

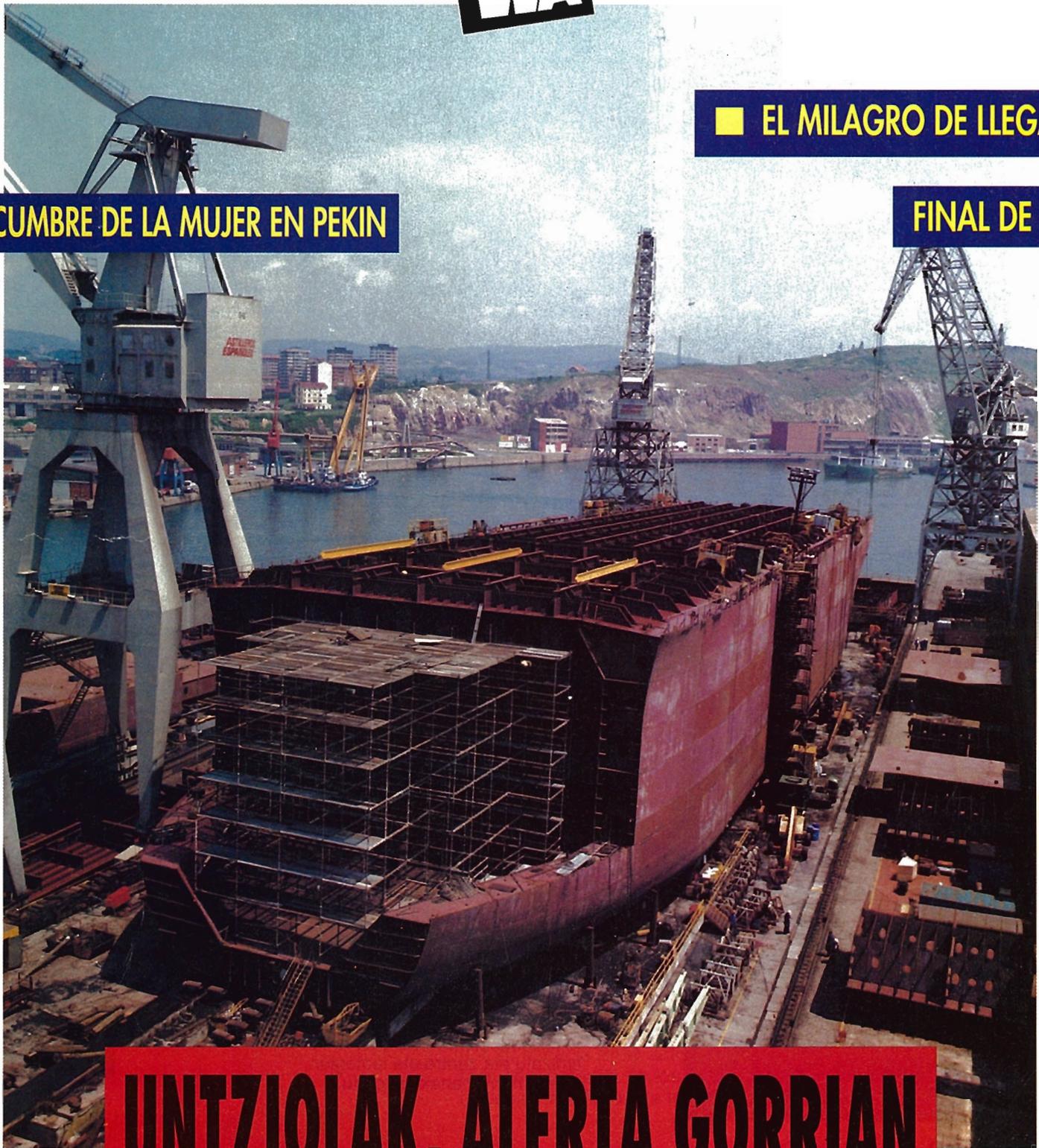
# Landeia

**ELA**

■ EL MILAGRO DE LLEGAR A

■ CUMBRE DE LA MUJER EN PEKIN

FINAL DE MES



**UNTZIOLAK, ALERTA GORRIAN**

## NUMERO 35 ZENBAKIA SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE EN TORNO A  
LOS SALARIOS
- 6 BERRIAK-NOTICIAS
- 7 NEGOCIACION COLECTIVA:  
ARTICULO DE J. UNANUE
- 8 VISITA DEL SINDICATO  
DANES HK
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE EN TORNO A LA  
COMARCAL DE IRUÑEA
- 14 IV CUMBRE DE LA MUJER EN  
PEKIN
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE EN TORNO AL  
SECTOR NAVAL
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

## S T A F F

### DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarria

### COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

### REDACTORES/IDAZLARIAK

Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta,

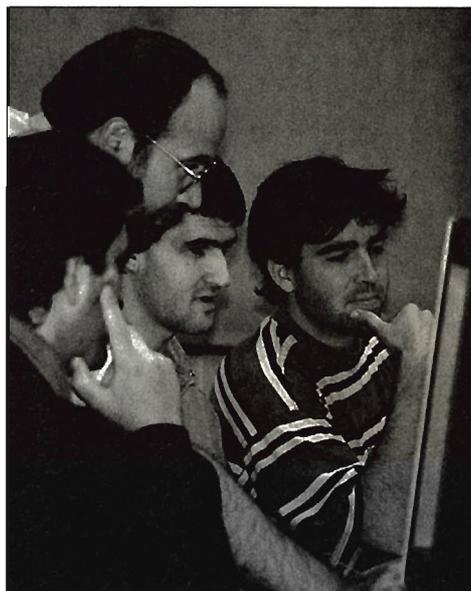
Valentin Bengoa, Mikel Noval, Jose

Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

# AUKERA EZIN HOBEA



**L**angileen heziketa iraunkorraz Confebask, ELA eta Eusko Jaurjaritzaren artean lortu den adostasunak ate berriak iriki dizkio gure artean, ez aurrera ta ez atzera, trabatuta zegoen gaiari. Elkarrizketa luze eta korapilotsuak behar izan dira adostasun puntuak landu ahal izateko, baina gauzatu da azkenik itxuraz erraza izaki, zaila gertatzen ari zena.

Ereduaren ardatza honoko puntuetan legoke:

- Heziketa lan mundutik sortutako eskari edo demandari egokitu behar zaio. Baina demanda hori, lantegi ttikitari bederen, nekez sortzen denez bere kasa, bultzatu egin behar da, enpresen formazio beharrak identifikatuz eta enpresari nahiz langileak heziketa iraunkorrera bultzatuz. Langintza honetarako jartzen diren bitartekoetan eta partaideen konpromezuaren seriotasunean izango du eredu honek bere arrakastaren giltzarrietariko bat.

- Heziketa zentroen erabilera optimizatu eta zentro eta lantegien arteko harremanak sakondu.

Inori heziketa iraunkorra ematea eragotziko ez bazaio ere, akordioak ez du inolaz ere formazio laguntzen epelean inolako txiringoien ugaltzea bultzatu nahi.

- Heziketaren administrazioan eta batez ere diru erabileran garrantasun bermatu, horretarako kontrolak zehaztu.

- Heziketa iraunkorraren gestio eta administrazioa, patronal eta sindikatuen esku soilik utzi ordez, hauekin batera gobernuak ere osatuko duen erakunde baten eskuetan jartzea. ELAk hasieratik -eta FORCEMekin gertatutakoa ikusita oraindik biziago defendatu duen eredu honetan, administrazioari gai hontaz duen erantzukizunari aurre egitea esijitzen zaio, bide batez erakunde horren barruan ugazaba, sindikatu eta beste interesen artean nolabaiteko oreka bermatzen duelarik.

Orain artean gauzatutako akordioak oinarritzko adostasunak baizik ez ditu jasotzen, eredu berriaren ardatza ondo zehazten duten adostasunak, nolana. Irizkitzen zaigun fasean adostasun hоек akordio konkretu batetara pasatu behar dira.

Orainarte lortutako kontsentsuak ez du inor kanpoan utzi nahi. ELA irekitasunez negoziatzeko eta, beto mehatxurik gabe, akordioa nahi duenarekin akordioa bilatzeko prest dago.

Sinistuta gaude gure herriak izan dezakela heziketa iraunkorrean orain hainbeste aipatzen diren abantaila konparatibo horetako bat. Eta eskuartearen dugula abantaila hori indartzeko aukera ezin hobea. Inolaz ere alperrik galtzen utzi behar ez genukeen aukera.

# APORTACION Y EXIGENCIA



**S**e han cumplido cien años desde que Sabino Arana levantara acta de constitución del nacionalismo vasco. Cien años en los que, entre dificultades sin cuento, el movimiento nacionalista se ha consolidado y desarrollado hasta alcanzar una fuerza y presencia social muy destacadas.

Quienes hoy militamos en el nacionalismo, un movimiento caracterizado por la pluralidad, frecuentemente polémica, de formulaciones y estrategias, somos en alguna medida tributarios de aquella iniciativa. Deuda que es palmaria en el caso de nuestro sindicato, ya que en la propia fundación de ELA tuvo mucho que ver la sensibilidad, el interés y la implicación que el partido fundado por Arana mostrara con el mundo del trabajo.

Sin renunciar a su compromiso abertzale, el proyecto de EL se dirige a la totalidad de la clase trabajadora de este país, pretende representarla y encuadrarla y su tarea primordial, que absorbe la mayor parte del esfuerzo y dedicación del sindicato, está directamente ligada a la satisfacción y defensa de los intereses inmediatos (empleo, salario, condiciones de trabajo, promoción profesional, protección social...) de este sector.

La adhesión a una organización sindical viene determinada de forma primordial por su eficacia en la satisfacción y defensa de los intereses inmediatos de traba-

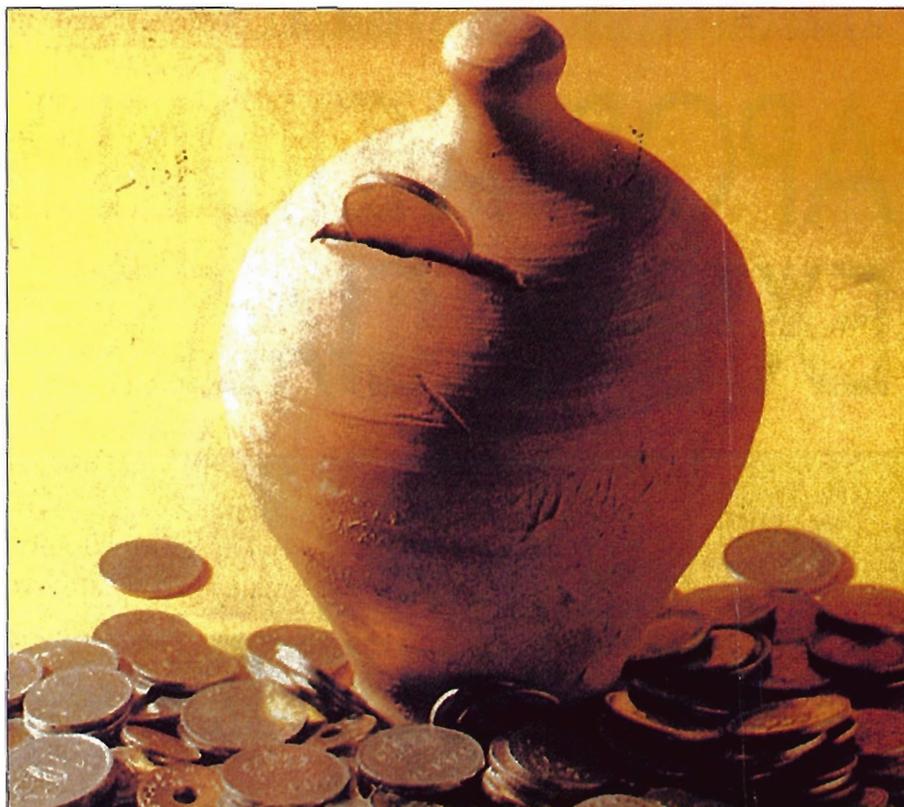
jadores y trabajadoras. En consecuencia, muchas personas no nacionalistas, sin necesidad de serlo, van participando con comodidad de una organización que se define nacionalista y que actúa como tal. El elemento de progresiva integración que esta realidad aporta es probablemente una aportación no suficientemente valorada a la normalización de nuestra sociedad.

Ahora bien, es una aportación exigente. El sindicalismo es reivindicativo en el día a día frente a las empresas y los poderes públicos, formula e intenta que se asuman sus propias prioridades (marco vasco de relaciones laborales...), reclama que elementos como la justicia y la participación social estén presentes en la práctica cotidiana y en los proyectos de futuro.

Para el sindicalismo vasco la justicia social y el desarrollo del autogobierno en su sentido más amplio son objetivos que deben ir de la mano. Es más, considera que un movimiento nacionalista que no consiga el apoyo y la implicación de la mayoría del mundo del trabajo no es capaz de contar con la fuerza reivindicativa y movilizadora suficiente para configurar una correlación de fuerzas que permita la conquista de cotas superiores de autogobierno.



**E**n los últimos años, tanto el gobierno como las organizaciones empresariales han extendido interesadamente la idea de que los salarios son los principales culpables de la falta de competitividad de nuestras empresas y del paro existente. El resultado es que los trabajadores y trabajadoras vascas no han hecho otra cosa que perder poder adquisitivo, sin que hasta el momento estos esfuerzos se hayan visto recompensados con creación de nuevos empleos o mantenimiento de los ya existentes. Para muchas familias llegar a final de mes constituye todo un milagro, entre otras razones, porque la presión fiscal sobre las rentas de trabajo también ha crecido. En resumen, la situación es la siguiente: los costes laborales unitarios decrecen, las empresas siguen reduciendo plantillas y los beneficios empresariales aumentan. El que reparte el pastel, como siempre, se lleva la mejor parte.



LA RECUPERACION DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS, UNO DE LOS OBJETIVOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1996

# "LLEGAR A FINAL DE MES ES CASI UN MILAGRO"

**J**osemi Unanue, responsable de negociación colectiva de ELA, entiende, sin embargo, que es hora de dar la vuelta a esta situación. "Hay que denunciar el incesante y machacón bombardeo de consignas que culpabilizan a los salarios de todos los males de nuestra economía: primero, por la relatividad de los costos laborales en la competitividad y, segundo, porque éstos son notablemente inferiores a los de las empresas europeas que compiten en los mismos mercados. Un trabajador alemán gana mucho más que un vasco, y ¿son por eso menos competitivas las empresas alemanas?".

"Las razones fundamentales de la falta de competitividad hay que buscarlas en otros factores como el dimensionamiento de las empresas, la resistencia a la cooperación que permita

alcanzar economías de escala, las deficiencias de carácter organizativo y de gestión, la carencia de redes y estructuras de comercialización adecuadas, el bajo nivel tecnológico, la escasa capitalización, las deficiencias de las políticas de formación profesional..."desgrana Unanue.

El responsable de negociación colectiva de ELA adelanta cara al próximo año que a este falso discurso hay que responder en las mesas de negociación de los convenios colectivos,

**"SOLDATAK  
EZ DIRA  
EKONOMIAREN  
GAITZEN ITURRIA"**

reivindicando con firmeza una mayor participación en la riqueza que estamos contribuyendo a crear. "En 1996 hay que apostar con fuerza por la mejora del poder adquisitivo de los salarios" concluye.

**MIEDO A REIVINDICAR**

De igual opinión es Karmele Elizegi, una trabajadora pasaitarra del sector de Limpiezas, fija discontinua, que con 90.000 pesetas brutas se las ve y se las desea para sacar adelante a su hijo y llegar a fin de mes. "Es casi un milagro, asegura, que se logra apretándose el cinturón y recurriendo en ocasiones al apoyo de la familia, porque con ese dinero resulta materialmente imposible pagar un piso, de alquiler o la hipoteca, comer, vestir, la luz, el agua, el teléfono..."

No es extraño, por tanto, tal y como asegura Karmele, que muchas muje-

## "AZKEN URTEOTAN KENDU DIGUTENA BERRESKURATU BEHARREAN GAUDE"



res de este sector tengan que recurrir al pluriempleo, "lo que prueba que eso de que los bajos salarios ayudan a crear empleo no se lo cree nadie. Lo único que hacen es degradar las condiciones del ya existente. Y el que se beneficia de esta situación es el empresario", afirma..

Esta militante de ELA está convencida de que en sectores como el suyo la lucha por los incrementos salariales deben centrar la negociación colectiva. "El problema está en que la patronal empieza ofertando un 2% de subida y tras seis meses negociando llegar al IPC es todo un éxito. Así no podemos seguir más años. Hay que romper esta tendencia". "Yo -añade- trabajo para ganar un sueldo que permita a mi familia vivir dignamente. Y no me vale que me digan que soy afortunada por tener un empleo. Se están aprovechando de las altas tasas de paro existentes para meter el miedo a la gente, para impedir que reivindique mejoras salariales y laborales", dice con rotundidad.

### VIVIR AL DIA

Jesús Mari Vela tiene 48 años, mujer y dos hijos adolescentes. Trabaja desde hace 21 años en Atefrisa, una empresa del metal dedicada al aislamiento y montaje de tuberías.

Con la experiencia que le da haber vivido tiempos de bonanza económica y de recesión, Jesús Mari asegura que le suena a chino que algunos digan que hay empresas en crisis por las subidas salariales. "Yo creo que, excepto en casos muy puntuales, los sueldos no son ni mucho menos excesivos. Como mucho llega para vivir al día".

Este encartado asegura que las subidas salariales deberían estar siempre por encima del IPC, y denuncia la imparable pérdida de po-

## "NIRE GURASOEN LAGUNTZA EKONOMIKOARI ESKER BIZI NAIZ"



Karmele Elizegi

der adquisitivo sufrida en los últimos años. "La vida sube, los impuestos suben y nuestro salario cada vez llega para menos", afirma.

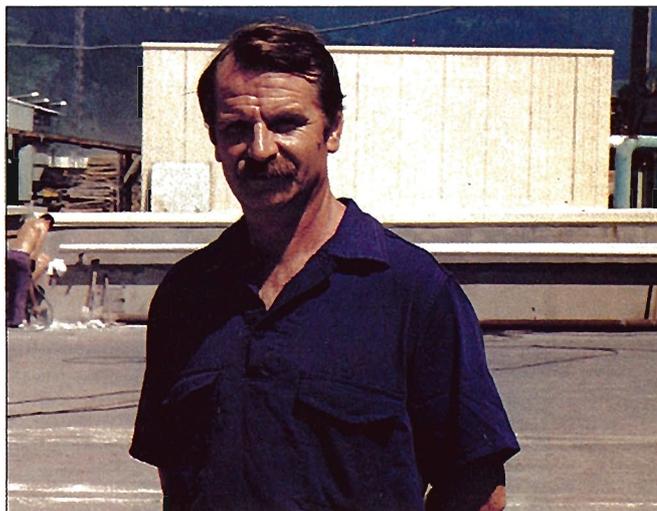
"No podemos olvidar tampoco -añade- que vivimos en una sociedad que no hace más que crear nuevas necesidades. La sociedad de consumo te arrastra."

Para Jose Mari es evidente que a la hora de negociar un convenio uno de los puntos más importantes es la subida salarial, aunque sin olvidarse de otras mejoras cualitativas. Sin embargo, reconoce que es difícil movilizarse por subidas sa-

lariales con el alto número de eventuales que tienen las empresas. "La gente que no tiene contrato fijo tiene miedo a reivindicar. "Con crisis o sin crisis, el patrón siempre gana, y quiere ganar más. Si el mercado le da menos beneficio no pasa nada, limita las subidas salariales y le salen las cuentan".

### AUSENCIA DE FUTURO

Jon P. tiene 24 años. Trabaja en una empresa dedicada al campo de la informática en Aiala. Tiene un contrato de fin de obra y está cobrando 80.000 pesetas al mes, que apenas le llegan para pagar el cré-



Jose Mari Vela en su trabajo de Zalla

## "MOMENTU HONETAN GAZTEOK IA DOHAINIK LAN EGITEN ARI GARA"



dito del coche que le ha exigido tener la empresa. Vive en casa de sus padres, y gracias a ello sale adelante.

"Los primeros meses, como es tu primer trabajo y conoces lo duro del paro, el sueldo es lo que menos te importa", asegura Jon. "Pero a medida que pasa un cierto tiempo, ves lo que cobra tu empresa a otras por los servicios que tu haces, ves lo que produces, lo comparas con lo que te pagan y es normal que te mosquees. Por eso, para mi lo más importante es una estabilidad en el empleo y las subidas salariales".

"En casa, mis amigos y amigas me dicen que no me queje -continúa-, que bastante afortunado soy con tener trabajo, etcétera, pero yo creo que esa no sólo no es la cuestión sino que además es una visión muy conservadora de la vida que en nada ayuda a cambiar las cosas.. Todos tenemos derecho a un trabajo digno y a un salario digno."

Una de las cosas que más preocupa a este joven alavés es la falta de perspectivas de futuro a corto plazo que su salario le proporciona. "Con este sueldo puedo seguir viviendo en casa de mis padres hasta el fin de mis días. Además, para ellos continuo siendo una carga porque ven que, aunque trabajo, sigo dependiendo económicamente de ellos."

Jon concluye asegurando que su situación no es una excepción. "La inmensa mayoría, sobre todo la gente joven que estamos empezando, está así."

J. Jayo



❖ Berriak ❖ Berriak ❖ Berriak ❖



■ AVANCES EN FORMACION CONTINUA

Después de un largo proceso de conversaciones y negociaciones, ELA y CONFEBASK han llegado a un consenso sobre las líneas básicas del acuerdo de Formación Continua que van a promover en la CAPV. Este acuerdo cuenta con la conformidad del ejecutivo de Gasteiz y servirá de base al acuerdo articulado que deberá concluirse con participación de todos los sindicatos legitimados y del Gobierno.

En opinión de José Antonio Cestona, secretario general adjunto de ELA, nos encontramos ante una oportunidad única para poner en pie un sistema de formación continua que responda a las necesidades de formación permanente del mundo del trabajo y a las exigencias de la evolución tecnológica. "La formación profesional permanente es una ventaja comparativa que Euskadi debe potenciar y sería imperdonable que este acuerdo no llegara a buen término", ha afirmado.

■ EL CES DE LA CAPV ECHA A ANDAR

El pasado 27 de julio se reunió por primera vez tras la modificación de la ley el Consejo Económico y Social de la CAPV.

El CES es un órgano de naturaleza fundamentalmente consultiva constituido por tres grupos representativos de la patronal, los sindicatos y sectores diversos (cooperativas, cámaras, agricultura, pesca, universidad, consumidores, etc.) y un cuarto grupo de expertos. En su momento las discrepancias de los distintos grupos sobre las reglas de funcionamiento del órgano habían conducido a una situación de bloqueo del CES que se ha visto superada mediante la modificación de la ley.

Esta primera reunión del nuevo CES, que tenía carácter preliminar, sirvió para acordar el procedimiento de elección de Presidente del órgano,

que recaerá sucesivamente en cada uno de los grupos representativos, y de designación del grupo de expertos. En ambos puntos existió una coincidencia total entre las distintas organizaciones presentes, con la única excepción de UGT y CCOO que votaron en contra del procedimiento de elección de expertos.

La representación de ELA en el CES (4 miembros, por 2 de UGT y 1 de CCOO y LAB) está constituida por Juan Olaskoaga, Juan Miguel Mendoza, Mikel Noval y Germán Kortabarria como miembros titulares y Amaia Aldasoro, Bizente Harriola, Jon Ander Labori y Cristina Arenal como suplentes.

La constitución formal del órgano está prevista para el próximo 2 de octubre.

■ PLAN DE ACCION PARA EL EMPLEO DE LOS JOVENES

El grupo de trabajo de la CIOSSL sobre cuestiones de los /as trabajadores/as jóvenes celebrará una reunión en setiembre en la que se tratará, entre otros temas, la elaboración del "Plan de Acción para el Empleo de los Jóvenes". Con tal motivo ELA-Gazteak ha remitido a la CIOSSL un informe sobre la situación socio-laboral de la juventud vasca haciendo especial hincapie en las nuevas contrataciones (aprendizaje, prácticas...), y en las Empresas de Trabajo Temporal.

Este "Plan de Acción" será presentado, asimismo, a las Naciones Unidas en octubre de este año cuando la Asamblea General de esta organización realice una sesión especial de dos días de duración para discutir cuestiones inherentes a los jóvenes.

■ HAY QUE REPARTIR EL TRABAJO EXISTENTE

Mikel Noval, responsable de estudios de ELA, ha calificado de



necesario el debate sobre el reparto de trabajo mediante la reducción de la jornada laboral abierto por el Gobierno Vasco, siempre, eso sí, que "se parta de un análisis riguroso y serio de la situación".

Para ello es imprescindible, según Noval, que se dejen de lado falsos clichés así como que no se utilice el debate para de manera predeterminada intentar acabar proponiendo una mera recomendación de moderación salarial.

Según Noval, viendo la evolución de los cuatro últimos años se puede decir que de haberse mantenido la participación de los trabajadores y trabajadoras en la riqueza se podría haber reducido la tasa de paro 7,3 puntos; reducido la jornada un 9,34% y todo eso manteniendo los niveles salariales actuales.

Finalmente, Noval asegura que el debate de la reducción de jornada debe partir de un reconocimiento de la situación anteriormente descrita.

■ ETTak ETA LAN ISTRIPUAK

ELA betidanik salatu du enpresa berberean lehenengo eta bigarren mailako langileak izatea edo langilegoa merkatal gai gisa erabiltzea. Horregatik, beste arrazoi batzuren artean, ETT delakoak kritika-tu ditu. Enpresa hauek enplegurik ez sortzeaz gain dagoena alferrikatzen du.

Hona honen, adibide gisa, ondorio tragikoa izan duen gazte baten kasa: Amezetako Aralar Paperfabrikan Ecco izeneko ETT aren bidez kontraturiko mutila jasandako lan istripu larriaren ondorioz tetraplejiko geratu da. Legeak debekatzen du lan arriskutsuentzako ETTak erabiltzea. Orduan, nor da mutil honen arduratzen dena? Ez ahaztu legalki mutil hau ETTko langilea dela, ez Aralar paperfabrikakoa.

## NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA



## Preparar mejor la negociación

JOSEMI UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

**U**n aspecto significativo que ha marcado las campañas de negociación colectiva en los últimos años ha sido el retraso en la conclusión de los convenios. El "otoño caliente", frase que sintetizaba la idea de una época en la que se preparaban las grandes reivindicaciones y batallas laborales, se ha trasladado a la primavera avanzada y al verano. Es como si el efecto invernadero, al que se le atribuye los cambios y trastornos climáticos que padece nuestro planeta, hubiera afectado también a la actividad sindical y, en particular, el campo de la negociación colectiva.

Controladas en buena medida las "causas" de nuestra particular "efecto invernadero" como son la crisis económica, la reforma laboral y la campaña intensiva de otoño de las últimas elecciones sindicales, parece que es hora de que el sindicalismo que, por otra parte comparte los ideales y objetivos del movimiento ecológico, se comprometa y ponga en orden su propia naturaleza. Se trata de recuperar el tiempo meteorológico y las tonalidades y olores del paisaje de la estación natural de la negociación colectiva. No es, como quizás pueda parecer, una cuestión meramente estética, sino que tiene que ver con la preparación, la organización y, por tanto, con la eficacia de los convenios.

En línea con este compromiso "ecológico" el Comité Nacional ha tomado una decisión importante: Ha cambiado el calendario de los Planes

de Actividades de las organizaciones, sustituyendo el ciclo enero-diciembre por el de setiembre-agosto. Esta variación nos permite y, diría que nos obliga, a preparar con más tiempo las plataformas de los convenios y las estrategias y objetivos de la negociación colectiva. Uno de estos objetivos debe ser el mejorar el propio procedimiento negociador, estableciendo como norma habitual de funcionamiento que la negociación debe de iniciarse antes de la finalización de la vigencia del convenio anterior.

De esta forma vamos a adelantar unos cuantos meses la conclusión de los Acuerdos, y ello, además de acortar los tiempos de prórroga del convenio anterior y los efectos negativos de la posibilidad jurídica de desaparición de la cláusula de ultraactividad que ha abierto la reforma laboral, en buena medida hace más difícil también la inevitable fijación de ámbitos temporales de dos años si el convenio concluye- como de forma generalizada está ocurriendo- en los meses de verano.

En este sentido, es importante recuperar otro viejo concepto sindical: La negociación anual. Para mejorar en organización, para consolidar actitudes y métodos más dinámicos y, en definitiva, para mejorar el pulso de la negociación colectiva no es conveniente que esta importante área de la acción sindical se deslice hacia una actividad esporádica. Debemos estar en forma, y para ello lo mejor es un buen e intenso entrenamiento.

### EL COMENTARIO DEL MES

**U**na delegación de la Federación de Empleados de Comercio y Oficinas de Dinamarca (HK), equivalente de nuestra FETA, ha visitado Euskadi para conocer más de cerca la realidad social, económica, política y laboral de nuestro país. Durante su estancia mantuvieron varias reuniones con miembros de ELA y otras instituciones vascas. Es de recalcar que de las 8 personas que componían la delegación, 6 eran mujeres, lo que evidencia el papel que las trabajadoras juegan en la sociedad y sindicatos daneses. Con esta delegación hablamos de este tema, el de la igualdad de oportunidades, y de otros más, como la consistencia de su estado de bienestar, la necesidad de un sindicalismo fuerte y la lucha por mayores subidas salariales.

## UNA DELEGACION DANESA DEL SINDICATO HK VISITA EUSKADI

# "LA LUCHA POR LA IGUALDAD SE HACE DIA A DIA"

**-¿Cuáles son los principales problemas que tiene la sociedad danesa?**

-Sin duda, el paro, que alcanza ya al 12% de la población, una cifra, en nuestra opinión, realmente preocupante.

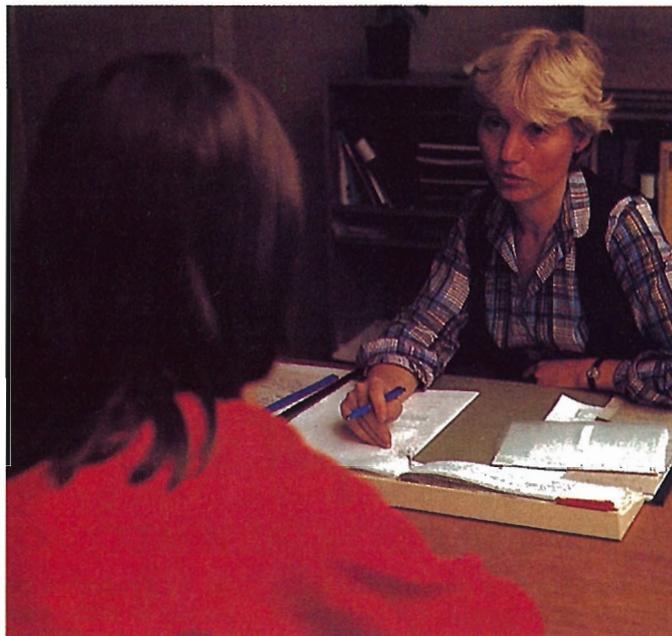
A nivel de sindicato tenemos otra serie de problemas. La gente ha alcanzado un nivel de vida que considera satisfactorio y ahora se pregunta para qué necesita el sindicato. El sindicato tiene que ser capaz de abrir nuevos campos de actuación y a eso nos dedicamos: estamos dando mucha importancia a la igualdad de oportunidades para las mujeres, a la formación, a seguir luchando por subidas salariales, a las relaciones internacionales. El sindicalismo debe ser siempre reivindicativo, aunque los campos cambien.

**-El pasado año fueron legalizadas en el estado español las Empresas de Trabajo Temporal. ¿Existe algo similar en vuestro país?**

-No. Un trabajador temporal tiene las mismas condiciones laborales que el resto de sus compañeros. Que existan trabajadores de primera y de segunda no cabe en nuestra cabeza.

**-En la última década el estado de bienestar en los países del Sur de Europa ha sufrido importantes recortes. ¿Cuál es el estado de salud del estado de bienestar en Dinamarca?**

-También en Dinamarca ha habido intentos en los últimos años de realizar recortes sociales, pero las fuerzas de izquierda los han limitado. Lo que está fuera de toda duda es que la sociedad danesa tiene tan asumidos nuestros servicios sociales, que ninguna fuerza política se atrevería a desmontarlos. La sociedad le daría la espalda.



En Dinamarca las mujeres siguen luchando por sus derechos

A nivel internacional el gran enemigo del estado de bienestar son las multinacionales, que están amenazando a muchos gobiernos con un traslado de sus factorías a países donde la protección social es prácticamente nula para abaratar costos. Es evidente que el papel que los sindicatos deben jugar a nivel internacional es fundamental para acotar este tipo de situaciones.

### SUBIDAS SALARIALES

**-¿Qué importancia le dais a las subidas salariales en vuestras tablas reivindicativas?**

-Está demostrado que exigir salarios más altos y mayores beneficios sociales hace que los empresarios inviertan más. En vez de estar todo el

día luchando para que no nos bajen los salarios hay que luchar para que los suban. Hay que hacer un sindicalismo más agresivo, y si las bases han asumido las reivindicaciones y están dispuestas a luchar por ellas la patronal tendrá que acabar aceptándolo.

**-Habladnos un poco de vuestro sistema de protección al desempleado.**

-El Fondo de Desempleo está administrado por los diferentes sindicatos de acuerdo con unas reglas emitidas y controladas por el ministerio de Trabajo. Cuando una persona se queda en paro percibe el 90% del salario durante un periodo máximo de 7 años, tiempo durante el cual se le ofrecerán dos trabajos o la posibilidad de con-

vertirse en trabajador autónomo. Al cabo de estos 7 años la Seguridad Social concede al trabajador otra clase de subsidio, que le permita vivir dignamente hasta que se incorpore de nuevo al mercado de trabajo.

**-¿Cómo son las relaciones laborales en vuestro país?**

-Más del 80% de la población activa danesa pertenece a algún sindicato. La afiliación es vital. Un sindicato sin afiliación carece de fuerza, será incapaz de conseguir sus reivindicaciones, y eso puede llegar a ser muy frustrante.

Además, está demostrado que, incluso para la patronal, un sindicato fuerte es un interlocutor mucho más serio y responsable cuando surgen los problemas.

**-Seis personas de las siete que componen la delegación de HK que visitan Euskadi sois mujeres. ¿Es un dato ilustrativo del papel de la mujer en Dinamarca?**

-El 70% de las mujeres danesas trabajan. Por lo que se refiere a nuestro sindicato, el 80% de sus miembros somos mujeres. A la hora de militar y de desempeñar cargos en el sindicato, la presencia de la mujer disminuye considerablemente. A nivel local la presencia de mujeres en los Comités es usual; sin embargo a nivel nacional baja ya muy considerablemente.

Todo esto demuestra que quizás la situación de la mujer en los países nórdicos sea envidiada por alguno de los países del sur, pero que todavía la igualdad es un objetivo por el que hay y merece la pena trabajar

**"PATRONALARENTZAKO HOBE DA SINDIKATU INDAR BAT AURREAN EDUKITZEA"**

J. Jayo

## LABUR

✓ Además del riesgo existente de las lesiones de manipulación de cargas pesadas existe un riesgo inapreciable e igualmente lesivo en el caso de las sobrecargas ligeras, donde se dañan los tejidos musculares, debido principalmente a trabajos de larga duración y frecuencia constante. Estas lesiones, denominadas microlesiones, se acumulan provocando síntomas dolorosos que con su incremento llegan a obligar a la interrupción de la actividad, produciendo trastornos circulatorios de difícil recuperación.

✓ Euskal Autonomi Erkartearen erakuntzaren alorreko ekain arte neurituriko istripu mailak gorantz jo du. Araba eta Bizkaia izan delarik aurtent hilabetez hilabete gorakadarik handiena izan dutenak.

"Baja" delakoa izan duten 2915 istripuen banaketa honako hau da: 2835 arinak, 75 larriak eta 5 hilgarriak.

✓ La desmotivación o inadaptación al nuevo trabajo, la modificación de nuevos sistemas de producción, la reestructuración laboral, los síntomas de ansiedad que conllevan a un desproporcionado consumo de tabaco, el estrés ocupacional son, entre otros, nuevos fenómenos que se incorporan agresivamente a nuestra psique repercutiendo frontalmente contra nuestra forma de trabajo y sobre los cuales han de diseñarse fomas y/o métodos que corrijan las posibles discapacidades sensoriales que nos puedan producir.



## LA PELIGROSA VUELTA AL TRABAJO

**T**ras un periodo vacacional, donde entre otras cosas se contrastan otras formas de vivir, la vuelta al centro de trabajo lleva implícita en muchas ocasiones la insatisfacción de la labor rutinaria a ejecutar, la exposición a condiciones de trabajo no adecuadas y, en gran cantidad de casos, a compartir instalaciones con un grado de salubridad deficiente.

La vuelta a nuestro puesto de trabajo podría llevar asociado un "borrón y cuenta nueva", es decir, replantear ante el comité de seguridad e higiene o al vigilante de seguridad aquellas situaciones o aquellas instalaciones que creéis que ya es hora de que se cambien o se modifiquen.

No debemos esconder la cabeza y seguir trabajando con la espada pendiente de un hilo y sobre nuestra cabeza.

Para ello existe una ordenanza de seguridad e higiene (aun vigente) que a pesar de que lleva en vigor 24 años es la gran desconocida tanto para empresarios como para trabajadores, y que dada su falta de aplicación hace que el 86% de los accidentes con baja que se producen en Euskadi sean motivados por desconocimiento de los deberes y derechos que tiene el trabajador en su centro de trabajo en materia de seguridad y salud laboral.

### ACCIDENTABILIDAD LABORAL

Los seis primeros meses se registraron oficialmente 19.338 accidentes con baja (dejamos en otro apartado los más de 22.000 accidentes que no llevaron implícita la baja) en nuestra Comunidad Autónoma, lo que supuso un coste de casi 3.000 millones de pesetas, aparte de las repercusiones sociales en las que se han visto implicados los afectados.

El panorama que nos encontramos a la vuelta de nuestras vacaciones nos lleva a preguntarnos cuánto se incrementará en los próximos seis meses, y si nos veremos integrados en tan nefasta estadística, la cual arroja ya un incremento del 12% con respecto a 1994.

Rubén Díaz



**A** lo largo de los últimos meses estamos asistiendo a una oleada de afirmaciones realizadas por los responsables de la política económica en las que se está dando por supuesto que la situación económica es excelente y que, además, está descendiendo el paro. A pesar de estas continuas declaraciones, la realidad va por otro lado, en especial en lo referente al empleo.

**EN LOS SEIS PRIMEROS MESES DE 1995 NO HUBO DESCENSO DEL PARO**

# LA RECUPERACION ECONOMICA NO EVITA QUE SE DESTRUYA EMPLEO

**E**xiste un amplio consenso entre los analistas en que el Eustat del Gobierno Vasco es la fuente estadística más fiable a la hora de analizar la situación del empleo y del paro en la CAPV. Los datos que hacen referencia a lo que ocurría a mediados de este año son muy interesantes, por lo que merece la pena realizar un comentario detallado de los mismos.

A finales de junio la tasa de paro en la CAPV era del 24,3%. Esto quiere decir que una de cada cuatro personas que quieren trabajar no tiene empleo. En diciembre del año pasado el desempleo afectaba exactamente al mismo porcentaje de la población, es decir, al 24,3%. La consecuencia más evidente de ello es que en la primera mitad de 1995 la tasa de paro se mantuvo estable, sin haber disminuido ni una décima, a pesar del fuerte crecimiento económico y del aumento de los beneficios empresariales.

Si el análisis se hace por sexos, resulta que las mujeres sufren mucho más el paro que los hombres (34,1% las primeras, mientras que en los segundos es del 17,7%), si bien a lo largo del año la tasa de paro ha descendido en las mujeres y ha subido en los hombres.



Por edades, el paro se sigue cebando con virulencia en las personas menores de 25 años, el 50,2%, de las cuales está en el desempleo (es decir, más de la mitad), habiendo bajado en los primeros seis meses en un 1,5%.

Entre quienes se encuentran entre los 25 y los 44

años la tasa de paro sigue en aumento, colocándose ya en el 24,8%, por encima de la media global.

Es entre quienes tienen más de 45 años donde la tasa de paro es menor, aunque cercana al 10%, por lo que también en este colectivo el desempleo es muy superior al de la

media de la Unión Europea.

## EVOLUCION NEGATIVA DEL EMPLEO

Otro hecho destacable es que la evolución del número de empleos globales existentes en la CAPV ha sido, en el primer semestre, negativo.

En junio había 708.400 personas ocupadas, mientras que seis meses antes la cifra era de 710.200, lo que implica una pérdida de 1.800 puestos de trabajo. Esto confirma los temores de que, lejos de ocurrir la creación de empleo que parece desprenderse de las manifestaciones oficiales, estamos asistiendo a un crecimiento sin empleo, incluso a una reducción del empleo existente.

En análisis sectorial de la ocupación nos da una de las pocas notas esperanzadoras. Así, destaca llamativamente que el sector industrial se ha convertido en generador de empleo, ya que la ocupación ha aumentado en 2.400 personas en la primera mitad de 1995.

Esto es positivo, pero a primera vista parece insuficiente, ya que el sector industrial está teniendo un crecimiento espectacular de la producción, de las ventas y de los beneficios.

**"ENPLEGUA SORTZEN HASI DA SEKTORE INDUSTRIALAK"**

**"LANGILE-GOAREN %25a LANGABEZIAN DAGO"**

Mikel Noval



## ENPRESARIEN ETEKINAK GORA, ENPLEGUA BEHERA

**B**alore Merkatuko Komisio Nazionalak (CNMV) Boltsan kotizatzen duten enpresen emaitzak aztertu ditu. Azterketaren arabera, 1995eko lehen hiruhilekoan enpresen etekinek egundoko hazkundea izan dute, %23,5koa hain zuzen, 1994ean zehar gertatukoari jarraituaz.

Dena dela, mozkin haundiagoak izan arren, enplegurik ez da sortu; aitzitik, enpresa horietan lanean diharduten lagunen kopurua %1,4a murriztu da. Etekin hazkundeak ez dakar enpleguarena; aurkakoa gerta daiteke, kasu honetan bezala.

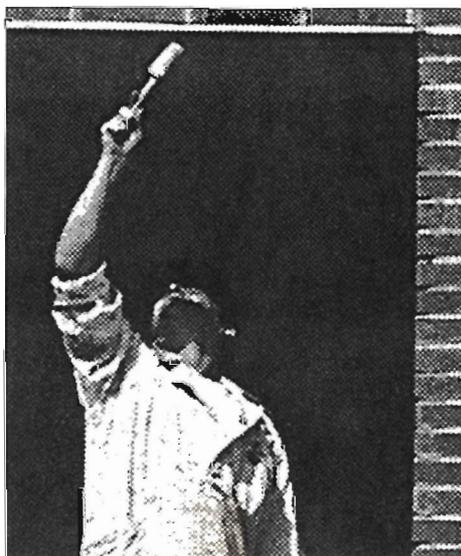
Boltsan kotizatzen duten enpresen langileko 797.000 pezetatako etekina lortu dute hiru hiletan, 1994ko lehen hiruhilekoan baino %25 gehiago.

## AUMENTAN LAS CONTRATACIONES BASURA

**E**n la primera mitad de 1995 se registraron en Euskadi 3.149 contratos de aprendizaje en el INEM, lo que supone un 21,7% más que el año pasado. Los contratos a tiempo parcial registrados en ese periodo, 27.884, experimentaron un incremento mucho mayor, cifrado en el 64,2%.

Destaca que 7.268, el 26% del total, son contratos por jornada inferior a 12 horas a la semana, quedando sin protección social las personas que se ven obligadas a firmar un contrato de esas características. Así, las modalidades más precarias y discriminatorias han afectado en apenas seis meses a 10.400 personas en Euskadi.

La utilización de estos tipos de contratos varía por sectores. El contrato de aprendizaje se viene utilizando con mayor intensidad en el sector industrial y en la construcción, mientras que el contrato a tiempo parcial es una realidad que afecta especialmente a las mujeres y al sector servicios. El 89,1% de los contratos a tiempo parcial registrados en Euskadi se concentran en el sector servicios. Además, del total de estos contratos, el 64% se celebra con mujeres. De este modo, no es de extrañar el hecho de que, en la práctica, con datos del conjunto del estado, el 15% de las mujeres asalariadas lo sean con un contrato a tiempo parcial, mientras que en los hombres este porcentaje llega tan solo al 2,1%.



## FAMILIEN ERRENTAK MURRIZTU EGIN DIRA

**D**uela hamar urtez gero iaz errenta familiarra lehendabiziko jaxi egin zela dio Espainiako Bankuak bere azken txostenean. Hiru baldintza elkartu dira horretarako: soldaten eros-ahalmenaren murrizketa, pertsona fisikoaren errenta-zergaren presio haundia eta gizarte babesaren murrizketa.

Banketxeak azpimarratu egin du txostenean babes sozialen mozketaren haundia, 1992 eta 1994 artean langabezi babesaren izan diren lege erreformen ondorioz ('dekretazioa' eta gainontzekoak) etorri den mozketaren; langabetu kopuruaren murrizketak ere horrekin zerikusirik ba du.

Pentsio kontributiboak ere urritu egin ziren, aurrikusitako IPCaren arabera hazi baitziren, benetakoa haundiagoa izanik. Gainera, osasungintzan ere prestazio mailak beheruntz egin dute, 1993an hasi zen joerari jarraiki.

**E**LA se ha convertido en la segunda fuerza sindical de Navarra en las pasadas elecciones sindicales. Jose Mari Otaegi, responsable de este territorio valora en esta entrevista la nueva realidad de ELA en una Comunidad donde, a pesar de haber sufrido una prolongada marginación por parte de instituciones y medios de comunicación, ha llegado a situarse como segunda fuerza sindical. Con algo más de 500.000 habitantes y una superficie de 10.421 Km<sup>2</sup>, Navarra disfruta de un nivel de paro sensiblemente inferior al de la CAV., pero realidades como el enorme peso del sector de la automoción o la situación de la industria agroalimentaria preocupan a Otaegi.



JOSE MARI OTAEGI, RESPONSABLE DE ELA EN NAVARRA, EXPLICA LAS RAZONES DEL IMPORTANTE ASCENSO ELECTORAL

# "SOMOS EL FUTURO SINDICAL DE NAVARRA"

—¿Cómo va la afiliación?

—En el primer semestre del año la afiliación ha crecido en un 5,9%, lo que es un dato muy significativo, pero ese aumento ha sido aún mayor en la Cuenca de Pamplona, que es la zona más industrial de Navarra: hemos tenido un incremento superior al 10%.

—El incremento de afiliación ha sido paralelo al éxito electoral...

—Así es. En las elecciones, ELA —que partía de un 15% en 1990— ha conseguido un empate técnico con CC OO, situándose en segundo lugar tras UGT con un 20,81% según el número de delegados obtenidos entre septiembre del 94 y junio del 95, o en tercero, pero a escasas décimas de CC OO, incluyendo los delegados no renovados desde 1992.

—¿Y en Pamplona?

—Una vez más, los resultados de esta comarca son espectaculares. En 1990 teníamos 347 delegados, y ahora hemos crecido un 59%, llegando a los 552. Esta evolución tan positiva estriba en la acción sindical desarrollada en los diferentes sectores a lo largo de los pasados cuatro años, llegando cerca de los trabajadores, y con una permanente presencia, detectando los problemas para intentar solucionarlos.

—¿Qué perspectivas de futuro abre esta realidad?

**"HAUTESKUNDE HAUETAN BIGARREN SINDIKATU IZATERA IRITSI GARA"**

—Sabido que Iruñea es una zona decisiva desde el punto de vista electoral, este crecimiento nos hace albergar esperanzas muy grandes, porque todo indica que en esta comarca no tenemos techo; en algún sector, como el Metal, ganamos incluso a UGT. La actividad que ELA viene desarrollando en federaciones como la FETA aún nos debe dar resultados muy importantes. Somos la fuerza con más futuro.

**PARTICIPACION INSTITUCIONAL**

—Parece que la participación en las instituciones se está arreglando...

—Sí, con la modificación de la ley del Consejo Económico y Social (CES) —que aún no se ha hecho realidad—, hemos entrado por fin en el organismo de participación más importante, pero ahora nos toca

## "IRUÑEAN METALA BEZALAKO SEKTORE BATETAN NAGUSI GARA"

exigir también el reconocimiento del derecho de participación en el resto de organismos, como el Instituto Navarro de Salud Laboral, que ya está en marcha y en el que aún no estamos.

### —¿Cuál es la valoración del acuerdo intersectorial firmado por UGT, CC OO y la patronal?

—ELA ha mantenido una posición muy beligerante en contra de este acuerdo. Por una parte, está vacío en su mayor parte. De los nueve puntos de que consta, sólo hay uno concreto, la intención de crear un órgano extrajudicial de resolución de conflictos. Pero además, hay aspectos muy negativos: el acuerdo prevé la constitución de una comisión del Forcem estatal en Navarra. Esto sería un freno del posible desarrollo del acuerdo propio de formación continua en esta comunidad, a medida de los trabajadores y trabajadoras navarros.

Por otra parte, en temas como las ETTs el pacto no supone avance alguno. Los firmantes del pacto han sido incapaces de añadir una línea al texto de la ley, se limitan a enunciarla. ELA quiere dar la vuelta a este despropósito y mejorar las condiciones de la ley mediante la negociación colectiva. Por eso en el convenio de textil hemos añadido una cláusula por la cual a todo trabajador que trabaje en el sector —incluidos los contratados por las ETTs— deben aplicársele las condiciones del convenio.

### SITUACION ECONOMICA

### —¿En qué situación está la economía navarra?

—Muestra un comportamiento positivo, sobre todo en el sector industrial, cuyos índices vienen creciendo desde 1994. Este tirón está determinado sobre todo por las exportaciones, pero no ha aumentado el empleo porque el aumento de inscritos en el Inem ha contrarrestado la reducción del paro. Y desde luego, toda contratación que se hace es en precario.

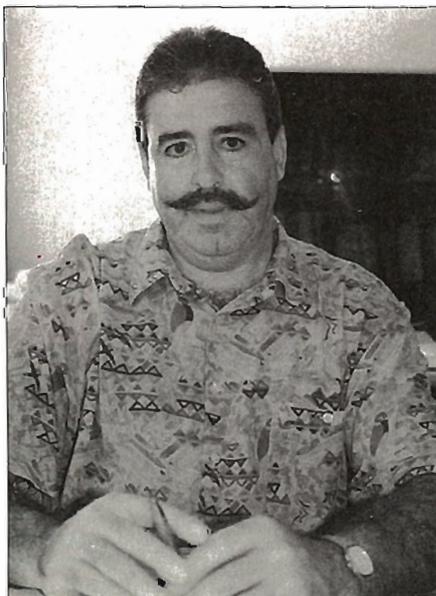
Por otra parte, como hemos denunciado siempre, nos preocupa la excesiva dependencia de la economía del sector de la automoción, muy sensible a los ciclos económicos; en las últimas semanas, la venta de

## Gobernu berria dela-ta

**J**oan den uztailean "aurrerapiderako ituna" delakoa sinatutako alderdi politikoei (PSN, Aliren CDN, EA, IU) Gobernu foral berria osatu zuten.

Otaegi oraingoz eszeptiko ageri da, "itxaron egin behar ia zer ematen duen ikusteko". Hori bai, "aurretiaz ELAk eskatzen dion gauzarik nagusiena Nafarroako lan harremanak garatzea da". Javier Otaño, presidente sozialistak bere egitasmoan "enpleguaren aldeko hitzarmena" burutzeko asmoa aipatu zuen.

Orain arte saiatutako errenta itunen ildotik joanez gero, Otaegik argi dauka ELAren erantzuna zein izango den: "Aurka izango gaituzte". Bestalde, Otaño bere lehen hitzaldian iruzur fiskalaren aipamenik ez zuen egin, eta sindikatuak behin eta berrero plazaratu du arazo honi aurre egin beharra. Nondik hasi badauka Gobernu berriak.



Jose Mari Otaegi, responsable de ELA en Navarra.

## "HITZARMENETAN LAN ERREFORMARI AURRE EGITEN ARI GARA"

coches está bajando. ¿Qué pasará en los próximos meses?

### —¿Qué propone ELA al respecto?

—Una de nuestras reivindicaciones permanentes es una política industrial que fomente la diversificación de la economía. Importantes sectores de la economía navarra están cogidos con hilvanos; habrá que recordar al nuevo Gobierno que actúe en este sentido. Imaginémosnos que un día Volkswagen decide cerrar Landaben; sería un desastre total para Navarra.

Tenemos también una industria agroalimentaria deteriorada, totalmente dominada por las multinacionales, que tras entrar de forma masiva están cerrando fábricas. El sector está deprimido y se impone una readecuación tecnológica.

### NEGOCIACION RETRASADA

### —Resúmenos la situación de la negociación colectiva.

—Estamos todavía en pleno proceso negociador, los convenios se han retrasado también en Navarra. Nuestra referencia es la de mantener o aumentar el poder adquisitivo de trabajadoras y trabajadores, combatir la reforma laboral e intentar que no se produzcan efectos negativos por las ETTs.

Algunos convenios importantes se han cerrado, por ejemplo el del textil y el del Metal. ELA se ha negado a firmar este último porque incluye algunos aspectos de la reforma laboral, y será de eficacia limitada (CC OO tampoco lo ha firmado).

Otro convenio importante ha sido el de talleres de reparación de vehículos, que surge al desgajarse del Metal. En este convenio, que afecta a 2.500 trabajadores, somos mayoritarios, y hemos tenido que estructurar un texto nuevo. Tiene un aspecto muy interesante, que los aumentos salariales se basan en el IPC real (pocos acuerdos lo han conseguido en Navarra). La reforma laboral no se introduce en el convenio, y contempla un modelo de formación continua muy a la carta, según las necesidades de empresarios y trabajadores, no integrado en el Forcem.

J. Mendiola

**H**ilabete honetarako antolatu du Nazio Batuen Erakundeak (NBE) Emakumeari buruzko VI. Batzarra. Duela hamar urte Nairobin burutu zen goi bileran hartutako konpromezuak izango dira mahai gainean lehendabiziko egunetan. Ezer baino lehen emakume eta gizonezkoen berdintasunaren alde azken urteotan emandako pausoak aztertuko dituzte, bereziki. Horretarako herri eta nazio ezberdinetan bururiko mobilizazio eta ekintzen berri izango dituzte batzarkideek.

## EMAKUMEARI BURUZKO IV. BATZARRA PEKINEN

# KONPROMEZUEN TXANDA

**E**z da lan erraza izango hamar bat mila ordezkarien artean erabaki amankomun batera iristea, baina batzar honetako eztabaidak berdintasunaren aldeko ehundaka mugimenduren indarra eta iritziak plazaratzeko beta emango du batzar honek. Horrela espero da behinpehin.

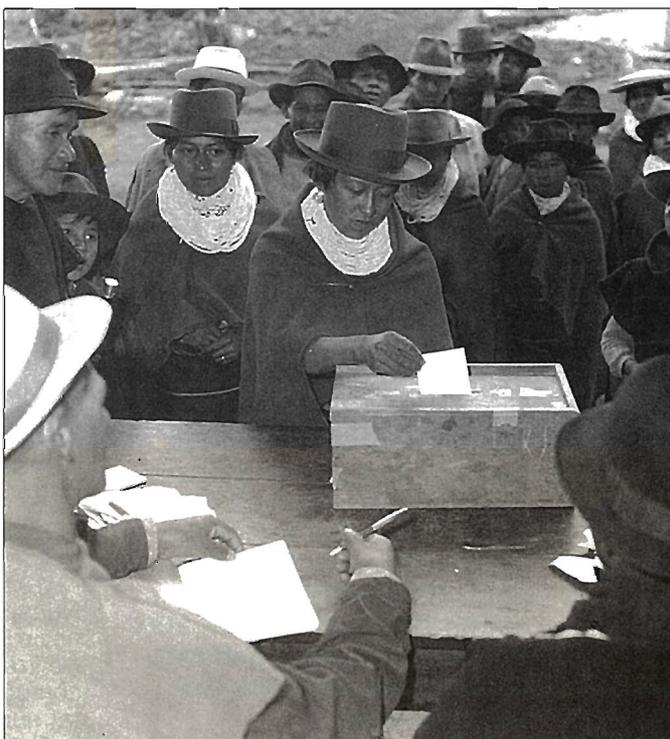
### TXINAKO EMAKUMEEN EGOERA SALATU

Batzar honen antolakuntzan izan da arazorik. Europako Sindikatuen Konfederakundea eta Munduko Sindikatu Askeen Konfederakundeak (CIOSL) azken momentuan baieztatu dute euren partaidetza. Txinan emakumeak bizituen egoerak dudatan jarri du bi erakunde hauen parte hartzea.

Jakina da ekialde urrunean, bereziki Txinan, emakumeek jasaten duten diskriminazioa, eta ezer baino lehen sindikatuek egoera hori salatu nahi izan dute. Hamaika bilera ondoren eta salaketa posible izango dela baieztatu eta gero eman diote oneritzia sindikatuak. Dena den, ikusteke dago Gobernu txinatarrak batzar honen aurrean hartuko duen jarrera. Dagoeneko, bertako emakumeekiko harremanak oztopatzeko asmoz erakunde ez gubernamentalak aireportutik 50 kilometrorra dagoen hotel batetan izango direla adierazi du gobernuak.

### LAN MUNDUARI BURUZKO TXOSTENA

Artikulu honen haseran nioen bezala oso zaila izango da batzar honetara erabaki amankomunetara heltzea. Aztertuko diren gaiak era askotakoak baitira. Lan munduari loturiko txostena aztertzerakoan, arlo honetan ematen den diskriminazioari aurre egiteko neurri zehatzak jarriko dira mahai gainean, bati-



## DE LA TEORIA A LA PRACTICA

— Cristina Arenal —

**B**año el título "Por la Igualdad, el desarrollo y la paz" se celebrará en Beijing durante los primeros 15 días de septiembre la IV Conferencia Mundial de la ONU para la Mujer. Esta conferencia tendrá como objetivos básicos la realización de un balance de lo realizado desde la última conferencia celebrada en Nairobi en 1985; relanzar las movilizaciones de los hombres y las mujeres, y constituir la plataforma de acción.

Siendo conscientes de la dificultad que existe para poder llegar a acuerdos comunes cuando las diferencias sociales, políticas y económicas son tan grandes, sí es cierto que será una oportunidad única para dar a conocer cuál es la situación de las mujeres en el mundo.

Fuera de esta valoración, esperamos que toda la conferencia sea algo más que una declaración de intenciones, aunque ya se están viendo intentos de mediatizar el programa de acción final por importantes lobbys o por determinados gobiernos, intentando que la presión que se ha hecho hasta esos momentos por movimientos de mujeres no sea recogida en el documento final.

pat soldata alorrea jasaten ditugun ezberdintasunak gairatzeko. Garrantzizkoa da baita botere egituretan berdintasunean oinarritutako emakumearen partehartze osoa eta alor zein maila guztietan erabakiak hartzeko ahalmena. Hori lortzeko faktoreen suzta penari buruzko atal bat ere badago. Azkenik, berdintasuna erdiesteko emakume eta gizonen elkarrekin ardurak ere bultzatzea aitatzen du agiriak.

Ikuspuntu honetatik, kezka berezia sortzen duten alorretan, txostenak emakumea gero eta gehiago itozten duen pobrezia arazo, eta egitura politiko-ekonomikoen definizioan edo prozesu produktiboan sarbide eta partehartzerako emakumeak nozitzen duten desberdintasuna islatzen du.

Bilera aurreko asteetan ez dira falta izan adierazpenak. Baina denen artean Erromatik datorkiguna aipatuko nuke. Pekingo batzarra baino hilabete lehenago familiaren planifikazioaz eta abortoaz duen iritzia kaleratu ditu Erromako Elizak, batzarkideek argi ta garbi jakin dezaten zein den goi bilera honetara eramango duen jarrera. Kopengeko bileran gertatu zen bezala, aipaturiko bi gaien inguruan eman daitezke eztabaidarik gogorrenak eta aurrez gauzak bere lekuan jarritzen ahalegindu da.

Pekinen gutxi izango dira hartuko diren erabakiak, baina dudarik ez da bertako eztabaidak gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatzeko zer esanik duten jarrerak neurtzeko egokiera aproposa izango dela eta hurbiletik jarraitu behar dugula.

J. A. Korta

# MUNDO TRABAJO Y ECOLOGIA

La racionalidad no queda muy acreditada cuando apenas reaccionamos colectivamente más que al producirse una situación límite. La Cumbre de Río de Janeiro -que fue llamada la Cumbre de la Tierra- diagnosticó el deterioro medioambiental de forma muy severa. A pesar de que algunos países, por ejemplo EEUU, actuaron de freno, las conclusiones de la Cumbre y las medidas recomendadas -y a las que se comprometieron los gobiernos- reflejaban la urgencia percibida por detener e invertir el proceso de deterioro medio-ambiental. Poco tiempo después se observa que Río ha perdido impulso.

El sindicalismo también se sensibilizó ante los problemas medioambientales, elementales para nosotros, entre otras razones, porque los trabajadores son las primeras víctimas de la degradación ecológica.

## ■ UN DESARROLLO MANTENIDO Y GENERALIZADO

Un desarrollo que no sea sostenible y generalizable tampoco es defendible. Debe ser rechazado. Un desarrollo no sostenible quiere decir que estamos quemando las posibilidades de desarrollo de las generaciones futuras. Quiere decir que dilapida recursos necesarios y no renovables. Tampoco es defendible el modelo de desarrollo que únicamente es realizable a condición de que no se generalice y sea usufructado únicamente por una reducida élite. El 15º Congreso sindical de la CIOSL -marzo de 1992- reconocía que la amenaza que pesa sobre los recursos mundiales y sobre el patrimonio común se deriva en gran medida de los patrones de producción y de consumo que siguen los países altamente industrializados". Los sindicatos, por eso, apelamos a la responsabilidad de los gobiernos de los países más desarrollados y de los organismos económicos internacionales: es urgente que se adopten medidas energéticas que corten las actuaciones más nocivas al medio ambiente y, además se cambie hacia un modelo de desarrollo solidario y más



respetuoso con los recursos naturales, sobre todo los difícilmente renovables.

## ■ ECOLOGIA EN EL TRABAJO

Chernobyl en 1986, Bhopal en 1984, 2.500 muertos, son casos conocidos. Hay otros menos conocidos. Así el incendio de una fábrica de juguetes en Kadar, Thailandia: 188 trabajadores muertos y 469 heridos: un incendio que reveló la existencia por toda Asia de fábricas de juguetes en condiciones de seguridad y medioambientales inhumanas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculaba, en 1993, que los trabajadores muertos en accidente anualmente rebasaban la cifra de 200.000, y más de 1320 millones de trabajadores eran víctimas de accidentes o de enfermedades profesionales. Un estudio de la CIOSL concluía que "la existencia contrastada de prácticas de gestión deplorables y, con frecuencia, criminales que causan

daño a la salud es la indicación más convincente de la existencia de un proceso de producción que debe ser modificado o, sencillamente, abolido en interés de la salud, de la seguridad y del medio ambiente".

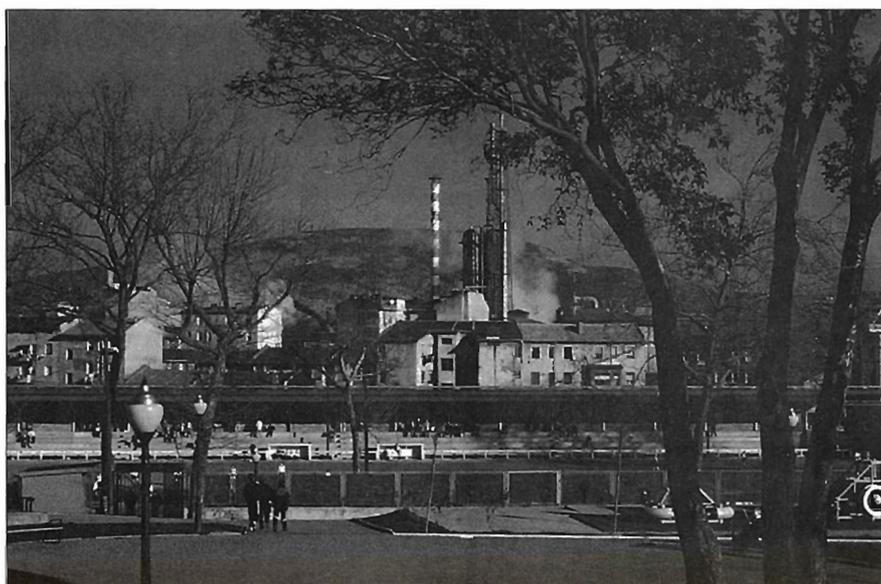
Los peligros en el lugar de trabajo constituyen un problema ambiental y ecológico masivo.

Hasta ahora el movimiento ecologista mundial ha olvidado, con frecuencia, el mundo laboral. Más preocupado por la incidencia de las técnicas de producción en el ambiente exterior a los centros de trabajo, no atendía con suficiente interés al ambiente contaminado y dañino del interior.

## ■ COLABORACION

Los años de dificultades económicas y la ideología neoliberal han contribuido a descuidar en la gestión, más allá de lo tolerable, las condiciones medioambientales y de seguridad en las empresas. Incluso en aquellas que operan en sectores de tecnologías avanzadas como, por ejemplo, la nuclear. Cuando afirmamos la prioridad del empleo, nos referimos a un empleo en buenas condiciones de seguridad y salud garantizadas. Y en un medio limpio y no estresante. En ese punto el movimiento sindical tiene un campo extenso e importante con el movimiento ecologista. Pero no sólo en ese punto. Por las consideraciones expuestas el movimiento sindical ha alcanzado un elevado nivel de concienciación por el medio ambiente en el marco de la vida del trabajador y también por un proceso de desarrollo cuya calidad alcance a todos los trabajadores.

Iturriaga





TXUS MARTINEZ, TRABAJA COMO VIGILANTE DE SALA EN EL MUSEO DE NAVARRA

# "NO VALORAMOS LO QUE TENEMOS EN CASA"

**T**xus Martínez trabaja de vigilante de sala en el Museo de Navarra, situado en la cuesta de Santo Domingo de Pamplona, desde hace cuatro años. Este museo depende del Instituto Príncipe de Viana, y fue creado en 1957 en lo que fue el antiguo Hospital Civil de Pamplona. En él hay obras de todas las épocas, desde la prehistoria a las tendencias artísticas más actuales, que permiten apreciar una pequeña pero valiosa parte de los tesoros artísticos de Navarra.

—¿Qué tipo de gente visita el Museo de Navarra?

—Junto con los turistas y los colegios, el grupo más importante es el de los visitantes habituales, a quienes ya conocemos. Hay un problema para mucha gente, y es la cercanía. Muchas personas que van a museos cuando salen de viaje no vienen a conocer el propio.

Las visitas escolares normalmente son guiadas. Los niños y niñas reciben un guión para trabajar sobre él y conocer mejor el Museo, lo ven como algo dinámico.

Hasta hace un tiempo había posibilidad de hacer la visita también en euskera, pero los becarios que se dedicaban a ello ya no están.

—¿Qué obras alberga el museo?

—Tenemos obras de todas las épocas: restos prehistóricos; mosaicos romanos (procedentes de Tudela y Artajona); pintura gótica de gran valor, que hubiera desaparecido en sus ermitas rurales de origen; hay también un Go-



*Txus Martínez, ante el Museo de Navarra.*

ya, que es la pieza estrella, el retrato del marqués de San Adrián; por último, el museo expone también trabajos de los principales artistas plásticos navarros de la actualidad, aunque parece que hasta que no mueren no pueden entrar.

### OBRA FARAONICA

—No hace mucho, el edificio ha sido remodelado en profundidad...

—Sí, fue reinaugurado en 1990, tras varios años de obras, y la estructura in-

terna cambió totalmente. Hemos denunciado repetidamente los defectos de construcción, pero no se han corregido. A pesar de ser una obra tan reciente, no se previó la necesidad de climatización; en verano hace demasiado calor y en invierno pasamos frío. Fue una obra faraónica, pero mal planteada. Lo peor es que algunas obras se están estropeando por la falta de humedad.

## "BEGIRUNE GEHIEGI"

—Zer moduz bisitariekin? Arazorik izan al duzue?.

—Ez, alderantziz, nire ustez begirune larregi dute, elizara sartuko balira bezala. Ene eritiz, museoa zerbait bizia izan beharko luke. "Ambiente" gehiago eduki behar du.

Inoiz ez dugu goraberarik izan baina bai anekdotak. Adibidez, negualdean erradiadore ondoan lotan gelditzen den pertsonaren bat.

Bestalde, bisitariak kexu-serbitzuez hartzen gaituzte, kexu asko jasotzen dugu.

—¿Cuánta gente trabaja en el Museo?

—Somos 16 vigilantes, más los de administración, arqueólogos, conservadores, pedagogos... Pero falta personal, somos demasiado pocos; en épocas de vacaciones ha habido que cerrar salas al público e incluso al personal porque faltaban vigilantes.

### FALTA DE FORMACION

—¿Cuál es vuestra situación laboral?

—Antes dependíamos del Ministerio de Educación, y éramos laborales; en 1990 la competencia fue transferida al Gobierno de Navarra, y desde hace tres años somos funcionarios.

—¿Tenéis alguna reivindicación específica?

Tenemos un grave problema de formación, que brilla por su ausencia. A pesar de haberlo pedido repetidas veces, los vigilantes no hemos recibido ninguna información artística, acerca de las obras expuestas. No hay respuesta, la administración dice que no es esa nuestra labor, así que cada uno se busca materiales donde puede.

También podríamos hacer frente en mejores condiciones a la avalancha de turistas que suele producirse todos los veranos si nos diesen cursos básicos de idiomas.

—¿Qué museo te ha gustado más como visitante?

—Me impactó mucho el Reina Sofía de Madrid, pero entre los pequeños, el de Navarra es uno de los más bonitos, porque a pesar de los defectos citados, está muy bien pensado y ejecutado.

G. Zeberio

# HUMOREA

Alfredo Pastor Bodmer

Secretario de Estado de Economía

## Retrasar la jubilación ahorrará hasta 400.000 millones en tres años



SI SE RETRASA HASTA LOS 68 AÑOS, AHORRAMOS 400.000 MILLONES... HASTA LOS 72 AÑOS... 930.000 MILLONES...



HASTA LOS 80, ¡DOS BILLONES! HASTA LOS 90, TRES BILLONES Y PICO...!



HASTA LOS 100... ¡CASI CINCO BILLONES DE PESETAS!



¡RICOS! ¡JUA, JUA! ¡SOMOS RICOS! ¡JUA, JUA, JUA, JUA!

## CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

### ¿Qué pasa con la Margen Izquierda?

Tengo 45 años de los cuales llevo 40 viviendo en Sestao, a donde me trajeron mis padres cuando abandonaron su Castilla natal en busca de trabajo. Aquí me he casado y he formado mi propia familia. Se puede decir que Sestao y por extensión toda la Margen Izquierda conforman los recuerdos de mi adolescencia y mi juventud. Son parte inseparable de mi, como lo son las chimeneas de Altos Hornos o las grúas de Euskalduna.

Con la desaparición de estas empresas mataron algo que era mío, pero no tuvieron bastante, y ahora quieren seguir con La Naval, quizás luego con la Balco, y en su caída arrastrarán a muchas pequeñas empresas auxiliares como seguramente será el caso que me tocará vivir.

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.

La Margen Izquierda es un desierto industrial, mucha gente está volviendo a sus comunidades de origen, separándose incluso de sus hijos y nietos que tienen o quieren tener una vida aquí, la gente joven carece de perspectivas y de futuro... Son todo consecuencias de una desindustrialización sin alternativas.

Los ciudadanos de la Margen Izquierda queremos, exigimos seguir viviendo donde hemos elegido vivir. Exigimos un futuro para nuestra comarca, y queremos que empiece a construirse ya, no cuando sea demasiado tarde.

Carlos García  
(Sestao)

### Pekingo Gailurra

Irailean, Mundu mailako Emakumeen IV. Gailurra ospatuko da Pekinen. Gailur hontan Estatu-Autonomi-Erakunde Ofizial eta Sindikatuetako ordezkariak egongo dira.

Ez dakit ELA-k ordezkari-tza zuzenik izango duen ala ez. Dena den, ez da hau emakume eta ELA-kide bezala gehien kezkatzen nauana. Gailur hauetan eta antzekoetan gertatzen denaz gehien arduratzen nauana zera da: askotan, ikerketa ofizial eta estatistika kezka-garrien kaleratze edota borondate adierazpen ponpoxoetan baino ez direla gertatzen.

Emakumeoi dagozkigun ardurara, soldata eta tratu parekide eta duina ezartzeko hartu beharreko neurriak hamaika oztopokin topo egiten darraite.

Beraz, emakumeok argi dugu: edo etxean-kalean-lanean-sindikatuan esan eta egin beharrekoak egin-egiten ditugu edo buru diran gizonen "borondatearen" menpe jarraituko dugu.

Pekingo Gailurra esan dezakezen gain, ELA-k benetak eta alor guztietarako berdintasunaren aldeko apostua egin duela sinetsi nahi dut. Hala da, ezta?

Ekintzek erakutsiko digute.

M.B.I.  
(Txoriherri)



## HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ **“BERROGEITAHAMAR URTE BARRU INOIZ HEMEN MUGARIK IZAN DENIK ERE EZ DU INORK GOGORATUKO”**

Xabier Unzurrunzaga, arkitektoa.

✓ **“JON HA CONSEGUIDO SOBREVIVIR GRACIAS A SU TREMENDO EMPÑO, PERO LAS SECUELAS PERMANECERAN SIEMPRE”**

Ana Arregi, esposa del ertzaina Jon Ruiz Sagarna.

✓ **“GAUR PENTSATZEN DUEN JENDEA BATEZ ERE NAFARROAN DAGO”**

Jose Mari Larrea, idazlea.

✓ **“LA LENGUA Y LA CULTURA ESPAÑOLAS SON NUESTRA FUERZA DE INTERVENCION RAPIDA MAS IMPORTANTE”**

Jose María Aznar, presidente del PP.

✓ **“HIRITAR ASKEAK LORTZEAN DATZA ALDAKETAREN GILTZA”**

Javier Sádaba, filosofoa.

✓ **“EN EL EL ULSTER NO SE PERDONARA FACILMENTE A QUIEN RECURRA A LAS ARMAS Y PERJUDIQUE UNA PAZ DURADERA”**

Chris Ryder, periodista.

✓ **“LA CUESTION SOBRE EL DERECHO DE AUTODETERMINACION NO ES SI SE NEGOCIA O NO, YA QUE ESA POSIBILIDAD TIENE QUE ESTAR ABIERTA SI ASI LO QUIERE EL PUEBLO”**

Xabier Askasibar, portavoz de Gesto por la Paz.

✓ **“ENE USTEZ KULTURA LINGUISTIKOETAN JASOTZEN DA BERE OSOTASUNEAN GIZA ABERASTASUNA. NAZIONALISMOAK, ALDIZ, KALTEGARRITZAT JOTZEN DITUT”**

Gabriel Jackson, historialaria.

✓ **“SI LAS VIVIENDAS SE HUBIERAN CONSTRUIDO, HOY SERIA DIOS”**

Carlos Sotos, ex-gerente de la PSV.

✓ **“BAINA, ZER DIRAGIZA ESKUBIDEAK? NIK EZ DUT HORRELAKORIK EZAGUTZEN...”**

Augusto Pinochet, militar eta diktadore.

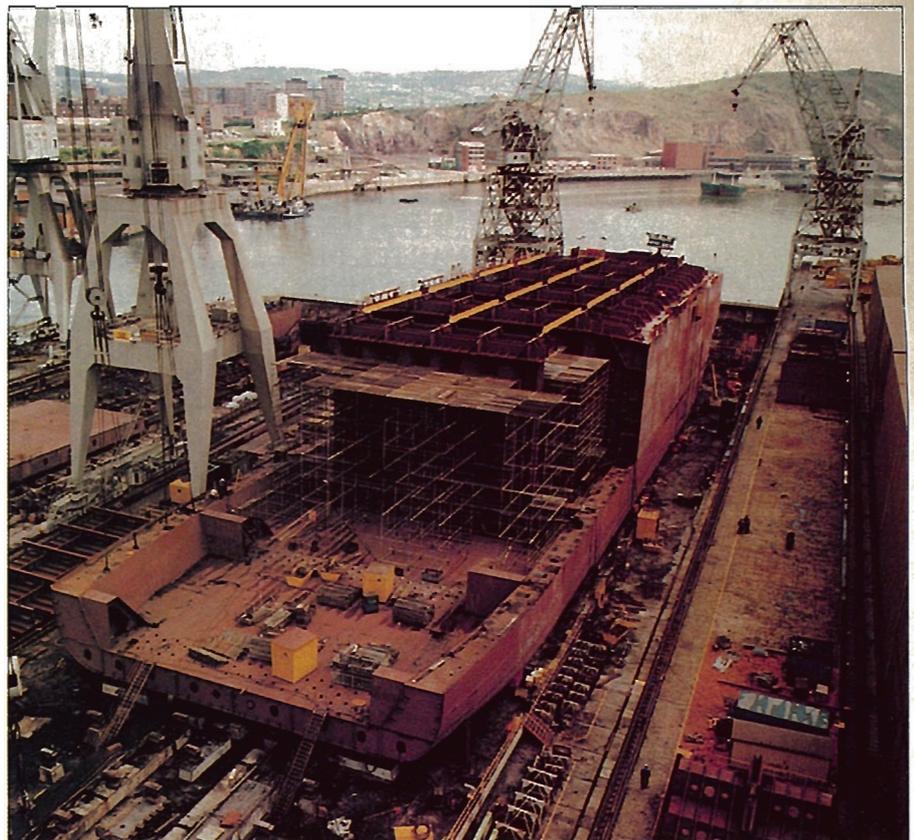
✓ **“¿COMO ES POSIBLE QUE FELIPE GONZALEZ NO SÚPIERA LO QUE EL MINISTRO DEL INTERIOR SABIA QUE ESTABA HACIENDO DAMBORENEA?”**

Joseba Azkarraga, ex diputado.

✓ **“KANPOTIK EZ GAITU INORK SALBATUKO”**

Joseba Zulaika, antropologoa.

**U**ntziolak Bizkaia eta Euskadiko oinarrizko industri sektoreetako bat ziren duela hamabost urterarte. Orain 'urperatzen' ari da, baina antza ez du oraindik hondea jo. Sestaoko La Naval eta pare-parean, Erandion dagoen ARNko langileek kalera irten dute administrazioak -zentrala eta Eusko Jaurilaritza- bi untxiola hauek dauden zulotik ateratzeko zinezko ahaleginak egin ditzaten. Alde batetik, Industria ministeritzak "Plan Estratégico de Competitividad" delakoaren bidez La Navaleko 1.400 lanpostu murriztu nahi ditu (1.000 prejubilaziotik gora eta 400 kaleratze). ARN untxiola pribatuko langileak, aldiz, urte hasieratik soldatarik jaso gabe daude, eta batzuri Inemek subsidiarik ere ez die ematen.



LOS TRABAJADORES DE ARN Y LA NAVAL, EN GRAVE SITUACION LABORAL, PIDEN HECHOS DE LA ADMINISTRACION PARA SALVAR UN SECTOR BASICO

# LA CONSTRUCCION NAVAL HACE AGUA

**E**n Sestao se bota hoy el Rius II, buque en construcción para los armadores griegos Tommasos. Pero no hay grandes muestras de euforia en las gradas de La Naval de Sestao. Para el ministerio de Industria, en los astilleros de la Naval de Sestao, de titularidad pública, 'sobran' más de 1.400 puestos de trabajo.

El ministro Eguigaray ha presentado un drástico plan de reducción de plantilla para el grupo Astilleros Españoles (Aesa), denominado Plan Estratégico de Competitividad (PEC). Este plan prevé un excedente de casi 1.400 personas en la Naval: Se ha marcado una 'plantilla objetivo' de 1.090 trabajadores, en un astillero en que ahora trabajan 2.458 personas, con una media de 46 años.

La reducción de plantilla que se propone Eguigaray en

Sestao se lograría 'prejubilando' a 1.020 trabajadores a medida que cumplan 55 años hasta 1999, y con más de 340 bajas incentivadas, o sea, rescisiones de contrato.

## TERCERA FASE

La Sociedad Española de Construcción Naval, conocida por 'la Naval', se funda en Sestao en 1916. Esta es una fase más, y van tres, de una reconversión que empezó a finales de los años 70, y que ha costado miles de empleos.

En la segunda fase, en el período 1985-88, se produjo el cierre de Euskalduna, Asúa y

Celaya, con el pretexto de mantener los puestos de la Naval.

"Ya no sabemos qué garantía hay para este acuerdo, porque las experiencias pasadas nos han demostrado el poco valor de las palabras de la Administración", dice escéptico Mauri Jáuregui, militante de ELA que lleva 30 años trabajando en la Naval.

Los trabajadores de Sestao se preguntan qué se ocultará tras esta reducción tan drástica de empleo. Como dice Emilio Urreta, delegado de ELA, "nos tememos que el objetivo final de la UE y de Madrid sea la eliminación del

sector por etapas", un procedimiento parecido al empleado con AHV.

Una grave duda asalta a la sección sindical de ELA en la Naval: "¿Será viable mantener el astillero a largo plazo?". Con la plantilla actual hay que recurrir a subcontratas y horas extras para sacar adelante la producción. "La plantilla resultante del PEC no bastaría para trabajar en condiciones".

Además, como dicen los militantes de Sestao, "físicamente está en un entorno del que tiende a desaparecer". El traslado a la ampliación del Puerto, en el Abra, daría visos de viabilidad a largo plazo, "de esa manera demostraría la Administración que apuesta de verdad por la Naval".

Las instituciones vascas (Gobierno Vasco, Diputación Foral, ayuntamientos) se pronuncian tarde, y más tíbilmente que en Andalucía. "El

**"BENETAKO ASMOA SEKTOREA DEUSEZTEA OTE DEN BELDUR GARA"**

**"ERAKUNDEEK HITZ EDERRAK UTZI ETA EKINTZETAN HASTEKO GARAIA DUTE"**

Gobierno Vasco tiene que mojarse, como lo han hecho otros gobiernos, en Galicia y Andalucía por ejemplo".

#### CONGELACION Y REDUCCION

El PEC, además de plantear un 10% de reducción salarial para 1996 y la congelación de los sueldos hasta que se consigan beneficios –tras un aumento de la productividad en un 35%– pretende incluir los efectos más negativos que se pueden derivar de la reforma laboral: jornadas de 12 horas diarias, con total flexibilidad, moviéndose sin límite, supresión de la antiüedad, etc.

#### ■ CRISPACION EN ERANDIO

En ARN reina un ambiente de gran crispación debido a la falta de recursos en que se encuentran numerosas familias. Tras aguantar meses de buenas palabras y hechos nulos por parte de la Administración central, que ordena también el sector privado de construcción naval, a lo largo de junio y julio los trabajadores se echaron a la calle y colocaron barricadas delante de sus centros de trabajo, en la carretera que une Bilbao y Las Arenas. En una de las acciones de protesta, tres trabajadores resultaron heridos al quedar atrapados por una viga.

Esta crítica situación afecta a menos familias que en la Naval, pero de manera mucho más grave: los 336 trabajadores dejaron de cobrar salarios en enero de este año. Tras diversos periodos de regulación de empleo, la mayoría ha agotado la cobertura de desempleo, y el 15% ni siquiera percibe el subsidio.

Las sucesivas fases de la reconversión, a partir de 1985, han ayudado poco. Desde 1990, más de 500 personas han tenido que dejar la empresa.

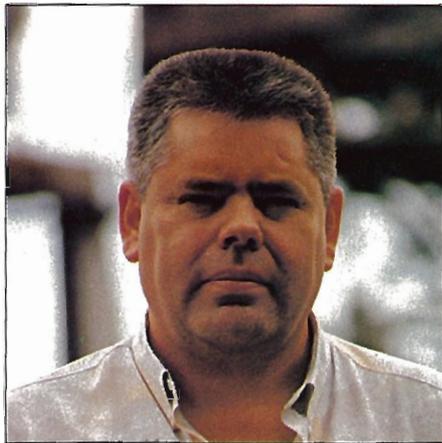
#### JUEGO SUBTERRANEO

"La situación agónica nos ha llevado a plantear el cierre del astillero, para cobrar algo, y acceder al menos a los fondos que están cautivos por la situación de quiebra", explica José F. Rodríguez, 'Lin', responsable del Metal en la Margen Derecha.

Con la decisión de plantear el cierre, los trabajadores quieren también dejar a descubierto el "juego subterráneo que está desarrollándose, y que se traduce en obstáculos que encontramos en nuestros esfuerzos para encontrar nuevos clientes". Los trabajadores lo tienen claro: "Si tras echar la llave alguno pretende quedarse con el astillero libre de toda carga, no va a salirse con la suya, porque el cierre será definitivo; desmantelaremos las gradas hasta la última piedra". Nadie podrá aprovecharse de la situación de los trabajadores.

Según 'Lin', la declaración de la quiebra, el pasado 21 marzo, fue un grave error; "ahora estamos atrapados por la situación de quiebra a la que nos impulsó la Administración central: Para poder generar fondos necesitamos pedidos, pero no podemos financiar nuevos buques porque estamos en quiebra..."

A pesar de todo, los trabajadores no pierden la esperanza de encontrar un empresario capaz y posibles clientes: "el mercado se mueve, hay posibilidades de trabajar, sin que nos olvidemos



Emilio Urreta

## "EHUN INDUSTRIALA JATEN ARI DIRA"

**P**EC delakoa bere horretan gauzatuz gero, Ezkerraldeko industriak beste kolpe larri bat jasoko luke. "Ehun industrialala jaten ari dira piskanaka, baina ez soilik La Navaleko lanpostuak gaitzen direlako. Untziolaren inguruan hainbat eta hainbat taller desagertarazten dituzte iharduera modu horretan murriztu nahi dutenek". Lehenagotik izan diren birmoldaketan ondorioz, aski zaila da zenbait lan gure inguruan azpiktratatzea, eta Santander edo Galiziako tallerretara jo behar izaten du untziolak". Emilio Urretak dioen moduan, "bere burua sozialistatatzat duen gobernu batek Ezkerraldea bezain inguru zigortuan sektore publikoari eusteko ahalegin haundiagoa egin beharko luke".

de las necesidades de subcontratación que va a tener La Naval, sin prácticamente gasto de transporte".

Tres años de forzosa congelación salarial han hecho que el coste de la hora en ARN sea bastante más bajo que en otros astilleros. Como destaca Tomás Gil, "estamos en condiciones óptimas de plantilla, ubicación y costes para construir el tipo de buques en que nos hemos especializado". El desbloqueo del dinero inmovilizado por los gestores de la quiebra (más de 1.600 millones de pesetas procedentes de la venta de los buques madereros) podría ayudar al relanzamiento de la actividad.

Del futuro de ARN no dependen sólo las 336 familias que quedan en plantilla, sino también los prejubilados y quienes dejaron la empresa con bajas incentivadas, "porque de momento no han cobrado toda la deuda, pero necesitamos fondos para poder hacer frente a las indemnizaciones".

#### SITUACION ENREVESADA

"Tenemos las condiciones necesarias para salir del apuro –afirma Tomás Gil–, pero no hay voluntad por parte de las autoridades del sector naval". Es el ministerio de Industria el que tiene todas las cartas en su mano, porque los únicos acreedores de ARN son institucionales: "sólo haría falta voluntad política para resolver la situación". La Administración "debería primar los intereses de defensa de los puestos de trabajo", recuerdan los responsables del Metal, "pero de momento nadie mueve peón". Lakua arguye que el poder de decisión está en Madrid, pero 'Lin' recuerda que ello no le evita asumir cierta responsabilidad: "los 336 puestos de trabajo están en Euskadi, el Gobierno Vasco tiene que mojarse".

Para los trabajadores de ARN, que han recibido todo tipo de promesas, sólo hay una salida: "Es hora de que cesen las buenas palabras y de pasar a los hechos".

G. Zeberio



En la imagen, militantes de ELA en ARN con 'Lin'.

**LABUR**

✓ **PRESENTACION DE ESCRITOS ANTE EL JUZGADO DE GUARDIA**

La Ley de procedimiento laboral permite la presentación de documentos (judiciales) ante el Juzgado de Guardia el último día de plazo, en horas que el Juzgado o Sala de lo Social no se halle abierto, pero imponiendo la carga de dejar constancia de ello ante el Juzgado o Sala de lo Social al día siguiente hábil.

La aplicación de dicho precepto ha hecho intervenir al Tribunal Constitucional, que ha otorgado el amparo en ocasiones en las que no se había cumplido con la carga. Sin embargo, después que el propio Tribunal planteara cuestión de constitucionalidad de dicho precepto, el Pleno del mismo dictó Sentencia 48/ 1995, de 16 de febrero, declarando la legitimidad del art. 45 LPL., si bien no por unanimidad. A raíz de tal sentencia, se han desestimado varios recursos de amparo, lo que obliga a cumplir cuidadosamente con la carga que se impone en el citado artículo para evitar que los escritos se tengan por no presentados.

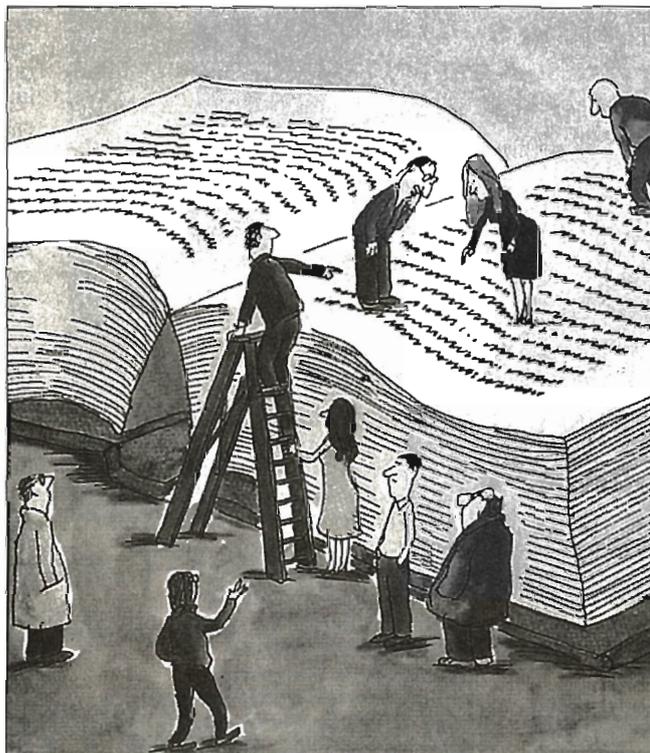
✓ **INGRESO MINIMO DE REINSENCION**

Los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 1995, aprobados por Ley 1/1995, de 12 de abril (BOPV del 27), han establecido la cuantía del ingreso mínimo de reinserción para el presente año en 39.102 pesetas para los hogares unipersonales.

Cuando el hogar independiente esté constituido por más de una persona, a la cuantía anterior se le sumarán 11.731 pesetas por el primer miembro que conviva con el beneficiario, 7.820 pesetas por el segundo, tercero y cuarto miembro, y 3.910 por cada uno de los restantes.

En Nafarroa la denominada Renta Básica quedó establecida para el presente año en 38.900 pesetas, más 5.900 por cada miembro integrante de la unidad familiar descontando al solicitante, y con el tope del salario mínimo interprofesional (62.700 pesetas).

# ZUZENBIDE LABORALA ALA ZUZENBIDE ZIBILA



**E**san izan da zuzenbide laborala sortu zela langilea ez dedin hartua izan beste edozein salerospenetako merkatal gauza bat gehiagotzat. Horregatik zuzenbide laboralean zuzenbide zibilarekiko bereizitasun batzuk agiri dira; esate baterako, arlo zibilean kontratu bat urratu nahi denean erabili daitekeen motiboa da kontratu izenpetu zeneko hasierako karga banaketaren oreka hura desagertu egin dala, gerrogarrenean gauzak aldatu direnean eraman ezin ahaleko karga bihurtzeraino alde batentzat.

Sail laboraleko epaileak uzkur agertu izan dira motibo hori kontratu laboralei aplikatzeko -kontratu indibidual zein kolektiboei, hau da, konbenioei -, eta motibo hori aplikagarri egiten duten baldintzak gogortu egin izan dituzte, enpresarioei firmaturiko konbenioak bete araziaz, "itunak bete egin behar dira" printzipioaren aplikapena hobetsiaz beti ere, langilearen mesedetan.

**ATZERA PAUSO HAUNDIA**

Estaduko Epaitegi Gorenak, alabaina, alderantzizko joerako aro bati hasiera eman diola ematen du. Bajako garaian aseguru saria soldataren ehuneko ehuneraino osatzen zuten enpre-

sa batek, eginbide hori bertan behera lagatzea erabaki zuen; zeren eta bajako aurreneko hamabost egunetako aseguru saria legeak enpresaren gain ezarri duenez gerroztik, gauzak konpromezua hartu zueneko garaitik arrunt aldaturik ikusten bait zituen.

Sindikatuak, berriz, enpresak bere eginbidea betetzen jarraitzeko eskabidea luzatu zuten, itunak bete egin behar direlako printzipioaren arabera.

Entzutegi Nazionalak arrazoia sindikatuei eman eta gero, Epaitegi Gorenak baliogabetu egin du hasierako epaia, eta enpresa bere konpromezutik aske utzi, konpromezua hartu zuenetik berarentzat gauzak aldatu egin direlako

arrazoibidea ontzat emanaz, aspaldiko partez sail laboralean.

**ZUZENBIDE EZ HAIN LABORALA**

Epaitegi Gorenak ez du oharkabea eman epai hori, ematera zihoan urratsaren garrantziaren jabe izan bai da une oro. Adierazgarri da ezen, gaia erabakitzeo eta epaitzeo eguna seinaturalurik zegoanean, suspenditu egin zuela Epaitegiak lenengo seinalamendu hori, eta Epaitegiko Plenorako deia egiteaerabaki zuela.

Adierazgarri da, baita ere, Plenoa osatu zuten hamabost epaileetatik, bostek boto partikular bat eman zutela gehiengoaren iritzieren kontra; alegia, enpresak adierazten zuten karga orekaren behar besteko aldaketarik etzala nabari, eta arlo laboralean, gainera, lan baldintzen aldaketarako, enpresak bere aldetik arabaki gabe, Estatutuko 41. artikuluaaren prozedurara jotzea dadukala.

Badirudi, bada, gaur gero zuzenbide laboralak galdu egin duela dadukan laboral eta langilearen babesgarri kutsutik, eta erreforma laboralak badaula zer ikusirik horretan.

J. B. Harriola



## ■ DURACION MAXIMA DE LA CONTRATACION A TRAVÉS DE UNA ETT POR NECESIDADES EVENTUALES

La ley de ETTs establece que la duración máxima del contrato de puesta a disposición por causas eventuales (exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), será de seis meses. Una publicación de una conocida ETT se hacía eco, sin embargo, de la posibilidad de ampliar dicha duración, cuando la empresa usuaria estuviera afectada por un convenio en el que se hubiera pactado una duración superior del contrato eventual por circunstancias de la producción.

ELA no estaba de acuerdo con la posibilidad apuntada en la citada publicación de la ETT, y existiendo suficiente base jurídica impugnó además los convenios de las empresas Elan y Ecco, y el Convenio Sectorial Estatal de las ETTs, que incluía una cláusula por la que la

empresa de trabajo temporal podía concertar la duración del contrato de puesta a disposición en función de lo dispuesto en el convenio que afectase a la empresa que solicitase los servicios del trabajador temporal.

Pues bien, el Juzgado de lo Social nº 3 de los de San Sebastián, y la Audiencia Nacional han dictado sendas sentencias por las que se declara la nulidad de los artículos impugnados de los anteriores convenios, estimando que la duración máxima de seis meses de los contratos de puesta a disposición, establecida en la ley de ETTs no puede ser variada en función de lo que establezcan los convenios que afecten a las empresas usuarias.

Por consiguiente, hay que concluir que una empresa cuyo convenio dispone que la duración del contrato temporal por necesidades eventuales pueda ser superior a seis meses tendría dos opciones: contratar directamente trabajadores por la duración temporal máxima que le permite el convenio, o contratar a través de una ETT, en cuyo caso la duración máxima del contrato del trabajador cedido por la empresa de trabajo temporal no puede exceder de seis meses.

En otro caso, la ETT podría estar incurriendo en falta grave de las

previstas en la Ley de ETTs, e incluso el trabajador afectado podría reclamar la condición de fijo en la ETT -si estuviera vinculado sólo temporalmente que será lo normal-, al amparo de la legislación laboral, que es aplicable a la relación entre la ETT y el trabajador en todo lo no previsto en la Ley de ETTs.

## ■ JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS: OTRA POSIBILIDAD DE FOMENTO DE EMPLEO

De acuerdo con el RD 1194/1985, de 17 de julio, la edad mínima de 65 años que con carácter general se exige en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los 64 años para los trabajadores cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por cualquier trabajador desempleado.

Cuando está prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, dichos coeficientes se aplican a la edad de 64 años, siempre que tenga lugar la correspondiente sustitución de los trabajadores jubilados.

La solicitud puede presentarse con una antelación de 6 meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución.

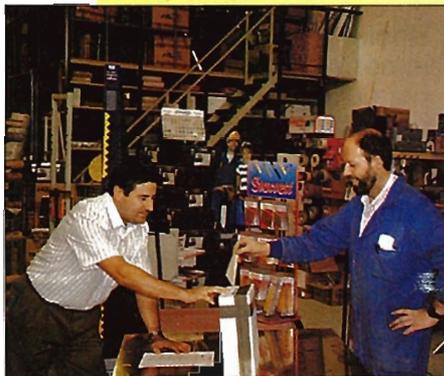
Los contratos de sustitución pueden concertarse bajo cualquier modalidad de contratación excepto la contratación a tiempo parcial y la eventual por circunstancias de la producción, por una duración mínima de un año.

Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa debe sustituirlo en el plazo de quince días, o, en caso de incumplimiento, abonar a la Seguridad Social el importe de la prestación de jubilación devengado desde el cese del trabajador contratado.

## ELA, EUSKADIKO SINDIKATUA

**H**auteskunde sindikalen epea amaitzeko bi hilabete besterik falta ez direnean, ELAk prebisorik baikorrenak ere gainditu ditu: bere Euskadin zuen lehentasuna berretsi du, eta EAEn UGT eta CC OOK baino ordezkarari gehiago lortu du, %40a.

Nafarroan ELAk hazkunder nabarmena izan du, bigarren sindikatu izatera iritsi delarik. Nafarroako arduradun den Jose Mari Otaegiren arabera, ELA da lurralde horretan etorkizunik hoberena duen sindikatu.



Hau izango da hauteskunde sindikalak epealdi jakin batetan burutzen diren azken aldia. Orain, ELAren kezka nagusia euskal langileen konfiantzari behar bezala erantzuten jakitea da. Horregatik dagoeneko 1996ko negoziaketa kolektiboa prestatzen ari da; berorren helbururik behinena eros-ahalmena berreskuratzea izango da.



## READMITIDO GRACIAS A LA MOVILIZACION

**L**os trabajadores del Hospital de Santiago de Vitoria-Gasteiz han protagonizado importantes movilizaciones a raíz del intento de despido del doctor Fernando Ugarriza, que ha trabajado en el servicio de Neurocirugía en los últimos seis años.

Las intensas protestas (encarteladas, encierro del comité de empresa y huelga de hambre del despedido) han obligado a la dirección a reservar su plaza a Ugarriza hasta que obtenga su título de especialista (circunstancia que alegaba la dirección para despedirlo).

El acuerdo, alcanzado por ELA, "debe servir de enseñanza a todos los trabajadores -afirma el comité del Hospital- ya que sin la unidad y el apoyo demostrados no hubiese sido posible ni comenzar la pelea".

## HAUR BOSNIARRAK ZALLAN KADAGUA ETA EZKERRALDEKO LANGILEEI ESKER

**I**railaren hasieran itzuli dira etxera Zerbitzu Publikotako militante eta afiliatuen ahaleginari esker Euskal Herrian hilabete igaro duten haur bosniarrak. Hilabete eman dute Zallan azken urteotan Bosnia-Herzegovinako biztanleak jasaten ari diren gerraren eraginak zuzenean bizi dituzten 50 haurrek.

Ezkerraldea eta Kadagua ZPFko militanteek udal langile, erakunde publiko eta enpresen artean lau milioi terdi pezeta bildu zituzten.



Un grupo de niños bosnios acudió a las barracas de Bilbao.

Diru horri esker egun Mostarreko errefuxiatu kanpo batetan bizi diren neska-mutil horiek Bizkaian oporraldi bat hartu ahal izan dute. SOS-Balkanek erakundearen bidez antolatu da bidai hau.