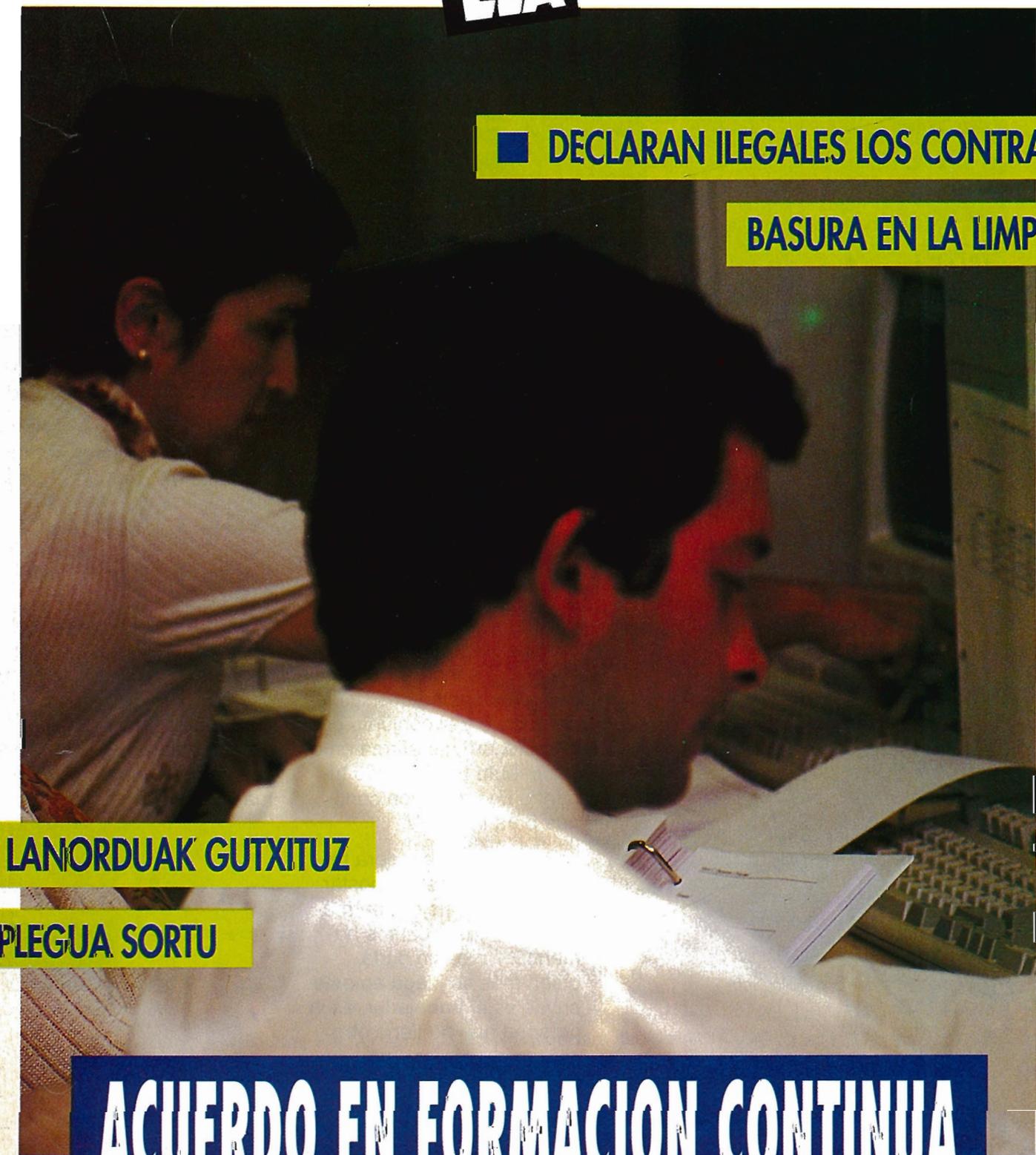


Landeia

EIA

■ **DECLARAN ILEGALES LOS CONTRATOS**

BASURA EN LA LIMPIEZA



■ **LANORDUAK GUTXITUZ**

ENPLEGUA SORTU

ACUERDO EN FORMACION CONTINUA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 ACUERDO VASCO DE FORMACION CONTINUA
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8 ESTANCIA DE NIÑOS BOSNIOS EN ZALLA
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE EN TORNO A UROLA-KOSTA
- 14 BERRIAK/NOTICIASI
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 ENTREVISTA EN TORNO AL MEDIO AMBIENTE
- 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,

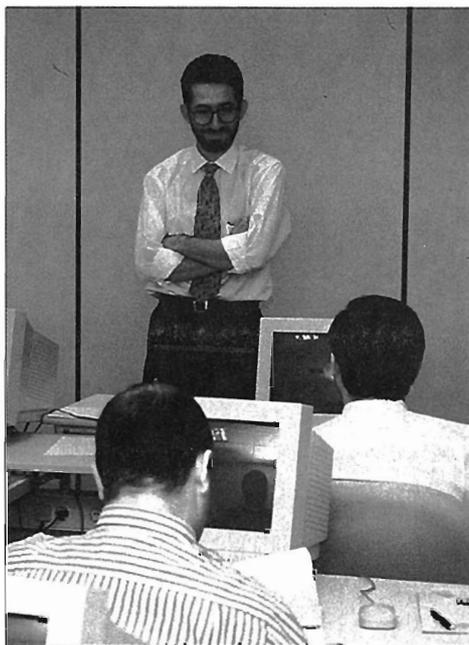
Valentin Bengoa, Mikel Noval, Jose

Bizente Harriola y Rubén Díaz.

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

LA FORMACION COMO DERECHO



patrimonio que el de su propia capacidad de trabajo, que necesita tener siempre a punto, como una herramienta perfectamente ajustada.

Para el trabajador, para la trabajadora, la formación continua consolida el empleo que tiene y mejora sus opciones de empleo futuro, le permite desarrollar sus capacidades profesionales y le convierte en agente más creativo y participativo en relación con la empresa en la que trabaja y la sociedad en la que vive.

Un enfoque de la formación continua que no mirara sino las necesidades de evolución y adaptación del sistema productivo, sería por tanto un enfoque parcial y distorsionado. La formación continua es, antes que nada, un derecho de cada persona, un derecho cuya eficacia ELA va a reivindicar y a garantizar en la negociación colectiva y en la aplicación del Acuerdo de Formación Continua.

La permanente mejora de la cualificación profesional de las personas contribuye a la defensa del empleo, a la promoción profesional y personal y al enriquecimiento de su aportación al sistema productivo y al conjunto de la sociedad", se afirma en el preámbulo del Acuerdo tripartito de formación continua para la CAPV.

La empresa que quiera tener un futuro debe apostar fuerte por la mejora permanente de sus recursos humanos. Pero, sin duda, quien más se juega en este envite es el trabajador, es la persona que no tiene otro

HEZIKETA IRAUNKORRA GAUZATZEKO ORDUA



Euskadiko sindikatuak, Eusko Jaur-laritzak eta Confebasketik itxi duten heziketa iraunkorreko akordioak egundoko garrantzia du, sakoneko gaia baita. Hitzartu den ereduak gure errealitateari eta lanbide heziketa beharrei hobeto erantzuten die. Partaideei dagokienez, salbuespen nabarmena egin behar da, UGTren firma baldintzatuak ez bait du bere akordioarekiko jarrera argitu.

Langile Estatutuaren 84. artikulua erreformari esker akordio interprofesional honen "Acuerdo Nacional de Formación Continua" delakoaren maila juridiko berdina du, eta beronetik sortzekoa den erakundea Forcemek -Ceo, Cepyme, UGT, CC OO eta CIGek osatu zuten erakundea- adina eskubide izango du estatuko aurrekontuetan xedatzen diren heziketa iraunkorrerako diruak administratzeko.

Lege-aldaketaren garrantzia ez da hitzarmen kolektiboe-tan agortzen. Hau bezalako akordio interprofesionalak ixteko aukera ere ematen du, eta horrek euskal espazio sindikala edukiz betetzen du.

Dena den, egoera honen ezegonkortasuna kontutan izatekoa da, lan arloan lege-gintza ahalmenik ez dugun bitartean beste edozein erreformaren mehatxua gain-gai-nean izango baitugu. Azken hau ez da hausnarketa teoriko soila, zenbaitek zentralis-morik tinkoenera itzultzeko joera hedatu nahi baitu esta-tuko eritzi publikoan.

Segurtasunik eza euskal gehiengo sindikalak eredu propio bat osatzeko duen eskubidearen aurkako txantaia bihur daiteke. Irtenbide bat badago ordea: Gernikako Estatutuaren irakurketa politikoari (enplegua, lanbide heziketa eta diru-bilketa barne duen Gizarte Segurantzaren transferentziak) lan arloko kompetentziak gehitzea, euskal burujabetzaren eztabaidan arlo sozioekonomikoa ere aintzakotzat hartzearen.

Akordioaren osteko garaia ez dator erraza. Formazio eredu hau martxan jartzea eta beharrezko tinkotasun eta zintzotasunez kudeatzea sinatzaileok gure buruari planteatu diogun erronka bat da, lan munduak behar duela uste baitugu. Baina kanpoko oztopoak sor daitezke, batez ere Madrilgo gobernuak, Forcem delakoa kudeatzen duten organizazioen presioz, euskal akordioari legezko babes ekonomikoa ukatuko balio, logikak erantzun positiboa besterik onartzen ez badu ere.

Ez dago esan beharrik gai honetan formazio iraunkorrerako ereduaren etorkizuna baino askoz gehiago dagoe-la jokoan. Ea erabakitze ahalmena dutenak erronkaren garrantziaz jabetzen diren. Euskal ekonomiaren, langileon eta hiritar guztion onerako.



Un momento de la firma del acuerdo de formación continua.

FIRMADO EL ACUERDO DE FORMACION CONTINUA PARA LA CAPV

LA FORMACION QUE NECESITAMOS

En opinión de José Antonio Cestona, secretario general adjunto de ELA, el acuerdo que va a posibilitar que de ahora en adelante un órgano tripartito compuesto por los sindicatos, patronal y gobierno de la Comunidad Autónoma Vasca gestione de manera integral la formación continua de los trabajadores vascos constituye un elemento de valiosa importancia para el mantenimiento de los actuales empleos y la competitividad futura de nuestras empresas.

Por ello, el modelo de formación continua que se va a poner en marcha está destinado a ser una pieza básica y bien asentada en la configuración de ese marco vasco de relaciones por el que ELA viene trabajando. "Además de ser un referente importante para las transferencias en materia socio-laboral que deben llegar a Euskadi", asegura Cestona.

El secretario general adjunto de ELA destaca, también, el protagonismo sindical en todo el proceso negociador y en su futura gestión, así como el importante precedente que supone que fuerzas sociales tan dispares sean ca-

Ihardunean dauden langileen heziketa (heziketa iraunkorra) kudeatzeko erakunde hirupartekoa osatzeko akordioa sinatu zuten joan den irailak 28an ELA, LAB, CC OO eta UGT sindikatuek, Confebask patronalak eta Eusko Jaurlaritzak. Akordioa betetzearen Estatuko Aurrekontu Orokorretan EA Eri dagozkion gai honetarako diruak jasoko ditu; bestalde, EA Eko exekutiboak eta gaintzeko erakundeek ematen dituzten diruak ere beraren esku izango dira: guztira, 5.000 milioi inguru euskal langileak eguneratzeko.

Horrela dauden lanpostuak sendotu eta enpresen lehiakortasunaren aldeko apostua egiten da. Euskadin gauzatuko den heziketa iraunkor eredia integrala izango da, enpresa txiki eta ertainen beharrei arreta berezia eskainiko die eta batipat ikastetxe espezializatuek burutuko dute. Eraginkortasuna eta gardentasuna izango ditu helburu nagusizat.

paces de llegar a acuerdos. "Se ha demostrado que siempre que se parta de un respeto y reconocimiento mutuo es posible el entendimiento."

Y AHORA, ¿QUE?

El acuerdo está ahí, pero según explica este responsable de ELA, ahora viene el más difícil todavía, conseguir llevar a la práctica este modelo de formación continua con transparencia y eficacia. El trabajo a más corto plazo es poner en marcha la fundación tripartita que gestionará el acuerdo, de tal manera que en los primeros meses de 1996 el modelo empiece a ser ya operativo.

Así y todo hay aspectos en los que la incertidumbre es todavía importante. "Hay que conseguir que la ley de presupuestos generales de 1996 contemple una partida para el acuerdo vasco de formación continua, y así queden garantizados esos recursos que nos corresponden", afirma Cestona. "El gobierno vasco tiene un reto importante en este tema", añade.

EL ACUERDO DE FORMACION CONTINUA, PUNTO POR PUNTO

■ DOS ACUERDOS EN UNO

El modelo de F.C. implantado por el Acuerdo es el resultado de un amplio consenso sobre cómo debe hacerse y gestionarse este tipo de formación. Formalmente, el Acuerdo de F.C. es la suma de dos acuerdos:

- ✓ un acuerdo tripartito (Gobierno CAPV, Confebask y sindicatos) que establece el compromiso de administración tripartita y de aportación de los fondos de las instituciones vascas.
- ✓ un acuerdo bipartito (Confebask y sindicatos), que obliga al gobierno central a transferir a la fundación o entidad vasca de F.C. la parte correspondiente de los presupuestos generales del estado.

■ QUE ENTENDEMOS POR FORMACION CONTINUA (FC)

Es la formación dirigida a mejorar la capacitación de los/as trabajadores/as que tienen un empleo. No se trata, por tanto, de formación de personas paradas ni de formación inicial o reglada, que tienen sus propias vías.

■ ACUERDO CON VOCACION INTEGRAL

Abarca la totalidad de la FC de la CAPV, con independencia de quién la promueva, imparta o financie. En este sentido, quiere poner fin al solapamiento de sistemas o proyectos de FC en función de la fuente de subvención (presupuestos del Estado, de la CAPV, diputaciones, ayuntamientos...)

■ LAS PYMES, EN EL CENTRO DE ATENCION

Las grandes empresas suelen tener estructuras y políticas de formación que desde el Acuerdo vasco habrá que seguir apoyando. Pero el punto débil de la FC está en la mediana y, sobre todo, pequeña empresa, precisamente la que concentra la mayor parte del empleo. Es ahí a donde el Acuerdo debe dirigir su mayor esfuerzo y destinar los medios más importantes.

■ LOS ANALISTAS, PIEZA CLAVE:

Se va a contar con un equipo técnico de personas que se dediquen a fomentar, principalmente en las pymes, el interés por la FC, detectar y prevenir las necesidades y elaborar una demanda de formación que responda a dichas necesidades (formación de demanda).

■ TRES RASGOS BASICOS DE LA FC:

- ✓ Formación de demanda: conseguir el encaje entre necesidades y oferta de formación, evitando destinar esfuerzos y recursos a actividades de pura oferta (impartir la formación que uno sabe impartir en lugar de la que se necesita).
- ✓ Impartida por los centros de formación profesional (en el sentido amplio del término): se pretende aprovechar al máximo la actual estructura educativa y mejorarla, evitando la proliferación de entidades de formación.

- ✓ Transparencia y control: garantizar que el dinero de la FC llegue a la FC, mediante el seguimiento y la fiscalización adecuados.

■ TIPOS DE PLANES DE FC

- ✓ de empresa
- ✓ agrupados o de grupos de empresa
- ✓ sectoriales
- ✓ intersectoriales

■ ENTIDAD TRIPARTITA DE FC

El Acuerdo es el resultado de un amplio consenso (empresarios, sindicatos, Gobierno CAPV) y va a ser administrado de la misma forma tripartita. Las tres partes van a constituir una fundación que administre el modelo de FC, la promueva, apruebe los planes y las subvenciones económicas.

En esta fundación cada una de las tres partes va a tener igual número de votos, y las decisiones se tomarán por acuerdo de cada una de ellas. La composición de la parte sindical se ajustará a la representatividad de cada organización, con un 40% para ELA y un porcentaje entre el 15 y el 16% para el resto de los sindicatos.

■ FINANCIACION

Los recursos con los que va a contar el Acuerdo para financiar los planes de FC son los siguientes:

- ✓ Fondos vascos: presupuestos de la CAPV, ya comprometidos con el acuerdo, y de las instituciones locales, cuya aportación se va a recabar.
- ✓ Presupuestos del Estado: la parte que corresponda a la CAPV en concepto de FC, deberá ser transferida al Acuerdo vasco, que tiene el mismo rango legal y la misma fuerza vinculante que el que ha dado origen al FORCEM.

■ DERECHOS SINDICALES

A los/as representantes de los/as trabajadores/as en las empresas les corresponde garantizar la utilización eficaz y adecuada de la FC, promoviendo la cualificación y el reciclaje profesional, sin ningún tipo de discriminación. Para ello el Acuerdo establece una serie de derechos de participación, información y consulta de tales representantes para los planes de FC que afecten a su empresa.

■ ENTRADA EN VIGOR

Aunque el Acuerdo entre en vigor de forma inmediata, su plena aplicación llevará algún tiempo y se acompañará al desarrollo de la estructura mínima que el Acuerdo necesita y a la disposición efectiva de los fondos económicos que el Acuerdo prevé.



SERVICIOS PUBLICOS

4,8% DE INCREMENTO EN OSAKIDETZA

La dirección de Osakidetza suscribió con ELA el convenio para este año con una subida salarial de 4,8%. El acuerdo recoge, también, mejoras en aspectos como el abono del complemento hospitalario, formación, nocturnidad y préstamos de consumo.

ACUERDO EN LA ERTZAINZA

El departamento de Interior ha firmado con los sindicatos ELA y Erne un acuerdo que recoge un incremento salarial del 5,9% para 1995, casi dos puntos y medio por encima de lo establecido en los presupuestos generales para los empleados públicos.

En opinión de ELA, mediante las movilizaciones "los sindicatos de la Ertzaintza hemos conseguido cambiar la actitud de la Administración, de total desprecio hacia las condiciones laborales de los ertzainas".

ESTATUKO ADMINISTRARITZAK SOLDATAK MURRIZTU DITU

Estatuaren defizita beronen administrazaritzan diharduten langileek ordaintzen dutela argi geratu da berriz. Izan ere, administrazaritzak ez baitu 1995ko igoera (%3,5) berrikusiko, horrela duela urtebete sinatu zuena ahaztuaz. ELAk 94ean hitzarmena ez zuen sinatu, berrikuspen klausula ziurtatzen ez

zuenetz, eta behin eta berriro eskatzen du soldata igoerak benetako IPCaren arabera izan daitezela, ez aurrikusitakoaren arabera.

METAL

INCREMENTO DEL PODER ADQUISITIVO, OBJETIVO PARA 1996

El incremento del poder adquisitivo y la reducción de la jornada serán los objetivos prioritarios de la negociación colectiva para 1996 en el sector del metal, de acuerdo con la resolución adoptada por el comité federal el pasado 15 de octubre. La Federación del Metal considera que es necesario impulsar la negociación colectiva en la empresa, como ámbito más cercano al trabajador, combinándola con la negociación a nivel provincial.

Esta federación pretende adelantar la negociación colectiva, para lo que tiene previsto elaborar las plataformas a lo largo de este mes e iniciar las negociaciones en noviembre.

FIRMADO EL PRIMER CONVENIO DE TALLERES DE VEHICULOS DE NAVARRA

ELA, que cuenta con amplia mayoría en este sector, ha suscrito el primer convenio de talleres de vehículos de Navarra con una vigencia de dos años. El acuerdo recoge unos incrementos para 1995



de 8,72%, 8,13% y 4,70% para los oficiales de 1º de 2º y 3º, respectivamente, y del 4,3% para el resto de las categorías. En 1996 se subirá el IPC real de 1995.

FETA

TRIUNFO SINDICAL EN AGROZUMOS

Los trabajadores de Agrozumos de Lekunberri, tras dos meses de huelga, alcanzaron un acuerdo con la dirección de la empresa para los próximos cuatro años. El convenio recoge una subida salarial del IPC real de Navarra más un punto para los dos primeros años, IPC más 1,25 puntos para 1997 e IPC más 1,50 puntos para 1998.

Asimismo, se reduce la jornada cuatro horas el primer año y tres cada uno de los años siguientes, y la dirección de la empresa se compromete a pasar a todos los eventuales a fijos a la finalización de sus contratos.

ACUERDO EN EL SECTOR VITIVINICOLA DE ARABA

ELA ha acordado suscribir con la patronal alavesa el convenio del sector de industrias de la vid con una vigencia de dos años. Para 1995 se recoge una subida del 5%, mientras que para 1996 el incremento salarial será el equivalente al IPC de este año más un punto. La reducción de jornada para 1996 será de tres horas.

J. A. Korta

NEGOZIAKETA KOLEKTIBOA



EN EL 96, EMPUJON DEFINITIVO

JOSE MARI LARRAÑAGA, SECRETARIO GENERAL DEL METAL

La negociación colectiva en el metal para 1996, tanto en lo que se refiere a la negociación sectorial como a los convenio de empresa, se presenta condicionada por dos factores:

a) La actitud de las federaciones del metal de UGT y CC OO, que con su postura de firmar convenios a la baja y en su estrategia de tender hacia la negociación de un convenio centralizado a nivel de todo el estado, van a seguir haciendo todo lo posible para dejar sin contenido toda la negociación colectiva que se genera en el ámbito de Euskadi.

b) La recuperación económica, que nos permite abordar con un grado mucho mayor de agresividad la negociación, con el objeto de recuperar el poder adquisitivo que hemos perdido en los años de crisis y conseguir que repercuta en una mejora en el contenido de los convenios.

Teniendo en cuenta, por tanto, el grado de influencia que pueden tener estos dos factores, y tratando de contrarrestar el primero y aprovechar al máximo el segundo, de

nosotros depende que seamos capaces de sacar unos convenios lo más completos posibles.

Para ello, debemos marcarnos unos objetivos mínimos:

- ✓ incrementos salariales que superen en 2 ó 3 puntos el IPC del año pasado
- ✓ reducción de jornada no simbólica, que repercuta realmente en la distribución del trabajo y, por tanto, en la creación de empleo
- ✓ lucha sin cuartel contra las horas extraordinarias
- ✓ control de la contratación y de las ETTs

Todo ello nos exige mejorar sensiblemente nuestros niveles de organización en la negociación colectiva, con el objeto de conseguir el máximo de participación de todos nuestros afiliados y afiliadas en el proceso de negociación de los convenios.

Tenemos, es evidente, grandes retos por delante.

EL COMENTARIO DEL MES

Cuarenta y ocho niños y niñas de la localidad bosnia de Mostar tuvieron la oportunidad durante el mes de agosto de olvidarse por unas semanas de las sirenas, los bombardeos y el racionamiento de la guerra gracias a una iniciativa de los trabajadores del Ayuntamiento de Zalla, que pronto contó con la colaboración de la Federación de Servicios Públicos (FSP) de Ezkerraldea-Kadagua y, en general, de todo el pueblo encartado. Tras valorar como inolvidable la convivencia con estos chavales y chavalas, estos trabajadores públicos adelantan su intención de seguir poniendo en marcha iniciativas similares. A continuación, Jesús Lejarza y Eduardo Rincón, dos de los delegados de ELA en este consistorio vizcaino, y Josetxu Alonso, responsable de la FSP, nos relatan esta bonita historia de solidaridad.

48 NIÑOS Y NIÑAS BOSNIAS SE OLVIDARON POR UN MES DE LA GUERRA, EN ZALLA LEJOS DE LAS SIRENAS

-¿Cómo surge la idea de traer a un grupo de niños bosnios a Zalla?

-La idea de hacer algo comienza la Navidad pasada cuando nos enteramos de que el colectivo de los bomberos iban a enviar sus cestas a los refugiados bosnios. Decidimos entonces poner en marcha en Zalla una campaña de recogida de alimentos no perecederos. Enviamos a Bosnia dos toneladas y más de 700.000 pesetas.

La positiva respuesta de la gente hizo que nos planteáramos la posibilidad de traer a un grupo de niños de Maglaj, un pueblo especialmente castigado por la guerra en esos momentos. Nos pusimos en contacto con SOS Balcanes, que se encargó de las gestiones y todo el papeleo pero, a última hora, cuando ya teníamos los nombres de los 40 niños y niñas, el gobierno bosnio les prohibió salir del país.

Tras la desilusión inicial, volvimos a partir de cero y, finalmente, conseguimos que el 5 de agosto vinieran 48 niños y niñas de Mostar, que durante 25 días han convivido con nosotros en Zalla.

-Poner en marcha una iniciativa de este tipo es complicado...

-La verdad es que lleva mucho trabajo, y hubiera sido imposible sacarla adelante sin la colaboración de las instituciones, empresas, marcas comerciales, colectivos y particulares, que se han volcado en la medida de sus posibilidades. Todo el mundo, sin excepción, ha hecho un hermoso ejercicio de solidaridad. Por parte del Ayuntamiento se recibieron, además, toda clase de facilidades para atender a los niños.



El grupo de niños y niñas bosnios durante las fiestas de Bilbao.

INOLVIDABLE

-Con la perspectiva que da el tiempo, ¿cómo valoráis la experiencia?

-La experiencia ha sido muy positiva, fundamentalmente desde el punto de vista humano. También hemos demostrado que las personas que pertenecen a este sindicato y que han colaborado con esta iniciativa de los trabajadores del Ayuntamiento de Zalla no sólo se preocupan de pedir subidas salariales y mejoras laborales, sino también de colaborar en proyectos sociales.

-Comentadnos cómo era un día normal en la vida de estos niños y niñas.

-Los 48 niños y niñas estaban alojados en las escuelas del municipio, habilitadas para que estuvieran cómodamente. La gente del pueblo se organizó en grupos para

servir la comida, realizar la limpieza, planchar la ropa...

Durante estos días hemos hecho muchas excursiones: Han conocido Donostia, Gasteiz, Carranza, Laredo... Estuvieron en las fiestas de Bilbao, donde la asociación de feriantes se portó "chapeau" con ellos. Han sido unos días intensísimos en los que han visto mucho. Sin olvidar, tampoco, su relación con la gente del pueblo. De hecho había una picadilla enorme en los partidos de fútbol entre chavales de Mostar y Zalla. Eran partidos sin piedad.

Osakidetza también tuvo detalles como la realización de un examen médico a todos... Han estado como reyes.

-Supongo que tendréis miles de anécdotas...

Sí, hay un montón. El primer día, por ejemplo, no nos dimos cuenta de que eran mu-

sulmanes y les pusimos para comer garbanzos con... ¡chorizo!. Destacar, también, como anécdota que una empresa de productos cárnicos que sólo trabajaba con cerdo, excepcionalmente hizo hamburguesas de pollo y pavo para ellos. Les gustaban mucho las coca-colas, los helados y la piscina. La verdad es que ha habido decenas de situaciones curiosas y humanas.

-¿Os habéis planteado en algún momento que esa estancia podría ser más perjudicial que beneficiosa?, ¿que la vuelta a sus casas podría ser un shock enorme?

-Sí, es algo que te planteas, pero creemos que ha sido un mes en el que no han estado expuestos a ningún peligro, en el que han recuperado energías y las ganas de vivir, de reír...

Siguiendo con las anécdotas, hay una que ilustra esta pregunta: un día, viendo fuegos artificiales, una chiquilla comentó: "esto es como en Mostar pero aquí no hay que correr". Creemos que su estancia aquí ha sido una puerta a la esperanza, han podido darse cuenta de que su vida puede ser distinta a la actual.

De todas maneras, que se hayan ido no significa que nos olvidemos de ellos. Ahora, nuestro objetivo es enviar bicicletas a ese primer grupo de niños que se quedaron con las ganas de venir.

Para finalizar, nos gustaría destacar la colaboración de la responsable de bienestar social, Elena Unzueta, y de los monitores voluntarios que estuvieron durante el mes con los niños.

"ELA-KO MILITANTEOK DATORREN URTEAN ERA HONETAKO ESPERIENTZIA ERREPIKATZEKO ASMOA DUTE"

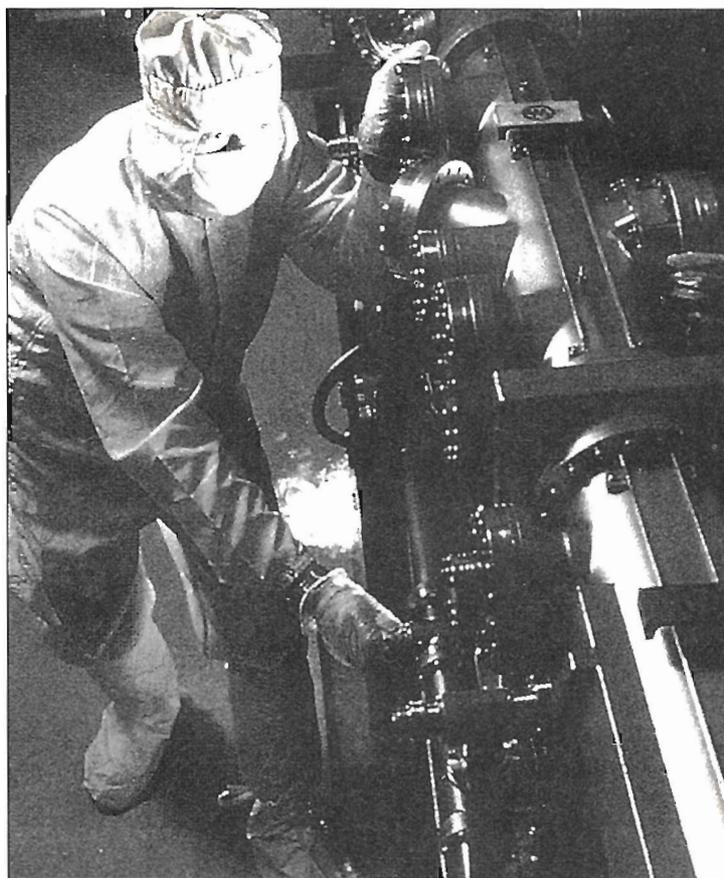
J. Jayo

LABUR

✓ Istripu mailaren goranzko joera Euskal Herriko eraikuntza sektorean ez da eten. Aurtengo uztailerarte ezbeharrak iaz baino %8,7 gehiago izan dira. EAEn igoera %7koa izan da eta Nafarroan, %12koa.

✓ La mayoría de edificios industriales, comerciales y de oficinas, cualquiera que sea su tamaño disponen de sistemas mecánicos de suministro de aire fresco, el cual puede ser filtrado, calentado o enfriado y en ocasiones humidificado. En estos equipos se pueden dar las condiciones idóneas para el crecimiento y dispersión de microorganismos o agentes biológicos. La naturaleza de dicho sistema juega un papel preponderante en el riesgo de proliferación microbiana, en su transferencia al ambiente y en su inhalación por parte de los trabajadores expuestos.

✓ Lantokian beroak arazo bat baino gehiago sor dezake: erosotasun eza, lan errendimendu txikia, eta batzutan osasunerako arriskuak. Gorputzak sortzen duen beroa ingurura irten ez daitekeenean, soinaren banean metatzen da, tenperatura jasoaz; ondorioz, kalte larriak eragin ditzake.



EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL (E.P.I.)

Desde primeros de julio del presente año todos los equipos de protección individual que se comercializan en el estado deben ser diseñados, fabricados y marcados según las exigencias establecidas en el R.D. 1407/92 (Transposición de la Directiva 89/686).

Se entiende por equipo de protección individual o EPI, cualquier equipo, complemento o accesorio destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.

Se excluyen de dicha definición la ropa de trabajo o uniforme, siempre y cuando no estén destinados a proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

El equipo de protección individual deberá utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o

mediante medidas, métodos o procedimientos de organización de trabajo. En el caso de riesgos múltiples que exijan el uso simultáneo de varios EPI, dichos equipos deberán ser compatibles y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos.

EQUIPOS ADECUADOS

Es muy importante el considerar que un EPI tiene que ser adecuado a los riesgos de los que hay que protegerse, sin que su uso suponga un riesgo adicional. Además, ha de adecuarse al portador teniendo en cuenta las exigencias ergonómicas y de salud. El tiempo durante el cual ha de llevarse

el EPI se determinará en función de la gravedad del riesgo, de la frecuencia de la exposición al riesgo y las características del puesto de trabajo de cada trabajador.

Los equipos de trabajo individual están destinados, en principio, a un uso estrictamente personal. Si las circunstancias exigen la utilización de un equipo individual por varias personas, deberán tomarse medidas apropiadas para que dicha utilización no cause ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.

Previamente a la entrega del equipo de protección individual, ha de aportarse una información suficiente al trabajador sobre los riesgos contra los que se verá protegido por el uso de dicho equipo (EPI). Asimismo recibirá información y formación para la utilización correcta del equipo de protección individual.

Rubén Díaz



El problema no radica en los aumentos salariales, sino en cómo se distribuye la riqueza que se genera. El Gobierno Vasco, en concreto el departamento de Trabajo y Seguridad Social, ha puesto sobre la mesa una serie de documentos que tratan el tema del reparto del trabajo.

DEBATE SOBRE EL REPARTO DEL TRABAJO

LA REDUCCION DE JORNADA, UN BUEN INSTRUMENTO DE CREACION DE EMPLEO

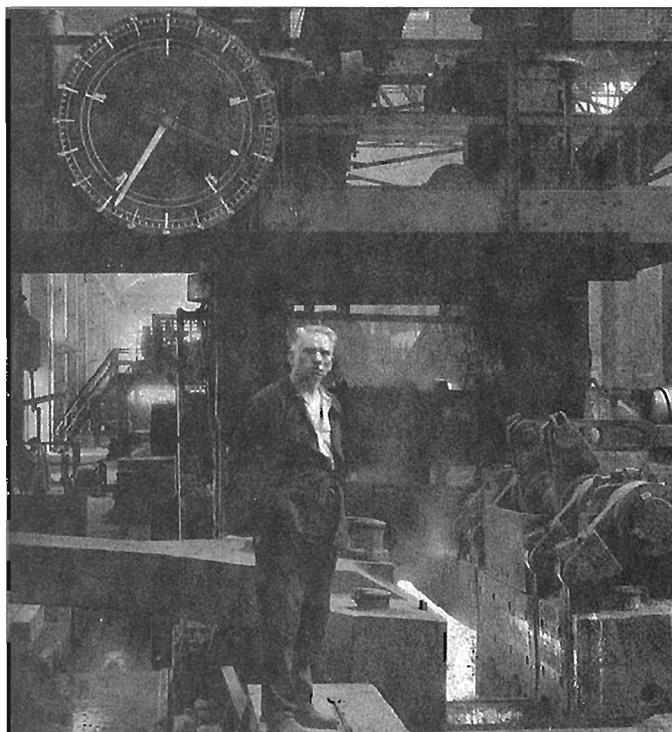
Las propuestas que se realizan a nivel global olvidan, probablemente de manera voluntaria, que la cuestión del reparto del trabajo o de la reducción de la jornada, es una parte de un debate más amplio, que es el de la distribución de la riqueza o, dicho de otra manera, de cómo se reparten los aumentos de la productividad.

En este sentido, no es cierto el supuesto que parece subyacer en los documentos de que los incrementos de productividad se trasladan a mayores salarios de quienes tienen un empleo. Esto, en realidad, tan sólo ha ocurrido de manera muy parcial, casi marginal.

Los datos muestran que los salarios vienen creciendo mucho menos que la productividad. Como se puede comprobar en el cuadro adjunto, en los últimos cuatro años la productividad real ha aumentado en Euskadi un 12,3%, mientras que los salarios sólo crecieron el 2,6% (si incluimos los efectos del IRPF, no hubo ganancia de poder de compra). Tampoco se produjo reducción de jornada significativa (un 0,5%), pero, sin embargo, el empleo cayó el 6,2%.

CAE EL EMPLEO

La causa de todo ello se encuentra en que las ganancias de productividad han ido a parar a las rentas empresariales y de capital, y no al empleo ni a los salarios. De este modo,



la participación de los salarios en el conjunto de la riqueza disminuyó el 9%.

Es decir, el problema no está en cuánto crece la productividad, ni en cuánto

aumentan los salarios, sino en cómo se distribuye la riqueza que se genera.

Así, en Euskadi, si la participación de los salarios se hubiese mantenido al mis-

mo nivel de la que se daba hace cuatro años, se podría haber producido la siguiente situación: reducción de la jornada en un 9,84%, creación de empleo del 3,1% (en lugar de la destrucción del 6,2% que se ha dado), y mantenimiento de los mismos niveles salariales.

El resultado de esta fórmula en el empleo sería que la tasa de paro actual se cifraría en el 15,7%, 7,3 puntos inferior a la del 23% que, por desgracia, sufrimos.

REDUCCION DE JORNADA

Por tanto, no es cierto que los aumentos de productividad, como se indica en el documento, vayan a mejorar la renta real de los que ya están trabajando, por lo que el debate no se puede circunscribir a una cuestión de solidaridad entre quienes tienen empleo y quienes están en el paro.

Plantearlo en esos términos es una falacia que olvida la parte de la tarta que está en manos de otras rentas, parte que cada vez es mayor, a diferencia de lo que ocurre con las rentas del trabajo.

A la vista de los resultados apuntados parece claro que una de las mejores maneras de avanzar en lo que se llama reparto del trabajo es, precisamente, la reducción de la jornada.

EUSKADI, 1991-1994

	REAL	FIGURADO	DIFERENCIA
Parte salarios/PIB	-9%	=	+9%
Variación salarios	+2,6%	+2,6%	=
Reducción jornada	-0,5%	-9,84%	-9,34%
Empleo	-6,2%	+3,1%	+9,3%

"LANORDU MURRIZKETA ENPLEGUA SORTZEKO BALIATU BEHAR DA"

"ETEKINAK HAZI EGIN DIRA, BAINA SOILIK ENPRESARIENTZAT"

Mikel Noval



SE REDUCEN LAS PRESTACIONES SOCIALES

Han sido muchas las medidas aprobadas por el Gobierno en los últimos años encaminadas a reducir los niveles de las prestaciones sociales.

Por citar algunos ejemplos podríamos señalar el recorte de las prestaciones por desempleo (decretazo y la obligación de declararlas en el IRPF), el recorte de las pensiones, etc.

Todas estas medidas han dado lugar a que en 1994, último ejercicio completo del que existen datos, las prestaciones sociales han visto disminuir su importancia en el conjunto de la riqueza.

Así, mientras que en 1993 representaban el 17% del PIB, el año siguiente eran tan sólo del 16,7%.

KONTSUMOA GELDIRIK DAGO ORAINO

Hazkunde ekonomikoa oraindik ere handia da $-3,2\%$ koa estatuan eta $4,6\%$ koa Euskadin, baina egoeraren hobe-kuntza hau ez da enpleguan edo lanik gabe dagoen hainbatetan sakeletan nabari.

Kontsumo pribatuak geldiuenean jarraitzen du, lan kontratuak badaezpadakoak direlako eta soldata igoerak txikiak. Honela etorkizunerako ez dago baikortasunik eta zenbaitetan beharrezko diren gastu edo inbertsioak ez dira egiten.

Honek berriro isladatzen du eragin ezin okerragoak izan dituen politika gauzatu dutenen porrota. Teorian, gobernuak nahi zuena lortu du: soldata zurrak, kontsumo gelditua, enpresarien inbertsioaren hazkundera, etab.

Dena dela, ondorioak bistan daude: langabezia eta inflazioa Batasun Europarreko mailaren bikoitza dira.



LA PRESION FISCAL EN EL ESTADO, A LA COLA DE EUROPA

Desde las organizaciones empresariales se suele repetir continuamente que la presión fiscal que soportan las empresas o los empresarios es muy grande, que hemos llegado a unos niveles excesivos e inasumibles de fiscalidad, que ya no hay margen para más, etc.

La falsedad de estas afirmaciones se ha puesto de manifiesto de manera reiterada por los estudios elaborados por ELA, que indican que los empresarios declaran niveles de ingresos irrisorios, que nada tienen que ver con la realidad.

Nuevos datos muestran hasta qué punto los tópicos repetidos son falsos. Así, un estudio de la Comisión Europea (el gobierno de la Unión Europea) señala que la presión fiscal en el Estado español es de la segunda más baja de la Unión, superando tan sólo a Gran Bretaña. Los ingresos por impuestos alcanzan en el Estado un 35,8% del PIB, mientras que la media de la UE es del 41,7%, es decir, 6 puntos más.

Sin duda alguna la principal causa que explica esta diferencia es el elevado nivel de fraude que existe en el IVA y en las actividades empresariales y profesionales.

La unión comarcal Urola-Kosta incluye las localidades de Getaria, Zumaia, Zaurutz, Orio, Zestoa, Azpeitia y Azkoitia. Esta es una comarca sindicalmente muy abertzale. ELA goza en ella de una representación amplísima: Si en las elecciones de 1990 obtuvo el 68% de los delegados, en la presente convocatoria ha llegado al 71%. José Luis Ugarte, responsable de la comarcal, se muestra muy satisfecho con los resultados, ya que “superar las cifras anteriores era un reto muy complicado para nosotros”.



“UROLA-KOSTAKO ESKUALDE BATURAK PORTZENTAIETAKO GEHIENGOA KALERA ATERA NAHI DU”, DIO JOSE LUIS UGARTE ARDURADUNAK

NAGUSITASUNA GIZARTERATU BEHARRA

Eskualdeak ez ditu biztanle gehiegi, 45.000 inguru, baina bertan Euskal Herri maila osoan gertatzen ari diren joera edo arazo esanguratsu batzuk daude isladatuta: enplegu sorrera urria, eta bera eskasa; lehen sektorearen gainbeherakada; inbertsioen deslokalizazioa, etab.

Hiru industri-sektorek dute izaera berezia Urola-Kosta eskualdean: Zurgintza, altzariaren inguruan, eraikuntza (enpresa txiki eta ertain ugari) eta metala. Altzairuaren inguruko sektoreak pisu handia du, Marcial Ucin eta GSB taldea bultza izan duen Afora enpresa ertainak direla medio. Zumaia aldean ere GKN, Guascor eta Valenciaga un-tziola daude; makina-erreminta sektoreko zenbait enpresa ere bada-go...

ENPLEGU ESKASA

Jose Luis Ugartek argi ikusten du arazorik larriena: “Euskal Herri guztian bezala, enpleguaren egoera txarra dugu”. Langabezia jetxi egin da, baina lan bila oraindik jende gehiegi dabil.

Lanpostu bat lortu dutenek berriz oso kontratu mota eskasak dituzte: behin-behinekoak edo lan tenporal enpresa (LTE) bidez egindakoak; gauza nabaria, baita Danona bezain kooperatiba ezagunetan ere.

“LAS HORAS EXTRAS SON EL ASPECTO MAS GRAVE DE LA SITUACION DEL EMPLEO”

“Konturik larriena, egoerari begirata, ordu extrak dira”, dio Ugartek. Ekonomia hobeto doalarik, lanpostu gehiago sortu ordez langile kopuru berak askoz gehiago ekoizten du. Kanpoan dagoenaren kalterako.

Dena den, arazo batzurenzako konponbidea ekintza sindikalean dagoela erakutsi du ELAk. GSB lantegian (Afora zena) 60 lagun lan tenporal enpresen bidez sartu bazituzten ere, orain tajuzko kontratuz ari dira lanean, sindikatuaren presioak direla medio.

LEHEN SEKTOREA, AZKENA

Urola arroan eta kostaldean lehen sektorearen (nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza) pisua erabat murriztu da azken urteotan. Ugartek dioenez, “nekazaritzak pisu simbolikoa besterik ez du gaur egun”. Arrantzak ere beherakada nabarmena ezagutu du. Bajurako 50 itsa-

"EL SECTOR PRIMARIO HA PERDIDO TODO SU PESO"



suntzi geratzen dira soilik, Orio eta Getariako portuetan batez ere. Ugarteren arabera, flota zahartzen ari da, berritzeko laguntzarik ez dagoenez.

Azken aldian, gainera, bazterrak harrotu dituen aski arazo bizi izan ditu sektoreak: Harrapatzen dena gero eta gutxiago denez, zenbaitek edozein sare mota erabiltzeko prest dagoela argi utzi du. Arrantzaren etorkizuna ez dago oso argi, eta 'bolanta' zein 'sare pelagikoak' guztiontzat izen ezagunak bihurtu dira...

LANBIDE HEZIKETA

Altzari fabrika ugari izan da beti Urola bailaran eta kostaldean; "halere, azken urteotan Zarautz eta Orioko gehienak itxi egin dira", diosku eskualde arduradunak. Azpeitia eta Azkoitian, berriz, lantegi asko dago oraindik, erdi mailakoak (Gambil, Azkue, Dagona kooperatiba) eta zenbait berri ere hasi da lanean (Landetako poligonoan batipat).

Enplegua eta lanbide heziketaren arteko erlazioa frogatuta geratu da hemen: "Azkoitiko Eskola profesionala zurgintza eta altzarigintzan espezializatu zen; horrek enpresak sortu edo mantentzen lagundu du".

INDUSTRIA KANPORA

Marcial Ucin enpresa siderurgikoak (350 lagunek dihardute Azpeitiako lantegian) duela hilabete batzuk altzairutegi bat Baionan eraikitzeko asmoa iragarri zuen. Honek euskal

"LA FP ESPECIALIZADA AYUDA A MANTENER EMPRESAS"



Problemas y tendencias

Urola-Kosta es una comarcal pequeña por el número de habitantes, alrededor de 90.000, pero refleja bien problemas y tendencias del conjunto de la economía vasca:

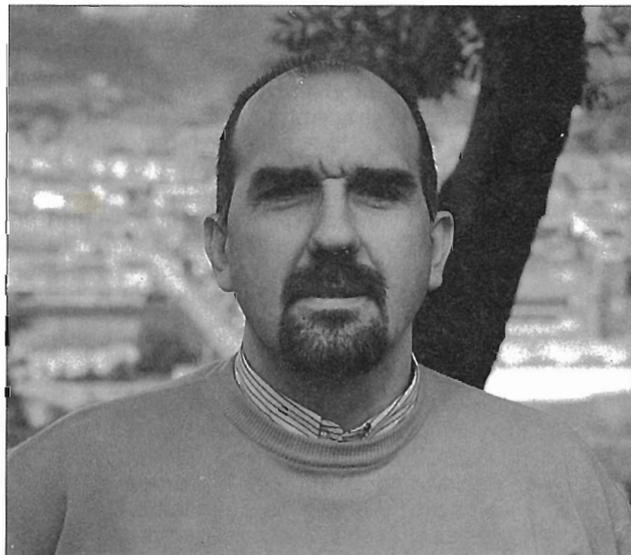
–El sector primario (agricultura, ganadería y pesca) ya no es lo que era. "La agricultura sólo tiene un papel simbólico", explica José Luis Ugarte, responsable de la unión comarcal. Aún hay 50 barcos pesqueros en Orio y Getaria, pero cada vez envejecen más por falta de ayudas.

–El empleo que se crea, insuficiente para remediar el paro, es precario; las ETTs se empiezan a notar. La

acción sindical firme, como la realizada en GSB de Azkoitia, puede contrarrestar esta tendencia.

–La formación profesional especializada, en Urola en el sector del mueble, "ha permitido mantener e incluso crear algunas empresas", afirma Ugarte.

–Encontramos también el problema de la internacionalización y la deslocalización, aunque relativa: La empresa siderúrgica Ucin construye una acería en Baiona, "pero hasta el momento ello no ha supuesto pérdida de puestos de trabajo en Urola".



Jose Luis Ugarte, Urola-Kosta eskualde baturako arduraduna.

"QUEREMOS AUMENTAR LA PRESENCIA DE ELA"



ekonomiaren beste joera bat isladatzen du: enpresen nazioarterako joera. Baina kasu honetan ez soilik esportazio bidez, inbertsio haundiak eginez baizik. 'Deslokalizazioa' aipatu zuten komunikabide batzuk, (gauza ez da hain erraza, Euskal Herrian geratu baita altzairutegia).

Halere, Jose Luis Ugartek dio, "Urola aldean ez da lanposturik galdu". Duela gutxi Ucin Mallasen ekin zioten altzairu arrunta lantzeari, 80 lanposturekin. "Oraingoan, ELAk ez dauka Baionako lantegia-aren aurkako arrazoirik".

EKINTZA SINDIKALA

Urola-Kosta eskualde baturak hartzen dituen herrietan ELAren nagusigoa itzela da: 90ean %68 lortu bazuen, oraingo hauteskundeetan %71 era iritsi da. Jose Luis Ugarte, eskualde baturako arduraduna, pozik dago garaipenarekin: "Oso emaitza onak dira, lehengo hauteskundeetan erdietsitako mailarekin haztea zaila baitzen". Hurrengo sindikatua LAB da, eta %17 lortu du...

Ordezkaritza maila horietatik abiatuta, eskualde baturaren hurrengo helburuetako bat "sindikatuaren gizarte-ekintza eta presentzia areagotzea da", ekonomia eta lantokiaren ordezkari kopuruaren mailakoa izatera iritsi dadin.

J. Mendia



❖ Berriak ❖ Berriak ❖ Berriak ❖

❖ IBAIZABAL-NERVION DENUNCIA LA REALIZACIÓN DE MAS DE CINCO MILLONES DE HORAS EXTRAS

Los militantes de la comarcal de Ibaizabal-Nerbioi pusieron colofón a la campaña en defensa del pleno empleo que han llevado a cabo con la celebración de un mitin-fiesta en Orduña el pasado 7 de octubre.

Bajo el slogan "Por el pleno empleo a través de la negociación colectiva" los militantes de ELA han pretendido concienciar a la gente de que el pleno empleo es posible, a la vez que han defendido la idea de que a través de la negociación colectiva se puede contribuir a crear puestos de trabajo. Para ello han propuestos tres medidas concretas: la necesidad de controlar las Empresas de Trabajo Temporal, la reducción hasta su supresión de las horas extras y la reducción de jornada.

En este sentido, la comarcal de Ibaizabal-Nerbioi ha llevado a cabo un estudio, con datos de los delegados sindicales de las empresas de más de 6 trabajadores, detectándose que en 1.100 empresas se han metido 5.300.000 horas extraordinarias. Eliminando esas horas extraordinarias podrían crearse cerca de 3.000 empleos.

Durante su intervención en el mitin Donato Caballero, responsable comarcal de Ibaizabal-Nerbioi valoró positivamente el desarrollo de esta campaña, una experiencia nueva en la que se han implicado más de 80 personas de las uniones locales y federaciones. El secretario general de ELA, por su parte, tuvo una intervención de clara autocrítica y aseguró que los jóvenes no podrán confiar en el sindicato mientras éste permita la realización de horas extras.



❖ ELAK OSAKIDETZAKO ENPLEGU ESKAINTZA INPUGNA DEZAKE

ELAK Osasun Sailak aurkeztu duen Enplegu Eskaintza inpugnatzeko asmoa agertu du administratitzak epe ertainean zentzuzko proposamen bat aurkezten badu. Orain arte Osasun Sailak lanpostu kopuru eskasegia atara nahi du ELAren iritziz, "betetzeko geratzen diren lanpostuekin erizpide politikoaren arabera jokatu ahal izateko".

Azkunaren sailak aurtien 1.200 postu eta datorren urtean beste hainbeste bete nahi ditu, hautaketa prozesua hobeto kontrolatzeko aitzakiaz, baina "horrela bi puntutan hutsegiten du: Hutsik dauden lanpostu guztiak atertzeko akordioa eta enplegu-eskaintza sindikatuerekin negoziatzeko bete-beharra".

❖ EL EMPLEO, PRIORIDAD SINDICAL EUROPEA

Es necesario impulsar el diálogo social con el objetivo prioritario de crear empleo. La lucha contra el desempleo es el problema más importante al que nos enfrentamos los sindicatos", manifestó el secretario general adjunto de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Jean Lapeyre, en la clausura del seminario sobre la negociación colectiva que se desarrolló en Donostia los pasados 25 y 26 de septiembre, y en el que participaron representantes de la mayoría de los sindicatos de la Unión Europea (UE).

Lapeyre subrayó la importancia de las relaciones sectoriales en el marco europeo "para asegurar el desarrollo de una política social europea adecuada a las necesidades de los ciudadanos"; ello exige la implicación de los empresarios y de los gobiernos de la UE.

La CES decidió en el marco de este seminario "reforzar la coordinación de

las federaciones sindicales europeas para dar un impulso a las políticas reivindicativas en materia de empleo, reducción del tiempo de trabajo, lucha contra la precariedad y en favor de la mejora de las condiciones de trabajo".

Por su parte, el responsable de negociación colectiva de ELA, Josemi Unanue, manifestó al término del seminario que "los sindicalistas que creemos que el proyecto de la Unión Europea no podemos estar satisfechos del proceso que se está desarrollando", y culpó de ello a los sectores conservadores que "sólo buscan la consolidación y el desarrollo de una pura y dura economía de mercado".

Para Unanue, en Euskal Herria, igual que en el conjunto del Estado español y de la Unión Europea, "soplan los mismos vientos conservadores que pretenden reducir el poder sindical y sustituir la regulación colectiva por la individualización de las relaciones laborales y la precariedad en el contrato de trabajo".

❖ ELA, CCOO ETA LABEK GEK-KO ADITUEI BURUZKO PROPOSAMEN BATERATUA

ELA, CC OO eta LAB sindikatuek proposamen bateratua aurkeztu dute talde sindikalak Gizarte eta Ekonomi Kontseiluan (GEK) izendatzen dituen adituei buruz. Proposamen honen ondorioz talde sindikalaren adituak honako hauek izango dira: Martin Auzmendi, abokatua eta Lan kontseilari ohia, eta Koldo Gorostiaga eta Felipe Serrano unibertsitateko irakasleak.

Gizarte eta Ekonomi Kontseiluak ere presidentea, Javier Mongelos, (hirugarren taldekoa) eta idazkari nagusia, Javier Hernández Bilbao (talde patronalekoa) izendatu ditu halaber. Hiru taldeen akordioaren arabera, GEKeo presidente eta idazkari nagusi karguetan taldeak txandaka ordezkatura izango dira.



EUROPA

¿CUANTO SE TRABAJA AL AÑO?

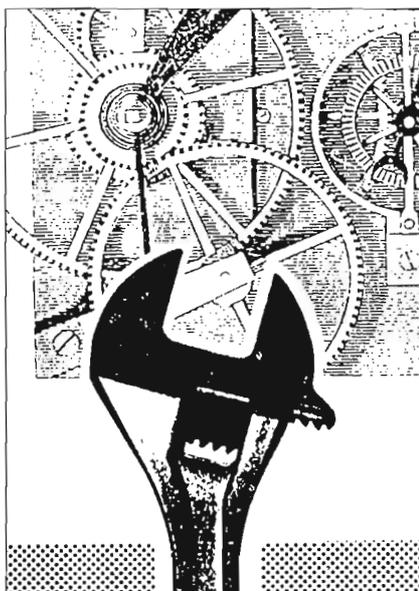
En los diez años que van de 1983 a 1993 la duración efectiva anual del tiempo de trabajo ha descendido paulatinamente.

En 1993 un asalariado de la Unión Europea (UE) ha trabajado efectivamente 1.668 horas de media. En 1983 trabajó 1.702 horas. La diferencia entre el trabajador portugués, que es el que más horas ha trabajado (1.822), y el que menos, el holandés (1.451) es de 371 horas por año en 1993.

Siguiendo los datos de Eurostat, en 1993 el trabajador de Bélgica trabajó 1.597 horas de promedio; 1.527, el de Dinamarca; 1.592 el de Alemania; 1.810, el de Grecia; 1.748, el de España; 1.676, el de Francia; 1.746, el de Irlanda; 1.679, el de Italia; 1.704, el de Luxemburgo; 1.668, el del Reino Unido.

Estos datos requieren más precisiones. Por ejemplo, en los trabajadores a tiempo completo son los italianos y los belgas los que tienen la duración más reducida, y los de Gran Bretaña la más larga, junto con Irlanda y Portugal. En Holanda, la jornada anual de las trabajadoras es 500 horas inferior a la de los trabajadores; pero en Gran Bretaña es 600 horas más corta.

El sector con más horas anuales de trabajo es el de la agricultura, que supera con frecuencia las 2.000 horas. En la industria, las horas anuales de trabajo superan a las de los servicios, con excepción de Dinamarca, Alemania y Holanda.



MUNDO

BIELORRUSIA: REPRESION SINDICAL QUE RECUERDA AL PASADO

Bielorrusia formaba parte de la URSS hasta 1991. Desde ese año es independiente. Una delegación conjunta de la CIOSL y de la CMT —las dos in-

ternacionales sindicales— visitará próximamente la joven república. La situación de los derechos sindicales es alarmante.

El pasado 17 de agosto, una huelga en el metro de la capital, Minsk, desencadenó la represión. Los motivos de la huelga: el retraso en el pago de salarios y el no respeto de lo acordado en la negociación colectiva. Fueron detenidos los máximos responsables sindicales y cerca de 30 militantes.

El gobierno ha lanzado una desafortunada campaña antisindical en los medios y ha dictado decretos que sitúan fuera de la ley al sindicato del transporte. Los planes del gobierno van más lejos y apuntan a todo el movimiento sindical.

Las organizaciones sindicales internacionales (CES, CIOSL, CMT...) se han movilizado, y a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión de la Unión Europea y otros gobiernos se presiona sobre Minsk.

Bielorrusia debe respetar los derechos sindicales y no ceder a fáciles reflejos represivos que parecen una vuelta al pasado.

Iturriaga



Cosecha, la del 84 E.T.

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

Ha sido casi tan dificultoso como el parto de los montes, pero mucho más productivo: finalmente se ha alcanzado en la CAPV un acuerdo para la gestión de la formación continua de los trabajadores, el más espectacular fruto, por el momento, de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. No voy a entrar en el contenido del acuerdo y su trascendencia, porque ya lo hacemos ampliamente en otras secciones de este Landeia, pero hay un hecho que conviene resaltar y al que quizás no se le ha dado la trascendencia necesaria: a pesar del laberinto en el que en muchas ocasiones este país se sumerge, se ha demostrado que es posible que agentes con intereses y adscripciones tan dispares como el gobierno, Confebask, y cada uno de los sindicatos dialoguen y sean capaces de llegar a acuerdos. Mientras esa posibilidad sea real, a este y otros niveles, este pueblo será capaz de buscar soluciones a sus múltiples problemas.

En la firma de este Acuerdo, por el que ELA llevaba trabajando mucho tiempo, la nota la dio una vez más la UGT. Y no porque condicionara la eficacia de la firma a su ratificación por los órganos del sindicato, fórmula que fue aceptada por el resto de los firmantes a propuesta precisamente de ELA, con el propósito de facilitar la incorporación de la UGT al Acuerdo. La nota la dió el secretario general de la UGT de Euskadi cuando, sosteniendo todavía en la mano el bolígrafo con el que había estampado su firma, puso la proa al Acuerdo con declaraciones del pelo de "este acuerdo supone un retroceso en las relaciones laborales del País Vasco", "no vamos a permitir la ruptura de la caja del Forcem", y otras perlas de hemeroteca similares. Los asistentes al acto de firma, palabra, alucinaban...

Vaya pataleo...! Aunque la verdad es que no se por qué me sorprenden todavía ese tipo de actuaciones. Para cartarse de espanto no hay más que releer la carta acerca de ELA que los jefes de Frade y Bengoa en Madrid, Cándido Mendez y Antonio Gutiérrez, enviaban al secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos. En un ejercicio de destreza epistolar mostraban su inquietud por la actitud de ELA de defender un marco vasco de relaciones laborales, de rechazar los convenios estatales, de exigir para Euskadi transferencia sociolaborales... Vamos, por hacer lo que la mayoría de los trabajadores vascos le han pedido que siga haciendo en estas últimas elecciones sindicales.

La gravedad de esta carta no está en sus efectos -que son nulos-, ni en su mal gusto -nos hemos enterado de su existencia por los medios de comunicación-, sino en su intención agresiva y excluyente, que imposibilita una



relaciones interconfederal normal. Tampoco podemos obviar que Méndez y Gutiérrez consideran "hipernacionalista" pedir el cumplimiento del estatuto de Gernika, barbaridad que, supongo, habrá sentado fatal a Santiago Bengoa y sus huestes.

Seguimos con situaciones curiosas de este país nuestro de cada día. En plena Cumbre de la Mujer en Pekin, nos llegaba la noticia de que la Inspección de Trabajo había levantado acta de infracción al Hospital Basurto por discriminar a las trabajadoras de este centro. Y es que la empresa obliga a sus trabajadoras a utilizar faldas y medias, a diferencia del resto de sus compañeras de Osakidetza. El gerente de este hospital, señor Ortuzar tiene razones de peso: "A mí me gustan las mujeres con falda", afirma con rotundidad. Gustos que, al parecer, comparte con el

consejero de Sanidad, señor Azkuna, que cuando estuvo ingresado en este centro ya manifestó que sus trabajadoras estaban muy pero que muy guapas, y ordenó posteriormente por escrito que siguieran llevando faldas. Resulta, como poco, preocupante que personas como el señor Ortuzar y el señor Azkuna, que pretenden devolver a las mujeres a la época feudal, quitándoles su condición de trabajadoras y convirtiéndolas en objetos decorativos, rijan los destinos de la Administración de este país.

Y si Osakidetza, las quiere con faldas, Petronor los quiere con la mili hecha. De ardor, aunque en este caso sea guerrero ambas direcciones andan bien sobradas. La empresa de Muskiz se ha negado a reincorporar a su puesto de trabajo a un empleado despedido por no ir a la mili y haber optado por el servicio civil sustitutorio. A pesar de que dicho despido ha sido declarado nulo por el Juzgado de lo Social, Petronor ha preferido recurrir la sentencia y evitar la reincorporación de este trabajador.

Les comentamos para finalizar una curiosa noticia fechada en Inglaterra que viene a demostrar que las privatizacio-

nes de servicios públicos, y más cuando se trata de un bien tan básico como el agua, suelen tener consecuencias desastrosas. Inglaterra ha vivido un caluroso y seco verano que ha pillado por sorpresa a las compañías privadas que suministran el agua, provocando importantes restricciones. Como a grandes problemas se imponen grandes soluciones, el director de la compañía de Yorkshire ha sugerido a los habitantes de este condado que sigan su ejemplo: Lleva tres meses sin darse ni tan siquiera una ducha y nadie se ha dado cuenta, ni en su casa ni en el trabajo. O al menos, eso asegura. Pero no queda ahí la cosa. El susodicho ha manifestado, incluso, que el exceso de higiene es un vicio contemporáneo y que basta con pasarse una toalla mojada por debajo de los brazos y la entrepierna para estar perfectamente limpio.

Ya lo ven, los sindicatos tenemos una razón más para oponernos a las privatizaciones de servicios públicos: criterios de higiene. Otra curiosidad: el salario del gerente de la compañía de aguas de Yorkshire antes de la privatización era de unos 12 millones de pesetas. Tras la privatización paso a ser de 32 millones de pesetas, es decir, sus ingresos se incrementaron un 169%. El salario de los trabajadores de su empresa, por su parte, creció un 3%. Sobran los comentarios.



**Basurtoko zuzendariak
erizainak gonekin ikusi
nahi ditu**

BECARIAS DE LA BANDA DE BILBAO REIVINDICAN LA SALIDA A OPOSICION DE LAS PLAZAS VACANTES

CON LA MUSICA A OTRA PARTE

Son casi las diez de la mañana y los primeros compases de los fliscornos, bombardinos, trompetas... empiezan a inundar los pasillos de la antigua cárcel de mujeres de Bilbao, actualmente conservatorio y sede de la banda municipal. Allí, poco antes de empezar el ensayo matutino, raptamos por unos minutos a Ainhoa González y Nerea Uzkiaga, clarinete y saxofón, respectivamente, de este grupo de músicos. Con ellas hablamos de su presente, bastante incierto ante la remisión municipal a sacar las plazas vacantes a oposición, y de un futuro en el que esperan poder seguir haciendo lo que más les gusta: tocar.



En las imagen, un ensayo de la banda de Bilbao.

-¿Cuándo empezasteis a estudiar música y cómo conseguisteis entrar en la banda de Bilbao?

-Empezamos a estudiar música muy pequeñas, con 6 ó 7 años, por tradición familiar, fundamentalmente, y poco después elegimos el instrumento (Nerea el saxofón y Ainhoa el clarinete).

Entramos de becarias en la banda por oposición. Y ya llevamos 7 años (Nerea) y 5 (Ainhoa). En este momento hay cuatro becarios, tres chicas y un chico. Había más, pero se han ido yendo ante la falta de futuro que veían.

-¿Está la banda de Bilbao en crisis?

-La verdad es que estos años hemos vivido una situación de "no se sabe qué va a pasar" con la banda. Se ha ido mucha gente por jubilaciones y esas plazas no se han cubierto. Ahora parece que desde el ayuntamiento se quiere volver a potenciar la banda, pero en vez de sacar oposiciones a funcionarios han sacado oposiciones a becarios, cuando se supone que un becario está para aprender no para cubrir puestos de trabajo.

Es normal entrar de becario, pero no podemos seguir

siendo becarios toda la vida. Tienen que salir a oposición esas plazas fijas, porque en estos momentos los becarios hacemos el mismo trabajo que cualquiera de nuestros compañeros, con la diferencia de que ellos tienen unas condiciones laborales buenas y nosotros cobramos unas 400.000 pesetas al año.

-¿En qué consiste vuestro trabajo un día normal?

-Por la mañana estudiamos un par de horas, y hacia las diez afinamos los instrumentos y preparamos el ensayo, que normalmente versa sobre las obras que luego vamos a tocar en los conciertos. De mediados de abril a octubre tenemos conciertos los sábados y los domingos, y de octubre a abril sólo los domingos.

-Hay algunos que hablan de un cierto machismo en las bandas. ¿Existe, o hay mucha literatura sobre el tema?

-No creemos que las bandas sean especialmente machistas. De hecho están entrando muchas chicas, y con instrumentos que no son los típicos "femeninos". Que en la banda de Bilbao sólo seamos tres chicas es más por la media de edad que por machismo.

ATRAER A LOS JOVENES

-¿Las bandas siguen teniendo capacidad de convocatoria?

-Tenemos público, pero no puede decirse que sea masivo, ni mucho menos. Gente joven se ve poca durante los conciertos que damos, porque las 12:30 del mediodía tras una noche de juerga se

antoja como una hora temprana.

Otra razón de la escasez de público es que quizás no se da la suficiente publicidad a las actuaciones. Los habituales leen el programa y saben donde andamos, pero el resto, la mayoría de las veces, ni se entera. Habría que promocionar más las bandas de música, abrirlas a la gente...

-¿Cómo lleváis vosotras lo de los conciertos matutinos de fin de semana?

-Bastante bien (riéndose). Hay ocasiones que el tener que madrugar te estropea algún plan, pero se sobrelleva bien. Las gaupasas han pasado ya un poco a la historia.

-Hay artistas que aseguran que la funcionarización mata el arte. ¿Qué opináis vosotras de ésto?

-Eso seguro que lo dice gente con las espaldas bien cubiertas. Nosotras creemos que garantizar al músico una estabilidad laboral tiene que repercutir positivamente en su actividad. Otra cosa es que ese músico se tire a la bartola y se desmotive. Pero ese es un problema personal, no del colectivo. Además, ahí está el director de la orquesta para evitar que ocurra eso. En general la gente es responsable y cumple.

-¿Que clase de música gusta a dos chicas jóvenes con una formación eminentemente clásica?

-Nos gusta toda clase de música, aunque el "chu-chu-chu" en dosis más pequeñas, por favor.

-Para finalizar, ¿cuál es vuestro mayor deseo profesional?

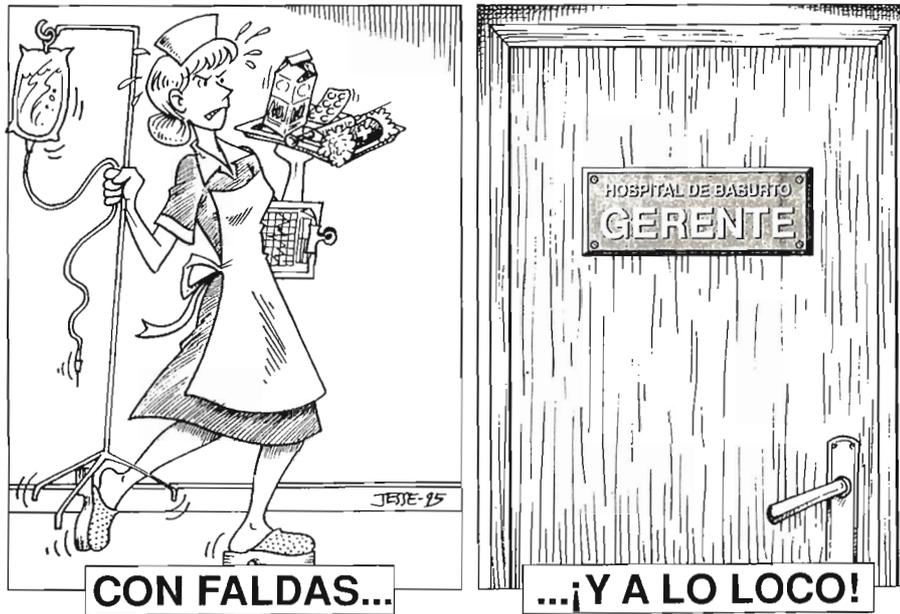
-Lo que más nos gusta es la música y, por tanto, nuestro mayor deseo es poder dedicarnos totalmente a ella. El sueño de cualquier persona, es poder ganarse la vida dignamente haciendo algo que apasione.

N. Ispizua

"OPOSAKETAK ATERA EGIN BEHAR DIRA. BEKARIOOK EZIN DUGU LANPOSTU FINKO BAT BETETZEN JARRAITU"

HUMOREA

El gerente de Basurto impone la falda a las enfermeras



CON FALDAS...

...¡Y A LO LOCO!

CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

El porqué de una campaña por el empleo

Durante casi un mes los militantes de la comarcal Ibaizabal-Nerbioi hemos llevado a cabo una campaña en defensa del pleno empleo, intentando concienciar a las trabajadoras y trabajadores, primero, y al resto de la población, después, de que el pleno empleo es posible si a través de la negociación colectiva, que debe ser nuestro instrumento de acción más importante, luchamos contra la contratación de personal a través de las ETT, -que crean trabajadores de primera y de segunda- la realización de horas extras, y tantas otras prácticas habituales que todos conocemos y que de evitarse redundarían en más puestos de trabajo.

En esta campaña también hemos intentado explicar la importancia de la afiliación

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.

sindical para una mejor defensa colectiva de los intereses de los trabajadores, y hemos pedido a las instituciones desde la más cercana a las más lejanas que se mojen de una vez por todas en el problema del desempleo, un problema que no es meramente laboral, sino social.

Lo que es evidente es que el desempleo es el principal problema que tiene este país, y que no podemos dejar que se pudra más y más. Un sindicato es, ante todo, reivindicativo, y qué mejor reivindicación por la que luchar que un puesto de trabajo digno en condiciones dignas.

Donato Caballero,
responsable comarcal
Ibaizabal-Nerbioi

Gonak eta Osakidetzaren irudi publikoa

Jakin nahi nuke Basurto-ko gerenteak bere denbora baliotsua zertan ematen duen, emakume erizainek gona eman beharri horrelako garrantzia eskaintzen dionez ez baitzaio eritxeko gaietarako asti haundirik geratuko.

Gerenteak esaten duenez, Basurtok gona horiek direla medio irudi berezi bat izan du Osakidetzako sarean sartu arte, eta hori galtzerik ez luke nahi. Baina, Ortuzar jauna, gonaren aitzakiaz ez ote dugu osasungintzaren benetako betebeharrak alde batetara uzten?

Ez al dira garrantzi haundiaoa duten gaiak eba-kuntzen emaitzak edo zerbitzuen kalitatea?

Ez dut uste gaiso eta pazienteek inongo arazorik dagoenik erizainek gona, prakak edo dena dela ere badaramatzate. Langileek beren eguneroko eginbeharratan egokien iruditzen zaian janzkera erabil dezatela, eta ez inposizioz, zuzendaritzak 'tradizioaren' indarra argudiatzen duela.

Basurtoko zuzendaritzak gai honi indarra kendu nahi izan dio, polemika artifiziala dela esanez, baina estatu guztiko komunikabideek eskaini dizkieten orrialde eta komentarioek argi utzi dute zerbait oker zegoela. Ea aurrerantzean gai profesionali heltzen dien Basurtoko eritxeko zuzendaritzak. Nahikoa lan ba baitago.

J.M
Bilbo

PASSADALANDIA

"LAS PRUEBAS ATOMICAS NO HAN HECHO DAÑO A UN SOLO PEZ"

"NERE BETEBEHAR FISKALEI BURUZ EZER EZ DAKIT"

"LA TRANSFERENCIA A LA CAPV DE INSTITUCIONES DE EMPLEO, S.S. Y FORMACION CONTINUA SON OBJETIVOS HIPERNACIONALISTAS"

JACQUES CHIRAC,
presidente de Francia.

A. GUTIERREZ Y
C. MENDEZ,
secretarios generales de
CCOO y UGT.

STEFFI GRAF,
enislaria, iruzur fiskala
dela eta auziperatua

HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "LA ACTUAL ESTRUCTURA SOCIAL Y LABORAL NOS LLEVA A LA NEUROSIS"

Esteban Melón, responsable del Instituto Navarro de Salud Laboral.

✓ "SINDIKATUOK LAN HARREMANETATIK BOTA NAHI GAITUZTE, LANGILE ETA UGAZABEN ARTEKO HARREMANAK BANAKAKOAK BILAKATUZ"

Dani Gomez, ELA-ETEFeko idazkari nagusia.

✓ "ES EVIDENTE QUE NI PODEMOS MANTENER LA CONGELACION DE LOS SUELDOS DE LOS FUNCIONARIO Y QUE HABRA QUE FIRMAN UN CONVENIO"

Javier Otano, presidente del Gobierno navarro.

✓ "ORDU EXTRAK DROGAREN ANTZEKOAK DIRA"

Vidal Ruiz, ekonomilaria.

✓ "NINGUN ESTADO, NINGUNA OTRA NACION NI NINGUNA ORGANIZACION INTERNACIONAL ESTAN LEGITIMADAS PARA DECIDIR QUE UNA DETERMINADA NACION NO TIENE DERECHO A EXISTIR"

Juan Pablo II.

✓ "EUSKARAZKO ADARRA KENDUTA, ESTATU ESPAINIARREKO BSETE EDOZEIN UNED BIHURTUKO DA BERGARAKOA"

Jon Lopategi, irakaslea

✓ "LA FALTA DE EMPLEO Y VIVIENDA SON CULPABLES DE LA BAJA NATALIDAD"

J. Antonio Fernández Cordón, director del Instituto de Demografía.

✓ "NAZIOA DA LURRALDEAREN ARAZOA PLANTEARAZTEN DUENA"

Yves Lacoste, historialari eta geografoa.

✓ "NO ES POSIBLE CONSTRUIR UN PAIS EN CLAVE DE SECUESTRO"

José Elorrieta, Secretario general de ELA.

✓ "EUSKADIK EZIN DU BERE ETORKIZUNA SOLDATA MERKEKO LANPOSTUTAN JARRI"

Jabier Retegi, EAeko Industria Sailburua.

✓ "ESPAÑA GASTA EN FORMACION EL 0,7% DE LA MASA SALARIAL, MIENTRAS ALEMANIA O JAPON LLEGAN AL 6-7%"

Manuel Rodríguez Casanueva, presidente de Euroforum.

✓ "PENTSIOEN ARERIOA EZ DA POPULAZIOAREN ZAHARTZEA EDO FINANTZA ITURRIEN ESKASIA, EKONOMI POLITIKA NEOLIBERALA BAIZIK"

Mikel Zurbano, EHUko ekonomia irakaslea.

✓ "SER RADICAL NO ES ENTUSIASMARSE EN QUEMAR COCHES, SINO, COMO ESCRIBIO EL CLASICO, COGER LAS COSAS POR LA RAIZ"

Javier Sádaba, catedrático de Etica.

Sebastian Goikuria es delegado de ELA en Unión de Explosivos (UEE), empresa del sector químico ubicada en Galdakao. Dados los productos que fabrica su empresa, que pueden provocar graves impactos en el entorno si no se controlan debidamente, ha tenido siempre un interés directo en temas medioambientales y de seguridad laboral, y lleva quince años dedicado a ellos. Según Goikuria, el respeto al medio ambiente debe empezar en el propio puesto de trabajo, "porque la contaminación afecta a trabajadoras y trabajadoras en la empresa y fuera de ella, como ciudadanos".



SEBASTIAN GOIKURIA, EXPERTO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

"EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE EXIGE PREVENCIÓN"

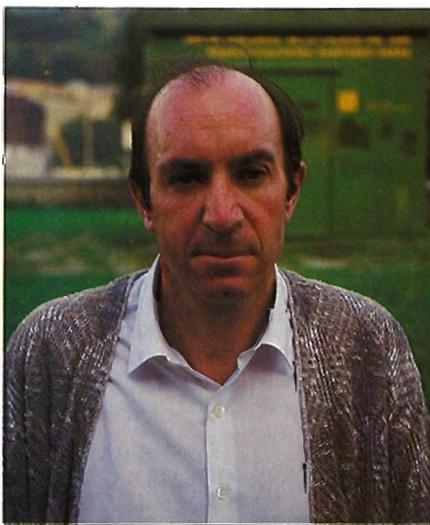
—¿Cómo nos afecta el equilibrio ecológico?

—La contaminación del medio ambiente afecta a los trabajadores y trabajadoras por partida doble: en el centro de trabajo y como ciudadanos. Si hay niveles excesivos de contaminación atmosférica, debidos a emisiones de polvo y gases, los efectos nocivos salen a la calle. Hay que ir al origen del problema: se trata de reducir las posibilidades de contaminación. Con filtros adecuados, las emisiones de polvo y vapores no llegan al exterior.

—"El que contamina, paga". ¿Hasta qué punto es cierto?

—En 1994 la viceconsejería de Medio Ambiente del Gobierno Vasco impuso multas por valor de 45 millones de pesetas. Esta no es la so-

lución desde nuestro punto de vista. La Administración debe ayudar a las empresas, concienciarlas y recuperar el medio ambiente antes



Sebastian Goikuria

de llegar a imponer multas. El que contamina, paga, pero sigue polucionando.

Hay que contribuir sobre todo a la formación y sensibilización de toda la sociedad.

—¿Hay diferencia en el tratamiento del medio ambiente por tamaño de empresa?

—En general, en las empresas grandes, que tienen más recursos, no hay problemas para hacer cumplir las exigencias medioambientales: Suelen instalar los filtros necesarios o hacer los estudios de emisiones y riesgos que hagan falta. En las pequeñas y medianas empresas el asunto está mucho más descuidado, por la falta de medios económicos y de sensibilización. Eso sí, a veces las empresas menores actúan a instancias de la Ad-

ADMINISTRARITZAK ENPRESA KUTSATZAILEEI LAGUNTZA EMAN BEHAR DIE



ministración.

EMPLEO Y MEDIO AMBIENTE

—¿Son incompatibles el mantenimiento del empleo y el cuidado del medio ambiente?

—Cuando por una contaminación grave decide actuar, la Administración debe tener siempre clara la situación a la que se enfrenta: La cuantía de las multas no es muy grande, y más de un empresario puede caer en la tentación de pagarlas con el fin de no adoptar las medidas oportunas. Pero si esas medidas se exigen, la empresa puede optar por cerrar la fábrica. Por eso, las autoridades administrativas han de ayudar a la empresa en cuestión, para no poner en peligro el empleo.

—Las empresas químicas tienen la peor fama...

—La contaminación que provocan las industrias químicas está muy mal vista, lo que puede acarrearles problemas de competitividad, dificultades en el mercado exterior, e incluso el riesgo de cierre.

Cada vez se aprecia más la calidad de vida y el hecho de que las empresas sean limpias. Ello beneficia a todos: administración, ciudadanos y ciudadanas, trabajadoras y trabajadores. Las empresas quieren tener buena imagen, también en este capítulo, y se esfuerzan en mejorar.

—¿Vale más prevenir?

—Así es. Las industrias tienen que cumplir los requisitos medioambientales ya desde el momento en que se planifican. Entonces es más fácil corregir los defectos o riesgos potenciales; una vez funcione la empresa, será mucho más complicado corregir cualquier aspecto. La puesta en marcha es el momento decisivo.

FALTA DE PREVENCIÓN

En cuanto a los accidentes, como el de Rontealde en Barakaldo, indican una falta de prevención. Es preciso hacer un seguimiento ex-



haustivo de los puntos de riesgo y estar encima hasta que se modifiquen las circunstancias que crean peligro. En este sentido, conviene recordar que el funcionamiento de los planes de emergencia resulta decisivo: si están bien elaborados evitan accidentes.

—¿Qué papel corresponde al sindicato en el medio ambiente?

—También a nosotros nos corresponde controlar el impacto ecológi-

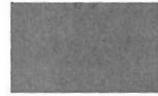
LANGILEON PAPERA

Ingurugiroarekiko kezka lanpostuan ere garrantzi handia du. Langileoi zein ardura dagokigu? Sebastian Goikuriak dioenez erantzukizun nagusia enpresariarena da, zeinak lanpostu desberdinetan dauden arriskuei buruz ikastaroak edo oharrik eman behar baititu.

Gainera, arduradunen aldetiko adibideak eta azalpenek pisu handia dute, honi buruzko heziketak etengabekoa izan behar duelako (eskularruak edo betaurrekoak eraman ez, esate baterako).

Baina erabakiorra lankideen arteko eredu da, arrisku berdinak jasan behar dituen beste langile batek emandakoa. "Baten bat ehar bezala babestuta joanez gero, errazagoa da besteek kasu egitea".

LEHENENGO EGINBEHARRA INFORMAZIOA ETA HEZIKETA ZABALTZEA DUGU



co de la industria. Sin embargo, a menudo la alarma no es buena sólo por el hecho de provocarla; hay que exigir, pero no ahogar. A veces se consigue más mediante el convencimiento que la denuncia. Dentro de las empresas, la sensibilidad por la seguridad laboral y el medio ambiente debe extenderse, no compete sólo al comité y a la dirección. Hay que prevenir y prevenir, estudiar los problemas y modificar los fallos existentes.

—El Gobierno Vasco va a poner en marcha el Plan Director de Protección del Suelo. ¿Hasta qué punto vale este tipo de iniciativas?

—Pueden ser positivas, siempre y cuando funcionen realmente. Si los planes o acciones iniciadas por la Administración no son dinámicos, si carecen de medios y de continuidad, se quedan en papel mojado.

—¿Podemos aportar todos algo al equilibrio del medio ambiente?

—Por supuesto. Tenemos un caso muy ilustrativo: ¿Cómo es posible que todavía circulen automóviles que funcionan a gasolina con plomo cuando se ha generalizado el catalizador? Este no es el único factor que produce plomo en las ciudades, pero sí tiene gran peso; en Bilbao los ciudadanos y ciudadanas están expuestos a un nivel de plomo similar al que puede haber en una fábrica.

—¿Cuáles serían los pasos hacia una economía más ecológica?

—En primer lugar, habría que fomentar la información y formación, para sensibilizar a la sociedad. Después vendría la elaboración de un mapa de riesgos, para saber a ciencia cierta en qué situación nos encontramos, y a partir de ahí habría que aplicar las soluciones más urgentes.

G. Zeberio



LABUR

✓ ILEGALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA LIMPIADOR

En el servicio jurídico de ELA de Gasteiz se ha llevado el caso de un trabajador contratado por la empresa de limpiezas Garbietxea, mediante contrato de aprendizaje de seis meses, prorrogado por otros seis, y con la categoría profesional de limpiador. Al cabo del año la empresa le envió comunicación por la que daba por finalizado el contrato.

Los servicios jurídicos de ELA han entendido que dicho contrato era ilegal, de forma que había que entender que el contrato firmado entre el trabajador y la empresa no era en realidad de aprendizaje, sino que se ha pretendido pasarlo como contrato de aprendizaje en fraude de ley; a pesar de la apariencia y del nombre que figuraba en el escrito de contrato, había que entender que el contrato era un contrato de trabajo ordinario y en principio por tiempo indefinido, de modo que la comunicación de la extinción del mismo por expiración del tiempo pactado de aprendizaje constituía un despido.

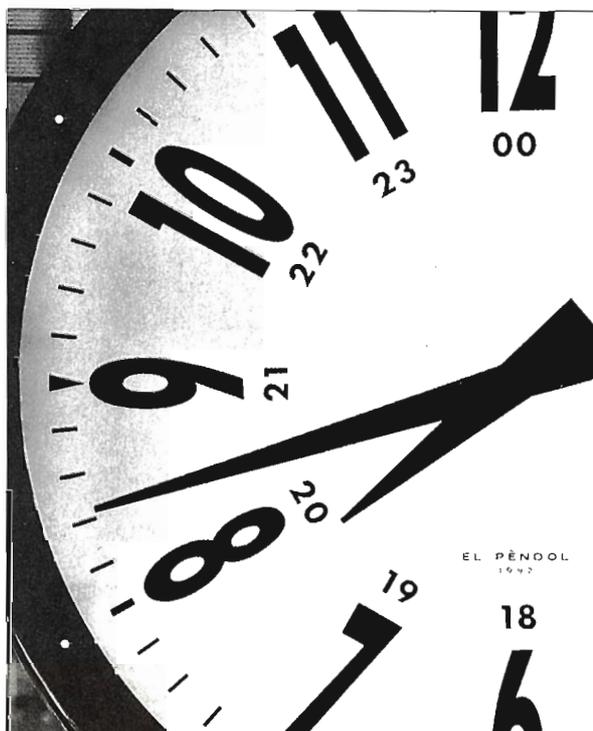
Tanto la Inspección de Trabajo (que extendió acta de infracción y de liquidación por las cuotas de Seguridad Social correspondientes a la diferencia entre los salarios percibidos como aprendiz y los superiores que le correspondían como limpiador), como el Juzgado de lo Social (declarando la improcedencia del despido), han dado la razón al trabajador.

La argumentación es bien simple: el contrato de aprendizaje tiene por objeto, según la ley, "la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado" (Art. 10.2 E.T.), y tanto la Inspección como el Juzgado han entendido que el puesto de trabajo de limpiador no tiene el carácter de cualificado para su correcto desempeño. Además, el convenio colectivo de sector excluía la figura del contrato de aprendizaje en dicho sector.

Sobre si se ha cumplido con la formación teórica que se debe llevar a cabo durante el contrato de aprendizaje, ni siquiera hay mención del tema, seguramente porque sobra tal argumento en un supuesto como éste.

Se trata de un ejemplo bien gráfico de la acusación que se ha hecho a los contratos formativos, de tratarse simplemente de medidas para flexibilizar, precarizar y abaratar el empleo.

LAN JORNADAREN DESREGULAZIO ESKERGA



Bigarrenik, egundo lehenbiziko aldiz azaltzen dira "jornada zatikaturik ihardun beharreko langintzak". Alegia, zerbitzuetako sektorean (merkataritza, aurrezki kutxa, ostalaritza, irakaskuntza eta abar), lan jardunaren "berezkotasunak" hala eskaturik, haizu izango da lana egunean hamabi ordutan zehar banatzea, nahiz eta jornada baten bukaeratik eta hurrengoaren hasiera bitarteko hamabi ordutako etenik gabeko atsedenaldea ezinezkoa gertatu.

Ordu extreki buruzko araubiderik batere ez da ageri, ezta langileen ordezkariari baliagarri izan daitezkeen euren kontrolbiderako neurririk. Gauetzko lanari dagokionez, berriz, haizu da zortzi ordutik gorako lana eta ordu extrak egitea gauetz, hainbat sail eta sektoretan.

Gobernuak jaulki berri du lan jornada bereziei buruzko Erret Dekretua, irailaren 21-koa, irailaren 26ko Estatuko Boletinean argitaratua eta hurrengo egunaz gero indarrean dagoena. Langileen Estatutuko erreforma Legeak Gobernuaren gain ezartzen zuen lan jardunaren arauketa osatzea, eta espero izateko zen jardunaren malgutasuna areagotzeko eta desregulazioaren ildotik aurrera egiteko aukera aprobe-txatuko zuela (kontratu temporalei buruzko Erret Dekretuarekin gertatu zenaren antzera); eta aitortu behar da benetan aurrera egin duela.

JORNADAREN ETA ATSEDENALDIEN FLEXIBILIZAZIOA

Hasteko, jornada-modu arruntatik kanpora ateratzen den esparru berri bat ageri da Dekretuan, merkataritza eta ostalaritza saila, alegia, gaurgo jornada bereziak onartzen duten sektoreen tartera pasatzen baita. Merkataritza eta ostalaritzan, haizu izango da asteroko egun t'erdiko atsedenaldea erdibitzea egun erdia aste barruko edozein egunetan hartu ahal izango delarik, edota baita ere lau astetik behin pilaturik edo metaturik.

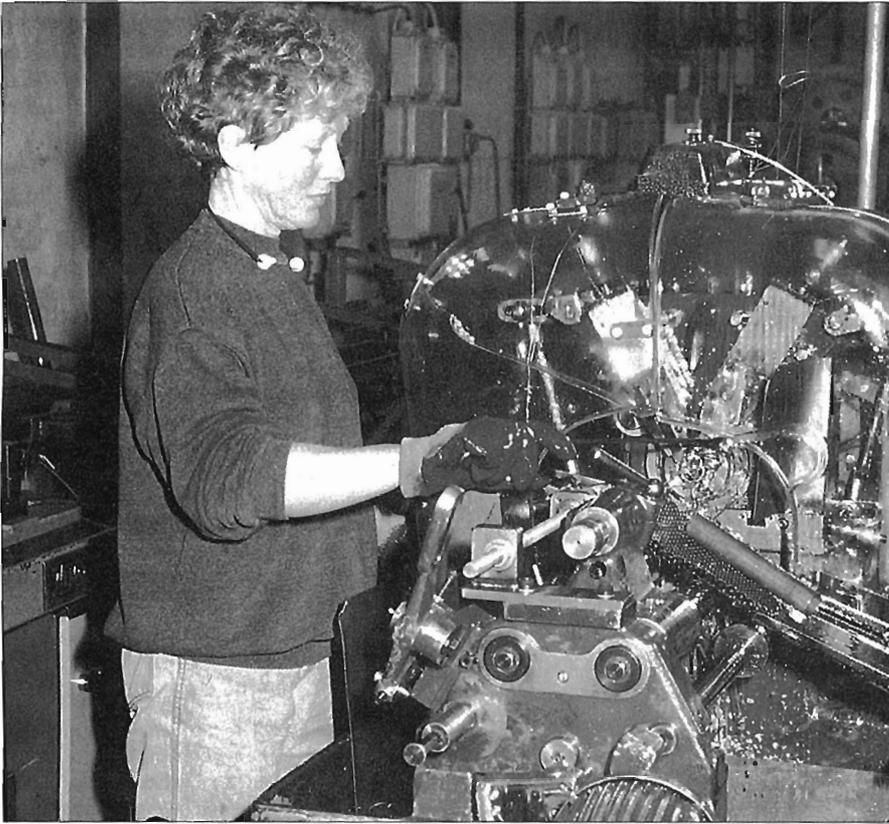
LANGILEEN OSASUN ETA SEGURTASUNAREKIKO BEGIRUNE GUTXI

Jornada bereziei buruzko Dekretu hau etekinak eta mozkinak ugaldu beharraren ikuspuntu soiletik ondutakoa da, lehiakortasuna dalako irizpide huts eta kamutsetik alegia. Langileen deskantsu aldiak urritu eta ahuldu ahala segurtasun eta osasun babesgarriak galdu egiten badira ere, axola gutxi.

Hala, Dekretu hau langileen eskubideei eta segurtasunari eraso berri bat da; eta ez dator bat lan denboraren antolaketari buruzko Europar Batasuneko Direktibarekin, lan osasun eta segurtasunaren aldetik jornada eta atsedenaldiei dagokionean gutxieneko baldintzak behar dutenak agintzen duena.

Dena dela, azken batean, Langileen Estatutuaren erreformako Legeak irekitako bidetik, lan baldintzen flexibilizazioan eta desregulazioan emandako erremateko eta akabuko pausoa besterik ez da izan.

J. B. Harriola



■ EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO Y DURACION DE LAS VACACIONES

Desde la Federación de Construcción y Madera se consulta sobre la repercusión de los expedientes de regulación de empleo en la duración de las vacaciones.

El disfrute del período completo de vacaciones determinado por ley o por el convenio requiere la prestación de servicios durante una anualidad completa. Por el contrario, cuando el trabajador cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones, "tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año" (art. 4.1 del Convenio

132 de la OIT sobre vacaciones pagadas).

El problema es si el período de suspensión de la relación laboral autorizada mediante expediente de regulación de empleo se computa o no como parte del período de servicios, y en este sentido la discusión ha girado en torno a la interpretación que debe darse al art. 5.1 del Convenio 132 de la OIT, que establece que "las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios".

Inicialmente el Tribunal Central de Trabajo mantuvo la tesis de que el período de inactividad durante la suspensión de contrato por expediente de regulación empleo autorizado había que asimilarla a período de trabajo efectivo, por derivarse la ausencia al trabajo no de un acto voluntario de los trabajadores sino de una decisión empresarial.

Sin embargo, posteriormente se va consolidando la línea contraria, que es la que se mantiene actualmente; defiende esta línea la tesis de que el art. 5.4 del Convenio 132 OIT no puede ser interpretado en sentido amplio, y a variadas y muchas veces discutibles argumentaciones se añade finalmente la de que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 E.T.), y que supone la exoneración asimismo del resto de las obligaciones como son las vacaciones.

Por todo lo anterior, lo que hay que recomendar es que en casos de expediente de regulación de empleo, con acuerdo previo entre empresarios y trabajadores, se prevea el tema y se incluyan garantías del derecho a las vacaciones; por supuesto, se debe garantizar el disfrute de las vacaciones ya devengadas, de modo que no queden solapadas en los períodos de suspensión y consumiendo derecho de desempleo.

Hay que tener en cuenta, por último, que la anterior doctrina ha sido sentada para el supuesto de expedientes de suspensión de la relación laboral; pero no se aplica cuando se trata de regulación de empleo consistente en reducción de la jornada de trabajo.

En este caso se argumenta que el trabajador, si bien no rinde la jornada completa, mantiene, sin embargo, el deber de asistir al trabajo. "Siendo ello así, debe concluirse que, al mantenerse activa la relación laboral durante todo el año a que las vacaciones afecta, no existe razón que justifique la aplicación del principio de proporcionalidad, con efectos disminuidores de la duración de aquéllas" (STCT de 4-2-87, A. 4532).

Es decir, las jornadas durante las cuales se hubiera prestado servicios no a jornada completa sino parcialmente, deben computarse íntegramente a los efectos de generar el derecho a vacaciones.

“NO ES POSIBLE CONSTRUIR UN PAÍS EN CLAVE DE SECUESTRO”

José Elorrieta, secretario general de ELA, participó el pasado 25 de septiembre junto a otros miembros de la ejecutiva en la concentración que habitualmente realizan los trabajadores de Alditrans para pedir la liberación de José María Aldaia.

Elorrieta, que transmitió a los hijos del empresario su solidaridad, exigió la libertad de Aldaia, a la vez que reiteró una vez más que “mientras haya un empresario secuestrado están secuestrados el conjunto de los trabajadores vascos”.



El secretario general de ELA concluyó diciendo que no es posible construir un país en clave de secuestro



FURGONETA DE LA ITF PARA EL CLUB STELLA MARIS

La Federación Internacional del Transporte (ITF), que cuenta con 5 millones de afiliados de 400 sindicatos y 100 países, entre ellos la Federación del Transporte de ELA, hizo entrega oficial de una furgoneta al Club Stella Maris, punto de encuentro de marinos que recalán en el Puerto de Bilbao.

La furgoneta tiene por objeto transportar a los marinos desde sus barcos a esta sede social, donde se reúnen para pasar los ratos de ocio que tienen antes de embarcarse de nuevo.

Además de ello facilitará el contacto de la ITF con los trabajadores, que a menudo soportan a bordo de los buques condiciones laborales y sociales ínfimas, a consecuencia de su inscripción bajo banderas de conveniencia.

ELA cuenta con uno de los inspectores de la ITF en la costa cantábrica, Esteban Pereda, que lleva a cabo inspecciones periódicas en los barcos atracados en el puerto e intenta solucionar los conflictos laborales.

LA NAVAL UNTZIOLAN AKORDIOA

Sindikatuena ordezkariak eta Administrazioak La Naval-eko langilegoa murrizteko lortutako akordioa onartu egin zuten ELA-kideek asanbladan joan den urriaren 11ean.

ELA-Metaleko idazkari nagusia den Jose Mari Larrañagak esan duenez, “negoziaketa hauetan bi helburu nagusi izan ditugu gogoan: Alde batetik, gutxieneko plantilla egonkorra mantentzea, untziolaren etorkizuna ziurtatzeko; honi dagokionez, pozik gaude”.



Baina Metal federakunde-ko arduradunaren arabera, bigarren helburua, aurrejubilazioetarako baldintzak alegia, “ez dira horren onak izan” (soldata gordinaren %76a). Larrañagaren ustez, UGT eta CC OOek azkarregi sinatu dute akordioa, “beste birmoldaketa prozesuetan, siderurgian adibidez, baldintza hobekak lortu baitziren”.