencia senil,

de la oposición de ELA, sindicato que cuenta con el 54% de la representatividad. Si querían saldos ahí tienen dos difíciles de superar.

Parece que UGT y CCOO quieren recuperar protagonismo de la mano de la patronal, aunque para ello tengan que rebajar sus demandas hasta el punto de perder el carácter reivindicativo propio de cualquier organización de trabajadores que se precie. La patronal, naturalmente, encantada con este 2x1 a precio de saldo.

Por cierto, que a más de uno se le ha debido de helar la sonrisa cuando el gabinete técnico de ELA ha hecho públicos los datos del gran aumento experimentado por la productividad en los últimos años. Tanto hablar contra las subidas salariales, afirmando que tienen que ir ligadas a la productividad, para

potencia la creación literaria e incluso es agente pacificador en momentos de gran tensión como los conflictos bélicos...." A todo esto, me pregunto si fumarán los compañeros Garnacho, secretario general de la Federación de Construcción, de la UGT que tantas flores nos dedicó en su última visita a Euskadi, o Rodolfo Ares, vicesecretario de los socialistas vizcainos, porque tienen todos los síntomas de furibundos no fumadores. Y no lo digo yo, lo dice su compañero de partido Pérez. Ya lo saben, con la salud no se juega. ¡A fumar!

La segunda noticia curiosa es que hace 10 años, basureros, directivos de compañías multinacionales, estudiantes de Oxford y ministros de economía europeos fueron requeridos por la revista The Economist para realizar varias predicciones de carácter económico en torno a la nueva década. Pues bien, recientemente se ha hecho público el resultado de esta singular encuesta: los empleados de la limpieza clavaron sus predicciones. Por su parte, los ministros de economía -cuyos nombres la publicación mantiene el secreto- prácticamente no han dado ni una.

Lo extraño no es el resultado, sino que alguien se sorprenda del mismo.



UGT eta CC OOek patronalaren eskutik protagonismoa berreskuratut nahi dute

JOKIN IRIBARREN Y ESTEBAN RECAJ COMPAGINAN LA CELEBRACION DE LOS SANFERMINES CON SU TRABAJO EN LA PLAZA DE TOROS

SANFERMINES DESDE LA BARRERA

Desde hace varios años, los Sanfermines son para Jokin Iribarren y Esteban Recaj, algo más que "las mejores fiestas del mundo". Y es que su trabajo en la Plaza de Toros, que empieza a las cinco y media de la mañana, les condiciona lo suyo. Estos dos pamplonicos rechazan que trabajar de portero sea un chollo y por eso se han comprometido sindicalmente. Al hacer una valoración de las fiestas, tanto Iribarren como Recaj aseguran que lo mejor son las peñas y los actos tradicionales; lo peor, la aglomeración que se produce en una ciudad como Iruñea que durante una semana multiplica por cuatro su número de habitantes. Finalmente estos dos delegados de ELA invitan a todos los vascos a vivir los Sanfermines al menos una vez en la vida. Eso sí, no esperen que les permitan acceder sin entrada a la plaza. Lo digo por experiencia.

-Explicanos un poco el funcionamiento de la plaza de Toros de Iruñea en Sanfermines.

-Jokin Iribarren: En la plaza de toros trabajamos unas trescientas personas entre porteros exteriores, interiores y acomodadores, almohadilleros y personal de limpieza. Esteban y yo somos porteros. Nuestra función es la de picar las entradas en las puertas de acceso e impedir, por supuesto, que nadie se cuele. Cuando hay encierro tenemos que estar en la plaza a las 5:30 de la mañana y terminamos sobre las 8:15, una vez acabado el encierro y las vaquillas. Por la tarde, antes de la corrida, tenemos que estar a las 5 para abrir las puertas y acabamos sobre las 8:30, aunque este horario puede variar un poco si algún torero la arma y sale por la puerta grande...

-Me imagino que a las 9 de la noche cuando cerráis las puertas de la plaza, te vas a casa formal, formal, para madrugar al día siguiente...



Jokin Iribarren, en la plaz de Toros de Iruñea.

-Estás de broma, ¿no?. Los Sanfermines son sagrados. Cuando acaba la corrida quedo con la cuadrilla, nos vamos a cenar a la parte vieja, y gau pasa hasta la hora de entrar a trabajar. La verdad es que el 14 de julio, después de cantar el Pobre de Mi, estoy muerto.

LAS PEÑAS, ALMA MATER

-¿Cuál es en la entrada con más solera de la plaza, en tu opinión?

-A mí la que más me gusta es la puerta 5, la de las peñas, aunque tiene sus riesgos, ya que puedes acabar lleno de cemento, de chipirones en su tinta, de las cosas más alucinantes que llevan a la plaza. La verdad es que por lo general se portan muy bien. En ocasiones los puristas critican el comportamiento de las peñas, pero yo creo que son básicos para la fiesta. Ah, aviso para turistas despistados: que nadie "ves-

AL MENOS, UNA VEZ

No pudimos localizar a Esteban Recaj el día que acudimos a Iruñea a realizar el reportaje, pero si varios días después, vía telefónica. (Gracias, mister Bell).

Esteban coincidía con Jokin en casi todos sus gustos y opiniones, menos en una: él a las 12, como mucho, y después de tomarse los potes de rigor con los amigos, se va a la cama. "Tengo 46 años y al día siguiente hay que madrugar. Si no no hay cuerpo que aguante", nos confesaba. Esteban reivindica también mejoras salariales para los trabajadores de la plaza. "Los porteros, por poner nuestro caso concreto, cobramos 2.100 pesetas por corrida. No se trata, por tanto, de un chollo de trabajo". Así y todo este delegado de ELA nos confiesa que lo que más le gusta de su trabajo es poder comprar entradas a sus hijas y bajarlas al patio de caballos o a la capilla para que puedan ver a los toreros. Y es que en la familia Recaj hay afición de verdad.

Finalmente Esteban Recaj termina animándonos a acudir a Iruñea: "Los Sanfermines hay que vivirlos al menos una vez en la vida". Yo ya estoy preparando la bota y el calcetín. Gora San Fermin.

tido de guapo" se ponga al alcance de las peñas durante la corrida porque va a salir de otro color, eso seguro.

-Lo vuestro ¿es un trabajo o un chollo?: Veis los toros gratis, merendáis gratis, incluso tengo entendido que hasta ligáis en la entrada...

-(Risas). No es oro todo lo que reluce. Estar allí trabajando cuando todo el mundo está de fiesta es duro. Tampoco es cierto que veamos la corrida entera, de hecho con el tema de las guardias y demás no llegamos ni a la mitad. Tampoco puedes ir "tocaoca" porque como se te cuele alguien lo tienes claro. Al final es un trabajo, con ventajas y con problemas e inconvenientes.

-Cuéntanos alguna de esas mil anécdotas que seguro que te han sucedido en estos años.

-Yo destacaría una vez en la que una persona llegó a ofrecerme 50.000 pesetas por entrar, o aquella ocasión en que dos preciosas chicas colombianas, fans de Cesar Rincón, se pusieron de los más melosas para que les dejara pasar. La verdad es que la tentación fue mayor en este segundo caso...

-¿Cuál es el torero que más cartel tiene en Pamplona?

-Jesulín de Ulbrique tiene un gancho alucinante, aunque a mí me encanta Espartaco, por su elegancia.

RESPECTAR AL DE AL LADO

-¿Qué es lo mejor y lo peor de los San Fermínes?

-Lo que más me gusta es lo tradicional: la procesión, el riau-riau, eliminado por rollos políticos y que yo reivindico, los gigantes y cabezudos... Lo que menos, el desmadre descontrolado, la gente que no respeta al que tiene al lado. Hay que vivir la fiesta y dejar vivirla a los demás.

..Bueno, ahora que hemos intimado...¿Te harás el despistado cuando quiera entrar en la plaza sin entrada?

-¡Ya te vale!...NOOO.

N. Ispizua

HUMOREA



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Harridura

Langabetu desorganizatu bat naiz (enpresariei ez baitzaie alderantzikoa gustatzen) eta kezka bat azaldu nahi nizuke. Harrituta eta minduta utzi ninduen orain dela gutxi irakurritako albiste bat: ACI izeneko elkarte bat sortu omen da (Fagor, CAF, Iberdrola, BBV, Babcock, eta abarrek osatua), enpresak egiteko diru mordoia atzerrian inbertitzeko intentzioaz.

Bazirudien diru edo ideia faltan zebiltzala hemengo enpresariak, baina ez dirudi guztiz egia. Hobe horrela bada, baina zertarako? Hemengo behar larria ikusita, Kontxintxinan enpresak eraikitzeko? Nortzuk eta kooperatibako sozialistak?

Langabetuok behinpehin enpresa horiek hemen eraikitzea eskertuko genuke. Hirugarren mundua larri dago, baina hemen bide horiek hartuak ditugu. Geure ekonomia jasotzen dugunean izan gaitezke esker oneko atzerriarekin, baina orain guretzako ere ez dauka.

J.O. (Arrasate)

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.**

Argudioa inbertsio horientzako Bruselak laguntzak ematen dituela omen da. Beste argudio bat: markak saltzeko nonbait inbertsioa egitea hobea dela, bertako biztanleak marka ezagunagoa izan dezaten. Baina nik Coca-Cola ez dut famliartzat, guztiz amerikartzat baizik. Hau ez da arrazoi sendoa.

Ez dakit zer egin ahal izango duzuen enpresa horiek hemen eraiki daitezen, baina gutxienez manifa batek hemen Arrasaten zer pentsa eman diezaie hemengoon larritasunaz. Eslogan on batekin, proiektu eta inbertsio horiek hemen egiteko eskatuaz, edo zuek ikusiko zenukete. Agur eta beste bat arte.

Burla

Las recientes declaraciones del presidente del Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya, José María Vázquez Eguskiza, en las que se mostraba partidario de hablar con los sindicatos sobre beneficios e inversión nos parecen una burla a los que durante un mes hemos estado en huelga, precisamente por la incapacidad del CIMV de llevar adelante una negociación seria y coherente. Para los que nos ha tocado negociar con el CIMV estas declaraciones carecen de credibilidad, son globos hinchados de aire.

Me llama también la atención el que les haya entrado repentinamente las ganas de dialogar, y culpen a los sindicatos, especialmente a ELA de dificultar la negociación.

Le tengo que recordar que para que el CIMV admitiera un mediador en la negociación del convenio de Prefabricados de la Construcción tuvimos que esperar dos semanas, ante la actitud prepotente que mantuvo la patronal, sabiamente aconsejada desde el CIMV, por cierto.

Por último, no llego a comprender que el Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya no renuncie a un acuerdo de formación continua para Euskadi y, al mismo tiempo aconseje a los empresarios del sector de la construcción que den el visto bueno a una Fundación laboral que les ata de pies y manos al de Madrid. Me parece lógico que la patronal mire por el interés de las empresas, pero creo que es difícil de explicar que el CIMV apueste, como ha ocurrido en el caso de la construcción por un convenio estatal, renunciando a administrar y organizar la formación desde Euskadi.

Javi Caridad
(Portugalete)

PASSADALANDIA

"FUMAR ES BUENO. INCLUSO HA SIDO AGENTE PACIFICADOR EN MOMENTOS DE GRAN TENSION, COMO LAS GUERRAS"

"NUESTRA LEGISLACION LABORAL ES LA MAS RETROGADA DE EUROPA YA QUE ESTABLECE CONDICIONES PARA LOS CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO"

"OSO ZAILA DA SINDIKATUEKIN HITZEGITEA"

PEDRO PÉREZ,
presidente de Tabacalera

JOSE MARIA VAZQUEZ EGUSKIZA,
CIMVko lehendakaria

OSCAR FANJUL,
presidente de Repsol

HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "DESPUES DE VEINTICINCO AÑOS DE CONFLICTO ENTENDI QUE ESTABAMOS EN UN CALLEJON SIN SALIDA Y QUE HABIA QUE HACER TODO LO QUE HABIA QUE HACER PARA LOGRAR LA PAZ, AUNQUE IMPLICARA RIESGOS POLITICOS Y PERSONALES"

Albert Reynolds, ex-primer ministro de Irlanda.

✓ "BORTIZKERIA ARBUATZEAZ GAIN, HURA SORTARAZTEN DUTEN GATAZKAK KONPONTZEA DA BAKEA ERAIKI ETA BERMATZEKO ERARIK DEMOKRATIKO ETA ERAGINKORRENA"

Bittor Aierdi, Elkarriren Nafarroako koordinatzailea.

✓ "LAS MUJERES PIERDEN PORQUE LAS CARTAS ESTAN MARCADAS CONTRA ELLAS"

Susan Sontag, escritora.

✓ "ABERTZALEAK, NAHIZ ETA ORAINDIK AHUL DAUDEN, DOI BAT AZKARTU EGIN DIRA IPARRALDEAN"

Jean Baptiste Dirassar, kazetaria.

✓ "ETA EZ DA LORPEN POLITIKOAK ESKURATZEN ARI"

Patxi Zabaleta, politikaria.

✓ "SI UNA SOCIEDAD NECESITA DE UN PODER REAL NECESITA AL TIEMPO DE CONTRA PODERES QUE LIMITEN LOS ACTOS DE ESE PODER. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES REPRESENTAN EN EL TERRENO ECONOMICO Y SOCIAL UN IMPORTANTE CONTRAPODER"

François Mitterrand, ex-presidente de Francia.

✓ "DENOK GAUDE ADOS ARMAK IRLANDAKO POLITIKATIK DESAGERTARAZTEAREKIN"

Mitchell Mc Laughlin, Sinn Féin-eko kidea.

✓ "LOS GRANDES BANCOS EUROPEOS HAN SIDO LOS GANADORES REALES DE LAS ULTIMAS CRISIS MONETARIAS"

Alexander Lamfalussy, presidente del Instituto Monetario Europeo.

✓ "GAUR EGUN IOGUR BATETAN EEBB GUZTIETAN BAINO KULTURA GEHIAGO DAGO"

Alan Rudolph, zine zuzendaria.

✓ "BABES SOZIAL HANDIEGIAK ONDORIO TXARRAK DAKARZKIO GIZARTEARI"

Jordi Pujol, Catalunya-ko lehendakaria.

Guztia ez da polita eta ederra lana dagoenean. Volkswagenek Landabengo lantegian argi asko uzten du. Enpresa hau Nafarroako ekonomia-erdigune delako esan genezake —esportazio eta langile kopuruaren arabera—, eta oraintsu egiten dituen Polo kotxe guztiak salduta omen dauzka Europako merkatuetan. Horrek ordea sekulako presioa dakarkie langileei: lagun kopuru berdinak ekoizpen gero eta haundiagoa lortu behar du. Etengabe arrazionalizatzen ari dira lan prozesua. Bestalde, kontratu tenporalekiko langile gehiegi dago —lana nahikoa izan arren—, eta enpresa hornitzailetako zein subkontratetako ki deek lantegi bertan dihardute. Horrelako giroan, hiru txandatan lan eginez eta hiru sailetan banatuta dagoen lantegian burutzen dute lan sindikala ELAko ordezkariak. Euri eman diegu hitza.



VOLKSWAGEN, EL MAYOR EMPLEADOR PRIVADO DEL VIEJO REINO, ENCARNA TODAS LAS CONTRADICCIONES DE LA ECONOMIA FORAL

VW-NAVARRA: LUCES Y SOMBRAS DEL LIDER

La industria automovilística llegó a Navarra en la época del desarrollismo franquista. El origen fue una fábrica de motores y cambios, Nueva Montaña Quijano (NMQ). En 1965 se bautizó a la planta de Landaben con el nombre de Authi (Automóviles Hispano-Ingleses), que fabricaba el Morris 1.100 y pertenecía a NMQ y el Banco Santander. Entre 1969 y 1973 British Leyland se hizo con la propiedad de Authi.

Pero pronto, a raíz de la 'crisis del petróleo' y un incendio que destruyó parte de las instalaciones, en octubre de 1974, el fabricante británico se retiró. Fue cuando Seat se hizo cargo de Landaben y empezó a fabricar el 124. En 1982 Volkswagen (VW) y Seat firman un acuerdo de coo-

peración tecnológica e integran un consorcio junto con Audi y Skoda; en 1984 empieza a fabricarse el primer modelo de Polo. Cuatro años más tarde el grupo alemán compró Seat.

A finales de 1993 Volkswagen compra Landaben a Seat e integra la fábrica en su estructura empresarial, bautizándola un año más tarde como Volkswagen-Navarra. En estos momentos la carga de trabajo de la planta es enorme, porque el mercado absorbe toda la producción del Polo que sale de Pamplona.

"ASTEAN BI EGUNETAKO KONTRATUAK ERE BADAUDE"

TRABAJO SINDICAL

Tras cuatro años sin representación en el comité, el sindicato ha obtenido en las pasadas elecciones de febrero 2 delegados. "No era fácil, por la ausencia de los últimos cuatro años, y ello se nota". Sin embargo, la coherente línea sindical mantenida por los militantes de ELA ha tenido su fruto: "Estamos afiliando a bastantes trabajadoras y trabajadores, gracias a la dinámica de las elecciones y también al trabajo regular desarrollado desde siempre".

"LANGILEEI PRESIOA EGITEKO ZENTRU ARTEKO LEHIA DAGO"

La sección sindical difunde hojas informativas sobre los asuntos de actualidad. "No criticamos por criticar, pero sí que denunciamos siempre la falta de claridad en el planteamiento de los temas por parte de los sindicatos mayoritarios, UGT y CC OO", afirma Roberto Velázquez: Así, la participación en una convocatoria de huelga en el Metal, o la necesidad de convenio diferenciado del de Seat en Cataluña fueron dos momentos en que ELA, junto con LAB, consiguió sacar adelante su posición frente a la cómoda mayoría absoluta de principio de los sindicatos estatales.

LUCES Y SOMBRAS

Volkswagen, verdadero motor del sector industrial navarro y mayor empleador de la Comunidad Foral, sirve de ejemplo para resumir

la contradictoria situación que vive la industria navarra. Por un lado, da trabajo a miles de personas, pero por el otro, sirve de laboratorio para experiencias peligrosas en cuanto a los derechos de los trabajadores.

En primer lugar, muchas personas no tienen un puesto de trabajo seguro; hay un elevado grado de eventualidad. "Aquí hay muchos tipos diferentes de contrato de duración determinada, desde el de fomento de empleo hasta el de lanzamiento de nueva producción, hasta el de fin de semana (sólo para sábados y domingos)", explican Alberto Velázquez, Patxi Etxaide y Patxi Etxarri, miembros de la sección sindical de ELA.

Los militantes del sindicato se han propuesto vigilar especialmente la contratación, "porque más de 1.000 de las 4.600 personas que integran la plantilla de VW-Navarra tienen un contrato temporal". Para los miembros de la sección sindical de ELA, "el contrato temporal debe responder a situaciones excepcionales y muy puntuales". Si hay un volumen de trabajo estable, "como tenemos ahora, no se justifica la eventualidad".

DIFICULTAD DE TRABAJO

Los tres turnos de trabajo, la temporalidad y la estructura de la fábrica, dividida en tres grandes núcleos de producción, "no ayudan al trabajo sindical; cada área tiene unas condiciones, ambiente y problemática diferentes y no trasladables". Eso plantea una gran dificultad a la hora de homogeneizar los objetivos y las reivindicaciones sindicales.

Otro fenómeno que los militantes de ELA quieren controlar es la existencia de las subcontratas (por ejemplo, la de mantenimiento de carretillas elevadoras o la del departamento comercial), que desvirtúan las relaciones laborales en la fábrica. Existen en Landaben casi mil puestos de trabajo subcontratados; las diferencias de todo tipo (salariales, de jornada, etc.) están aseguradas.

Y no acaba todo ahí: Empresas proveedoras como Tecnoconfort o Unicable llegan con sus trabajadores hasta la misma cadena de montaje (en aplicación del sistema 'just in time'). "La próxima fase será que cada uno monte sus productos en los automóviles; hay que cortar esa tendencia", dicen los miembros de la sección sindical. Cualquier paso en esa dirección resulta tanto más peligroso "porque VW es el escaparate de la industria navarra".

ETERNA CONSOLIDACION

'Consolidar el centro' es el principal lema de la dirección de VW-Navarra. "Es el otro argumento que utilizan para presionar, otra forma de acrecentar la competitividad de los diferentes centros entre sí.

KAPITALA NONGOA, IRABAZIA HANGOA

Lehenago ere azpimarratu izan du ELAk kapitalen jatorriaren arazoa. Volkswagen-Navarra horren adibide ezin hobea dugu: Alde batetik, kotxeak egiten dituen enpresa honek zeharkako lana askotan multinazionalen eta atzerriko enpresen esku uzten duelako. Landaben poligonoan argi ikusten da: TRW, Girling, AP, Lunke, Tecnoconfort... Oso gutxi dira jatorriz bertakoak.

Atal sindikaleko kideek azaltzen dute menpekotasun horren arriskua: "Badakizu, kapital horien inbertsioak nahikoa errenditzen ez badu, edozein unetan aldegin dezakete". Izan ere, Nafarroan bertan ezagutu dugun Danone-ren kasua ez baita aspaldikoa. Bestalde, sor lezakeen aberastasuna ez da uste bezain handia: lantegi bera ere gauza askotarako sorterriko produktuez hornitzen da. "Hemen isolatzeko zinta, eta lorategietarako lurra ere, Alemaniatik ekartzen dute".

Con todo, la empresa juega mucho con la opinión pública, busca dar una imagen de benevolencia: 'creamos empleo'. "Es verdad que los eventuales gozan de mejores condiciones que en otras empresas, -conceden los militantes de ELA- pero por otra parte, el Gobierno navarro la cubre de atenciones: expropia terrenos para las obras de ampliación, desvío del trazado del ferrocarril para acercarlo

a la fábrica". No todo es de color rosa. "A veces, los trabajadores nos enteramos de cuestiones laborales por la prensa".

HORAS EXTRAS

En la negociación del convenio, y también en el trabajo diario, surge el problema de las horas extras: "También queremos controlarlas, porque cuando hay que producir más -de momento, todos los Polos que salen de Landaben están vendidos-, nos hacen meter horas en lugar de contratar a más trabajadores". La eliminación del mayor número posible de horas será por tanto otro de los objetivos de la sección sindical.

En Volkswagen Navarra la plantilla trabaja 12 sábados adicionales, y la dirección puede jugar con la distribución de la jornada industrial, 7 días más. "Aquí nos hemos adelantado a la reforma laboral, en cuanto a la flexibilidad de jornada y calendarios"; sólo 15 días de vacaciones son fijos, el resto depende de las necesidades de producción.

Las multinacionales "como todas las empresas, -explica Alberto Velázquez- velan por sus intereses, pero cuentan con el arma de la competencia entre los diferentes centros". Esgrimiendo la cuota de producción -"si no se cumple, te la quitan"-, la multinacional amenaza con llevar la fabricación del Polo a la fábrica matriz de Wolfsburg (Alemania). La productividad ha de aumentar de modo constante: "El número de coches fabricados crece de manera constante, pero sin contratar a más trabajadores". Es la racionalización continua. El empleo tiene un precio.

G. Zeberio



En la imagen, militantes de ELA en Landaben.

LABUR

✓ DESPIDOS NULOS POR DISCRIMINACION SINDICAL

El Juzgado de Iruñea ha declarado nulo el despido del candidato de ELA a representante sindical en la empresa Sociedad Deportiva Recreativa Arenas, de Tudela. Los motivos disciplinarios alegados por la empresa constituían una mera apariencia formal para cubrir el cese, siendo el motivo del despido apartar al trabajador de cualquier cargo de representación laboral, y de represalia a su iniciativa de presentarse candidato.

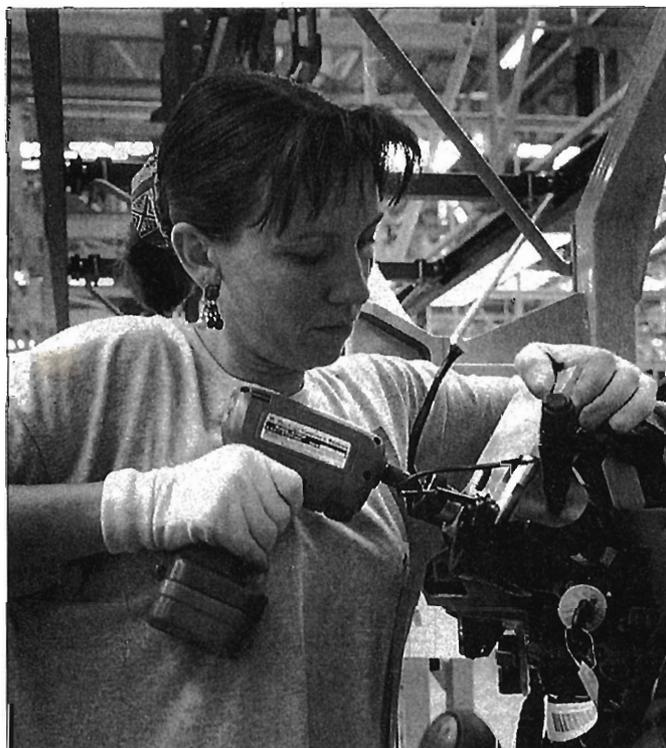
De igual forma, el Juzgado de Bilbao ha declarado nulo el despido de 6 trabajadores de ELA y 4 de CC OO, de la empresa Securitas Seguridad España, S.A. Sobre el papel se trataba de despidos objetivos por causas económicas, pero el criterio para elaborar la lista de despedidos fue la afiliación y la inclusión de los trabajadores en las candidaturas de ELA y CC OO en las últimas elecciones sindicales, casualmente "las formaciones más reivindicativas, a diferencia de la formación que permanece en el Comité, que no ha sido afectada..."

✓ 'APRENDICES' DE LIMPIADOR

A denuncia del Servicio Jurídico, la Inspección de Trabajo de Alava ha levantado acta de liquidación a la empresa Garbietxea, S.L., por el contrato de aprendizaje celebrado con un trabajador, contrato que "(...) tiene por objeto el aprendizaje del limpiador".

Considera la Inspección que dicho contrato se ha realizado en fraude de ley, por haberse utilizado el contrato de aprendizaje para persona, finalidad y supuesto distintos a los legales; en consecuencia, levanta acta de liquidación por la diferencia entre el salario de aprendiz y el salario establecido para la categoría de limpiador, y por las contingencias que el contrato de aprendizaje no protege, como jubilación, desempleo, etc.

ZUZENEZ KONTRAKO BEREIZKERIA



detik oso onartu zaileko jarrera.

Beraz, tankera honelatsuko jarrera ari da azaltzen, onargarriagoa datekeelakoan: lehendik lanean dabilzan langileei dituzten baldintzak errespetatzen zaizkie, diren-direnetan, hala nola aintzinasuneko plusa eta beronen kopurua kalkulatzeko moduloak; aurrerantzean kontratatzen diren langile berriei, aldiz, antzinatasun plusa ukatu edo eta baldintza askoz ere murriztagoetan aitortu.

Eta halatsu gainontzeko lan baldintzetan, ordutegian adibidez. Badirudi gainera tanke-
ra horretako jarrerak aurrera egin dutela zenbait hitzarmenetan.

ZUZENEZ KONTRAKO BEREIZKERIA

Langilearen eskubide funtsezkoenetakoa da bereizkeriarik ez jasatea laneko zergati edo baldintzak direla medio. Bereizkeriaren iturriak ez du zertan izan behar beti ugazabaren erabaki edo agindu bat; legearen beraren baitan ere egon daitezke bereizkeria eragile diren arauak, eta hitzarmen kolektiboen baitan ere bai, agian.

Legearen aurrean denok berdinak izateak alde batetik denentzako legea bat dela esan nahi du, salbuespenik gabe; baina baita ere legeak berak, eta era berean hitzarmen kolektiboak berak, tratamendu bat bera eman behar duela berdin edo kideko diren egoeren aurrean; eta tratamendu desberdina ematera, arrazoi objektiboak egon behar dutela tarteko, bereizketa bereizkeria bilakatzea eragozten dutenak.

UGAZABERIAREN ASMOAK

Lan erreformak zilegi bihurtu dituen eskubide murrizketak hitzarmen kolektiboen bitartez bideratzeko ahaleginetan ari da ugazaberia. Nonbait eskubide murrizketa erabat eta behingotik ezartzeari gehiegi derizkio, edo eta negoziazio mahaiaren bestal-

Langile kontratatu zahar eta kontratatu berrien arteko bereizketa hori ezartzeko ez dirudi inolako arrazoi zuritzailerik dagoenik, eta beraz, badirudi legez debekatutako bereizkeria baten aurrean gaudela. Langileen arteko tratu ezberdina zilegi egiten duten irizpide objektibotzat onartuta daude, adibidez, kategoriaren arabera soldata, edo lanpostuaren arabera plusak; baina ez, esate baterako, langile tenporal edo finkoa izatearen arabera soldatarik, eta il-do beretik, ezta langile zahar edo berria izatearen arabera soldata bereizketarik ere.

Esan beharrik ez dago horrelako bereizkeriarik zuzenez kontrakoa baldin bada, are onartezinagoa dela langileen arteko elkartasun edo ikuspegi sindikaletik; eta are gehiago oraindik kontutan hartzen bada langile kontratatu zaharren eskubideak murriztearen txanda letorkeela hurrena.

J. B. Harriola



■ SALARIO DEL MOMENTO DE DESPIDO

Se plantea la consulta sobre el problema de la fijación del salario del trabajador en el momento del despido, del que depende el cálculo de la indemnización y los salarios de tramitación, cuando el convenio está negociándose y luego se publica con eficacia retroactiva al momento del despido.

La determinación del salario del momento del despido es una cuestión importante del proceso de despido, porque determina a su vez la cuantía de la indemnización en juego, y de los salarios de tramitación, muchas veces de un periodo amplio de tiempo. El problema se plantea cuando el trabajador es despedido y tiene en trámite una demanda de categoría, o está sin negociar el convenio, o cuando después del despido y durante la tramitación del mismo se producen incrementos salariales por ley o por convenios sucesivos.

De acuerdo con la Sentencia del T.S. de 7-12-90 (A. 9760), cabe establecer los siguientes criterios:

1.- El salario regulador de las indemnizaciones y de los salarios de tramitación es el correspondiente al momento del despido. El debate sobre cuál es ese salario tiene cabida en el proceso de despido, y sobre él se

debe pronunciar la sentencia, sin que ello suponga acumular indebidamente procesos distintos al de despido.

2.- Cuando la diferencia entre el salario percibido al tiempo del despido y el debido percibir entonces, deriva de pronunciamientos o resoluciones posteriores —como son la sentencia en materia de clasificación profesional, la recaída en un proceso de conflicto colectivo que determine un salario mayor o el convenio colectivo posterior, aunque con eficacia retroactiva al tiempo de despido—, cabe la posibilidad de un proceso distinto al de despido, para reclamar las diferencias tanto en la indemnización fijada, como en los salarios de tramitación percibidos.

3.- Cuando con posterioridad a la fecha del despido se producen sucesivos incrementos salariales por disposición legal o por convenio colectivo, sin carácter retroactivo pero coincidiendo con el período de los salarios de tramitación, el criterio del Tribunal es que no cabe la actualización del salario regulador ni de los salarios de tramitación, "pues el incremento posterior no afecta a la indemnización del despido fijada en la sentencia, ni a los salarios de tramitación devengados después de la misma". Únicamente cuando el trabajador es readmitido durante la tramitación del recurso y presta trabajo efectivo, la ley prevé que cobre su salario actualizado; pero cuando por decisión del empresario no preste trabajo efectivo, el

salario de tramitación queda congelado.

Se trata de una solución injusta y discutible, como lo demuestra el que cinco magistrados de la Sala formularan voto particular a la Sentencia manifestando su opinión contraria al parecer mayoritario.

■ FUNCIONES DE VIGILANCIA DE LOS REPRESENTANTES

1. **Firma de finiquito:** Los trabajadores pueden solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de la firma del recibo de finiquito. Si el empresario impidiese tal presencia, el trabajador puede hacerlo constar en el propio recibo (art. 49.2 ET).

2. **Registros personales y de taquillas:** Cuando proceda realizar registros en la persona del trabajador, o en sus taquillas y efectos particulares, se debe contar con la asistencia de un representante de los trabajadores.

3. **Control de la contratación:**

a) La empresa debe entregar a los representantes copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, en un plazo no superior a diez días desde la formalización (art. 8.3 ET).

b) La empresa debe informar a los representantes sobre cada contrato de puesta a disposición celebrado con las empresas de trabajo temporal y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración (art. 9 de la Ley 14/1994).

4. **Condiciones de seguridad e higiene:** Los representantes ejercen una labor de vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en la empresa, con facultades de actuación que llegan hasta poder acordar la paralización de actividades en caso de riesgo inminente de accidente (art. 19.5 ET).

5. **Normas laborales y de seguridad social:** los representantes vigilan el cumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia laboral, de seguridad social y de empleo, tanto legales como pactadas, pudiendo dirigirse en representación de los trabajadores al empresario, a la Inspección y a los tribunales (art. 64.1-9ª).

ELAK ETT-EN HITZARMENA INPUGNATU DU

ELAK Lan Tenporaleko Enpresen (ETT delakoak) estatuko hitzarmen kolektiboa inpugnatu du, kontratazio tenporalaren epea luzatzen duten legez kanpoko klausula batzuk baitaizka. Auzitara eramán ditu halaber Ecco eta Elan enpresetako hitzarmenak.

Enpresaz-enpresa borrokatu behar da langileak merkantzia legez erabiltzearen aurka. Lan Tenporaleko Enpresen langileak kontrata-tzea ekidin behar da, langile horiei bidaltzen dituzten enpresetako baldintzak onartu nahi ez badizkiete behinpehin.

UGT eta CC OOek egin bezala horrelako hitzarmenak sinatzea prekarizazioa babestea eta lehen eta bigarren kategoriako langileen zatiketa legez-tatzea da. ELAK horren aurka amaieraraino borrokatuko du.



Kontserbagintzako enpresak ETT bidez kontratatzen hasi dira.



ABRIMOS EN AGOSTO

A pesar de que la mayor parte de la actividad económica se medio paraliza en agosto hay empresas que trabajan y conflictos que no pueden esperar.

Para resolver cualquier problema o conflicto que tengas, los principales locales de ELA permanecerán abiertos mañana y tarde, en su horario habitual. De 9 a 2 por la mañana, y de 3,30 a 6,30 por la tarde, excepto los viernes por la tarde.

NUEVOS LOCALES

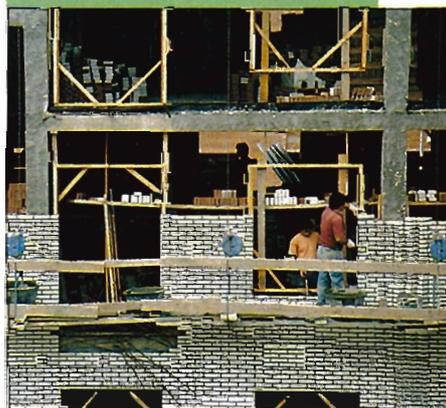
T ras un año de obras y de permanencia en un local provisional en Carlos III, la **sede de Pamplona** ha vuelto a abrir sus puertas en **Iturralde y Suit, s/n** totalmente reformada. Como ha dicho Jose Mari Otaegi, responsable de Navarra, "ha valido la pena esperar porque los trabajos realizados nos permiten disfrutar ahora de un local mucho mejor distribuido, funcional y agradable". El número de teléfono del local es de nuevo el **948-23 20 00**, y del fax, el **948-24 80 49**.

Por otra parte, también en Gipuzkoa, más concretamente en **Andoain**, ha habido mudanza: a partir de ahora, ELA estará en la calle **Escuelas, 4, 1ºD**; el teléfono continuará siendo el **943-59 38 93**.

IV CONGRESO DE LA FEDERACION DE CONSTRUCCION

Luis Mari Arana ha sido elegido secretario general de la Federación de Construcción y Madera en el cuarto congreso federal de esta organización celebrado el pasado 23 de junio en Donostia.

La negociación colectiva ha centrado los debates de los 112 delegados asistentes, que también analizaron la situación de los sectores que componen la federación, la realidad socio-económica vasca, la importancia de la seguridad y la salud laboral, el papel de la Federación de Construcción en la sociedad vasca, a la vez que marcaron importantes retos organizativos internos.



Durante su intervención, Arana recordó los ataques que tanto por parte patronal como por parte del sindicalismo estatal han sufrido a lo largo de estos años los convenios provinciales. En este sentido, adelantó que la estrategia de la FCM a corto plazo es la de recuperar los contenidos y materias de los convenios provinciales.

Franqueo concertado
Nº 08 / 129