

Landeia

ALDIZKARI SINDIKALA / REVISTA SINDICAL

aquí
no sobra
nadie

35 horas

ENPLEGU KANPAINA
ABIAN!

Landeia

AURKIBIDEA SUMARIO **70** OTSAILA 1999 FEBRERO

- 3 EDITORIALA** EDITORIAL
Nafarkeria
- 5/8 ZER BERRI** ACTUALIDAD
Negociación colectiva y actividades confederales. Josemi Unanue escribe :
"Patronal y gobierno, emplazados a reducir la jornada"
- 9 MUNDU ZABALEAN** INTERNACIONAL
Alemania: el IPC no es la referencia.
35 orduak, orain
- 10 INGURUGIROA** MEDIO AMBIENTE
Elektrosmog-a
- 11 SALUD LABORAL** LAN OSASUNA
Organización del trabajo y seguridad
- 12/13 ELKARRIZKETA** ENTREVISTA
En vísperas del 8 de marzo Begoña Diez de Ulzurrun analiza la situación de la mujer vasca
- 20/21 GURE JENDEA** GENTE NUESTRA
"Como la trucha al trucho". Karol Continente y Esteban Alcuaz trabajan en una piscifactoría
- 22/23 EKONOMIAZ** LAS CUENTAS CLARAS
Tres de cada cuatro personas creen que la reducción de jornada crea empleo. Laburrean
- 24 GAIA** TEMA
"Matrimonio de interés". ELA exige que las Cajas mantengan el empleo y la obra social propia tras las fusiones
- 25 HARIRA** HABLANDO CLARO
Maitte Aristegi escribe sobre la agenda 2.000 en la Euskal Herria agraria
- 26/27 LEGEAREN BUELTAK** PAGINAS JURIDICAS
Guía de pensiones, cotizaciones y retenciones
- 28/29 ENTRESAKA** DE TODO UN POCO
Cartas y hemeroteca
- 30/31 HILEKO KRONIKA** CRONICA DEL MES
¡Qué cosas tiene el presi!

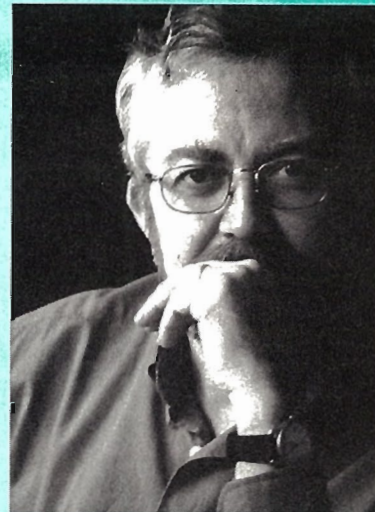
ERREDAKZIO TALDEA

Director / Zuzendaria: German Kortabarria
Coordinadora / Koordinatzailea: Nerea Ispizua
Redactores / Idazlariak: Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa, Mikel Noval, Bizente Harriola e Iñigo Sagarna
Edita / Argitarazle: ELA, Euskal Sindikatua
Imprime / Moldiztegia: Gestingraf
Depósito legal: BI-195-98

Zarata

4

ELAko komunikazio arduradun den German Kortabarriak iritzi artikulua batean dioenez, hainbat hedabide eta sektore politikotan egiten ari diren kanpainak aurkakoa sinestarazi nahi duten arren, orain dela zenbait hile baino hobeto gaude: apustu demokratiko eta soberanista baten aldeko indar batuketa gero eta sendoagoa da.



14-15

"En Navarra sólo hay un discurso sindical alternativo, el de ELA"

Jose Mari Otaegi, responsable de ELA en Navarra, valora la situación sindical y laboral en la comunidad foral.



16-19

En marcha la campaña por el empleo

"Aquí no sobra nadie"

Eusebio Alberdi explica los objetivos y actos centrales de la campaña por el empleo, que tiene como reto principal llevar el debate de las 35 horas a la empresa.

Reducir jornada para crear empleo es algo posible como se ha puesto en evidencia en la residencia de Uribarri, en Durango.



Nafarkeria

Diotenez, nazionalismoaren mamia ukapena da: Bestea ez-izate hortan agortu eí da bere afirmazioa. Bada, jarrera horixe dauka *establishment* antiabertzaleak Euskal Herriko edozein errealtatearekiko, eta hain sutsu, non antzinatik bere lurraldearen izena daraman hizkuntza berari ere uko egiten dion, azken aldian gero eta argiago (Sanz presidentea joan den Xabierreko nafar unibertsal eta euskaldunaren egunez euskara kulturarekin kontrajartzera iritsi da).

Nafarroako zenbait alderdik, UPN buru dutela, horrela jarrera historikoa hartzen dute, euren *euskofobiak* hein batean –besterik ez bada ere, kultura aldetik– norberaren izaeraren ukapena esan nahi baitu azken finean: ez al da Nafarroa garai bateko *Vasconiaren* erdigunea?

Baina aipatu ditugun indarrentzat Nafarroaren nortasuna ez da soilik euskaltasunetik guztiz bereiztearekin amaitzen. Santiago Cervera UPNko Gobernuaren bozeramaileak ezin hobeto azaldu du hau: “EAE eta Nafarroa batzen dituen faktore bakarra Espainiaren zati izatean datza”. Beraz, Nafarroa bereganatu nahi omen duen proiektu abertzalea jendea engainatzeko erabiltzen duten mamu bat besterik ez da, arazoa ez baita herritar nafarren askatasuna, estatuaren batasuna baizik.

Beste era batera esan dezagun: Lurralde, kultura eta egitura ekonomikoaren aldetik esparru naturala den horretan harreman normalizatuak izateari egundoko beldurra diote, baina ez bide die asko axola Madrilen edota multinazionalen mende egotea, ez eta haiek ezartzen dizkieten baldintzarik gogorrenak ere gustoz betetzea.

Navarrismoaren ideologia ez dezakegu *nafartasun* izendatu; *nafarkeria* deitu behar-ko genuke, bere jatortasun eza agerian geratzen baita. Ez du izaera nafarraren garapena bilatzen; aldiz, izaera horren osagai nagusia den euskaltasuna ukatzen du. Nafarkeria antieuskalduna jauntxoek bere egoera bermatzeko sortutako asmakizuna da. Bere aitzindariak Madrilen eta multinazionalen morroi dira, ondo ordaindutako morrontzaz. Mozorro hutsa dute.



Irudian, Santiago Cervera eta Francisco Javier Ansuátegui



Ruido

Las zapatistas que montan, un día sí y otro también, no tienen otro objetivo que el de reventar el nuevo escenario y la nueva obra.

Hay que evitar que este ruido político-mediático nos aturda, que sus mensajes catastrofistas nos confundan. Porque si analizamos la realidad con un poco de objetividad y perspectiva, veremos que estamos infinitamente mejor que hace sólo unos meses. Y no sólo porque haya cesado el trágico goteo de muertes -que sería ya razón suficiente-, sino también porque al fin se ha roto el bloqueo que paralizaba la vida pública vasca y se han iniciado dinámicas abiertas que desde ELA veníamos reclamando desde hacía tiempo. La manifestación conjunta de ELA y LAB por el Marco Vasco de Relaciones Laborales, cuyo quinto aniversario se acaba de cumplir, anticipaba y a la vez exigía estas dinámicas de colaboración.

Por eso, cuando la suma de fuerzas en favor de una apuesta democrática y soberanista está empezando a ser una realidad y alcanzando una dimensión impensable hasta hace poco, habrá que decir que para quienes hemos trabajado para que ese proyecto salga adelante las cosas van bien. A pesar del ruido.

E irán mucho mejor cuando por fin algunas fuerzas dejen de jugar a reventadoras y se decidan a asumir con todas las consecuencias el papel que la ciudadanía vasca les vaya dando. Ni más, ni menos.

Escribo estas líneas en pleno escándalo político-mediático por el acuerdo del parlamento de Gasteiz de acoger una reunión de la asamblea kurda en el exilio. Podemos recordar que, si se decidió lo que se decidió, y no lo contrario, fue porque así lo quiso la mayoría democrática; podemos aducir razones de justicia y solidaridad con un pueblo masacrado; nada servirá para que amaine el chaparrón de descalificaciones. Y es que el "escándalo kurdo" no es sino un haz de leña más con que seguir alimentando la caldera de la presión y la tensión político-mediática en el nuevo escenario que, afortunadamente, está viviendo nuestro país.

Si hace años hubo quien propuso actuar como si ETA no existiera, hoy la consigna de algunos partidos políticos y medios de comunicación es la de actuar como si la tregua no existiera, y tratar de quebrar mediante mensajes de enfrentamiento y tensión el alivio y la esperanza que Lizarrá, la tregua de ETA y los procesos posteriores han generado en la gran mayoría de sociedad vasca; tarea en la que, por cierto, están contando con la inestimable colaboración de los activistas del *ponche*.

Las fuerzas centralistas se encuentran desorientadas en el nuevo escenario en el que ha empezado a desarrollarse la vida pública vasca. Acostumbradas a representar durante años el mismo papel en una obra que tenía siempre el mismo final, no admiten que el argumento no esté, ya, cerrado, ni el final escrito; se resisten, en definitiva, a participar en una obra cuyo guión vaya siendo dictado por la ciudadanía vasca.

GERMAN KORTABARRIA

Responsable de Comunicación



Negociación colectiva

Negoziatio Kolektiboa

METAL

ELA Y LAB actuarán coordinadamente en el sector del metal

Las Federaciones del Metal de ELA y LAB han acordado actuar de forma coordinada en las negociaciones de los convenios, tanto de los provinciales como de los de empresa. En estos momentos se negocia el convenio del metal de Gipuzkoa.

Incremento salarial del 3,7% en el metal de Bizkaia

Alrededor de 200 delegados y delegadas del sector del metal de Bizkaia debatieron el futuro de la negociación colectiva en este territorio tras la negativa de la patronal a sentarse a negociar con la mayoría sindical y aplicar el convenio de eficacia limitada suscrito con los sindicatos UGT y CCOO.

Ante esta situación, los participantes de estas jornadas acordaron llevar a la empresa el contenido de la plataforma

sindical elaborada por la Federación del Metal, en la que, entre otros puntos, se recoge un incremento salarial del 3,7% para 1999, la reducción de la jornada con el objetivo puesto en las 35 horas semanales, y la adecuación de los convenios a las distintas materias recogidas en el Acuerdo sobre el Empleo que se ha suscrito en el seno del Consejo de Relaciones Laborales.

ELA denuncia despidos en Inovac Rima

ELA ha rechazado el expediente de rescisión de contratos para 35 trabajadoras propuesto por la dirección de la empresa Inovac Rima.

Hace varios años la dirección propuso a los/as trabajadores/as la modificación de los contratos mediante un sistema de indemnizaciones. Inovac Rima quiso, entonces, convertir el empleo fijo en fijo discontinuo para cubrir después sus necesidades con personas de ETTs.

Insuficiente acuerdo en TRW

Tras dos días de huelga, los trabajadores de TRW de Iruñea acordaron por escaso

margen desconvocar el paro y aceptar el acuerdo alcanzado con la dirección de la empresa. El acuerdo no fue suscrito por ELA, que defendió en solitario la continuidad de la protesta al considerar insuficiente la propuesta patronal.

FETA-ETEF

ELA exige la supresión de horas extras en el BSCH

La representación de ELA ha exigido a la dirección de la nueva entidad creada a raíz de la fusión del Banco Santander y el Central Hispano la supresión de las horas extraordinarias para minimizar el impacto que sobre el empleo puede conllevar la creación de la nueva entidad. "Lo que no queremos es que se esté hablando de ajuste laboral cuando los trabajadores de estas entidades realizan un importante número de horas extras", señaló el representante de ELA, Dani Gómez, al término de la primera reunión que sindicatos y dirección de la BSCH mantuvieron en Madrid para negociar las medidas de ajuste que pretende adoptar la entidad bancaria.

La representación de ELA solicitó también información sobre el modo en que esta fusión afecta al Banco de Vitoria.

La patronal del comercio del metal, contra el Preco

La patronal del sector del comercio del metal no ha aplicado la resolución del Preco después de que había aceptado someterse a dicha mediación para desbloquear la negociación del convenio colectivo para 1998. Para ELA, el comportamiento de la patronal del sector es de una enorme prepotencia, lo que está llevando la negociación del convenio a una situación muy difícil.



SERVICIOS PUBLICOS

Aprobada la plataforma para el sector público vasco

La reducción de la jornada laboral a 35 horas, la eliminación de las horas extraordinarias, la consolidación de las respectivas plantillas, acabando con el abuso de las interinidades y sustituciones, y la mejora del poder adquisitivo serán los ejes fundamentales de la plataforma negociadora del sector público.

Junto a estos aspectos, la Federación de Servicios Públicos pretende hacer hincapié en la creación o ampliación, en su caso, de la EPSV o de los planes de pensiones y la aplicación de las condiciones laborales existentes en el sector a los trabajadores y trabajadoras de las empresas de las diferentes subcontratas.

Auzitegi Konstituzionala Justizia Sailak lan baldintzak zehaztearen aurka

EAEko Justizia Administrazioako langileria-aren akordioaren inguruko eskumenen auziaz Espainiako Auzitegi Konstituzionalak kaleratutako autoa "guztiz atzerakoa da", ELAren ustez. Auzitegi Konstituzionalaren autoan aurikusten diren printzi-

pioek enplegatuen lan egoera zehazteko gaitasun oro ukatzen dio Eusko Jaurlaritzari. Era honetan, Justizia Sailaren alde-rik jarraera zehatzagoa eskatu du ELAK.

Continúan los paros en Telefónica

La plantilla de Telefónica ha secundado mayoritariamente las dos jornadas de paro convocadas por el comité de empresa para protestar contra la reducción de empleo como consecuencia de la aplicación del plan estratégico. Asimismo, denuncian la creciente subcontratación de tareas.

CONSTRUCCION

El alto nivel de precariedad aumenta el riesgo de accidentes

La convocatoria de huelga de ELA, LAB, CCOO y UGT en protesta por el accidente que tuvo lugar en las obras de la nueva terminal de Sondika y en la que murieron tres trabajadores fue secundada mayoritariamente en el sector de la construcción de Bizkaia. Dos de los trabajadores fallecidos estaban contratados a través de una ETT. Precisamente, el alto nivel de precariedad y subcontratación existente en este sector fue denunciado por el secretario general de la

Federación de Construcción, Luis Mari Arana, quien, asimismo, criticó el incumplimiento sistemático de las medidas de seguridad por parte de un gran número de empresas.

Por otra parte, ELA ha exigido a los organismos competentes en materia de seguridad laboral la apertura de una investigación para determinar las causas del accidente que el pasado 26 de enero costó la vida a un viandante y heridas graves a un operario que realizaba trabajos en la fachada del edificio de la Agencia Tributaria del Estado en la plaza Moyúa, de Bilbao.

IRAKASKUNTZA

Destino-osagarrien ordainketari oztupoak

Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailak gauzatu gabe jarraitzen du destino-osagarria kobratzeko konpromezua. Hezkuntza Saileko arduradunen adierazpenak horren aldekoak izan arren, bere portarera bestelakoa da.

Administrazioak errekurtsio bakoitzaren aurrean alegazioak aurkezten jarraitzen du eta ordainketa atzeratzeko ahalegin guztiak egiten ditu, ELAk salatu duenez.

ELAren iritziz, Hezkuntza Sailaren jarraera ulergaitza eta kontraesanez beterikoa da.

Confederación

Konfederazioa

Cinco años de la manifestación por el marco vasco

Como continuidad a los encuentros sindicales que periódicamente vienen manteniendo las confederaciones sindicales ELA y LAB, la Confederación Sindical de Galiza (CIG) y la Confederación Intersindical Canaria (IC) tuvo lugar en Bilbao una reunión con el objeto de intercambiar información sobre la situación laboral, social y económica de sus respectivos pueblos.

Este encuentro coincidió con la celebración del quinto aniversario de la manifestación celebrada en Bilbao el 19 de febrero de 1994 bajo el lema "Por el Marco Vasco de Relaciones Laborales".

En este sentido, las cuatro confederaciones sindicales volvieron a rechazar "la pretensión de las fuerzas centralistas de presentar su marco estatal, con fuertes componentes de imposición, como ámbito natural y exclusivo de la solidaridad", al mismo tiempo que abogaron por un nuevo marco competencial y jurídico que reconozca y respete la voluntad de autogobierno de los distintos pueblos en materias como normativa laboral, función pública, empleo, formación profesional y seguridad social.

35 orduko lan astea helburu

"Lanaldia murriztu gabe ezin zaio enpleguari bultzada nabarmen bat eman. Gure ustez, ezinbestekoa da enplegua



sortzeko 35 ordutako lan astearen alde borrokatzea". Esaldi hauek une honetan Europa osoko sindikatuetak buruzagiek errepikatzen dituztenak dira, adibidez Florial Lança eta Carlos Carvalho, CGTD sindikatu portugaldarreko buruzagiek, Euskadira egindako bisitaldian.

Bi egunez egin zuten egonaldian 35 ordutako lan astea lortzeko gobernuarekin daramaten negoziazioen berri eman ziguten eta, bide batez, Portugalen bizi duten egoera ekonomikoaren gorabeherak azaldu zizkiguten.

"Azken aldi honetan -zioten Lança eta Carvahok- aldaketa handiak eman dira gure ekonomian, eta hobekuntza hauen ondorioz enplegu maila nabarmenki igo da Portugalen. Baina soldatak eta lan baldintzak EBko baxuenak dira oraindik", adierazi ziguten. "Produktibitatea igo izanagatik ere, Portugaleko langileen irabazi mailak lehengoan jarraitzen du", salatu zuten CGTD sindikatuko buruek.

ELA y LAB exigen que el conflicto vasco entre en la agenda internacional

Los secretarios generales de ELA y LAB, José Elorrieta y Rafa Díez Usabiaga, se refirieron a la importancia que ha tenido la unidad sindical en la consolidación del proceso de paz en Euskal Herria, al mismo tiempo que reclamaron que "el conflicto vasco entre en la agenda internacional", en el transcurso de una rueda de prensa conjunta con el presidente de la CSC belga, Willy Peirens y el responsable para Europa de la Confederación Mundial de Trabajo, Freddy Pools, que se celebró en la sede del Centro Internacional de Prensa de Bruselas.

Tras destacar la importancia del Acuerdo de Lizarra-Garazi y la posterior tregua de ETA en el proceso de paficación, Elorrieta y Díez Usabiaga criticaron el inmovilismo del Gobierno de Aznar.

No obstante, el secretario general de ELA se mostró optimista al considerar que "la sociedad será capaz de superar este bloqueo". En este sentido, pidió a la comunidad internacional que "presione al Gobierno español para que se inicie un proceso de diálogo y negociación".

Los secretarios generales de ELA y LAB valoraron positivamente el apoyo mostrado por el principal sindicato belga y por la Confederación Mundial del Trabajo.



"Lanordu bat akordioaren alde"

ELA, LAB, ELB, ESK, EILAS, HIRU, EHNE, eta CCOO sindikatuek eta Eudel, ANEL, ASLE, Kooperatiben Kontseilua, Confebask eta MCC erakundeek bat egin dute "Lanordu bat akordioaren alde" ekimenarekin. Euskararen Gizarte Erakundearen Kontseiluak deiturik, erakundeetako ordezkariak Bilbon eginiko aurkezpen bileran izan ziren.

Bestalde, milaka eta milaka langilek hartu zuten parte otsailean "lanordu bat euskararen alde" emanez, ekimen hau gehiengo sindikalaren babesarekin hil hortan egin baitzen. Ekimen honen bitartez lortutako baliabideak euskararen normalizazio bidean plan estrategiko bat lantzeko erabiliko dira.

El Acuerdo sobre el Empleo, a la administración vasca

El Acuerdo por el Empleo suscrito en el seno del Consejo de Relaciones Laborales fue analizado en el contexto de unas jornadas sobre negociación colectiva que se celebraron en Donostia el pasado mes de enero. Josemi Unanue, responsable de negociación colectiva de ELA, destacó la necesidad de llevar el acuerdo a las administraciones públicas existentes en Euskadi. "El Gobierno Vasco tiene que aceptar este reto, un acuerdo de aplicación en el sector público", subrayó Unanue.

El Secretario General de la Federación de Servicios Públicos, Patxi Arrizabalaga, exigió, por su parte, un cambio de acti-

tud por parte del Gobierno vasco para consolidar la negociación colectiva en la Administración vasca.

En el transcurso de estas jornadas, los delegados y delegadas de ELA debatieron también las líneas reivindicativas de negociación colectiva aprobadas por el Comité Nacional para este año.

ELA felicita al Parlamento vasco por acoger a la Asamblea Kurda

La decisión del Parlamento vasco de acoger en su sede a la asamblea kurda en el exilio ha recibido la felicitación de ELA, al mismo tiempo que ha rechazado las críticas políticas a esta decisión. Unas críticas que, en opinión de ELA, no sorprenden tanto en quienes en los años de la dictadura estuvieron con el régimen, pero revelan una total carencia de memoria histórica en organizaciones que tuvieron que conocer y sufrir la persecución y el exilio.

Para ELA, no es de recibo que la patronal vasca utilice a los trabajadores para defender sus posiciones e intereses. En este sentido, recuerda a Confebask que tiene una excelente ocasión de mostrar en la práctica su preocupación por el empleo llevando a las empresas el acuerdo de supresión de las horas extraordinarias y cambiando la actitud de total cerrazón que está mostrando en la mesa de empleo del Consejo de Relaciones Laborales.

J. A. Korta

Patronal y gobierno, emplazados a negociar la reducción de jornada

Tal como quedó acordado en el reciente Acuerdo sobre el Empleo suscrito por Confebask, ELA, CCOO, UGT y LAB, el pasado 3 de febrero quedó constituida en el Consejo de Relaciones Laborales la mesa de negociación para abordar el tiempo de trabajo como elemento de creación de empleo.

A pesar de que no esperábamos encontrarnos con una actitud patronal receptiva a las demandas sindicales de reducción sustancial de la jornada de trabajo, la posición que ha fijado Confebask en el inicio de estas negociaciones ha desbordado nuestras peores previsiones. Ni aporta propuesta alguna, ni acepta estudiar las presentadas por los sindicatos, amaga con levantarse de la mesa y, finalmente, intenta ralentizar el ritmo de las negociaciones.

¿Se trata de una táctica negociadora o de una posición firme contraria a cualquier acuerdo en materia de reducción de trabajo? Creemos y esperamos un cambio de postura de Confebask; lo contrario sería echar un jarro de agua fría a una sociedad que, según los datos de una reciente encuesta, mayoritariamente considera que un acuerdo en materia de reducción de jornada de trabajo sería un paso importante para reducir el paro.

Abierto el frente de negociación en el sector privado, ELA va a trasladar al Lehendakari la propuesta de apertura de una Mesa de Negociación por el Empleo para el conjunto de las administraciones públicas de la CAPV. Nuestro primer objetivo es la implantación de la jornada máxima semanal de 35 horas para todos los empleados y empleadas de los diversos departamentos del Gobierno, ayuntamientos y diputaciones.

Con el acuerdo del CRL y la propuesta para el sector público se abren unos procesos generales de negociación en materia de jornada de trabajo que deben tener su correspondiente respuesta en la negociación colectiva ordinaria.

Los sindicalistas de ELA tenemos claro que la mejor manera de apoyar estos procesos generales de negociación es lograr avances importantes en materia de reducción de jornada de trabajo en los convenios y pactos que vamos a negociar en 1999.

Josemi Unanue

Responsable de negociación colectiva



*En la imagen,
una reunión del CRL*



■ Alemania: el IPC no es la referencia

El pasado otoño el máximo responsable del sindicato alemán del Metal (IG Metall) K. Zwickel, anunciaba que había llegado a su fin la época de la moderación en las reivindicaciones salariales. Tras tensas semanas de conflicto, con paros en empresas estratégicas, IG Metall ha obtenido en el land de Baden-Württemberg, que sirve como referencia, una subida salarial equivalente al 4,2%.

La inflación está en un 0,4%. IG-Metall había puesto sobre la mesa una reivindicación de una subida del 6,5%. La patronal limitaba su oferta a un 2%, más un posible 0,5% a negociar en cada empresa si los resultados de la misma lo hacen posible.

IG Metallek %4,2ko soldata igoera lortu du, inflazioa %0,4koa den bitartean

El ministro de finanzas, Oskar Lafontaine, había abogado a lo largo de la pasada campaña electoral por un crecimiento de los salarios vinculándolos a la inflación y a la productividad.

Es cierto que en Alemania hay cuatro millones de desempleados, pero el discurso patronal para abordar la solución carece de credibilidad después de los años de moderación salarial, fuertes incrementos de los beneficios y notable subida de la productividad.

■ 35 orduak, orain!

Lanaldiaren murrizketa Europako lanaren agendan behin betikoz sartu dela dirudi. Egungo 35 orduen helburuak mende haserako 8 orduen errebindikazioa islatzen du. Orduan ere urte luzeak eta borroka gogorra behar izan ziren, aurkako jarrera tinakoak baitzeuden.

1984an asko eta asko sinesgogor agertu bazen ere, sindikalista alemaniarrek 35 orduko astearen aldeko greba egin zuten. Ugazabek oso gogor erantzun zuten, boterean zegoen CDUren babesarekin.

Grebak zazpi aste iraun zuen, eta lanaldia modu ikusgarrian murrizteko bidea zabaldu zuen, denbora luzean zehar aurrerapen haundirik izan ez bazen ere.

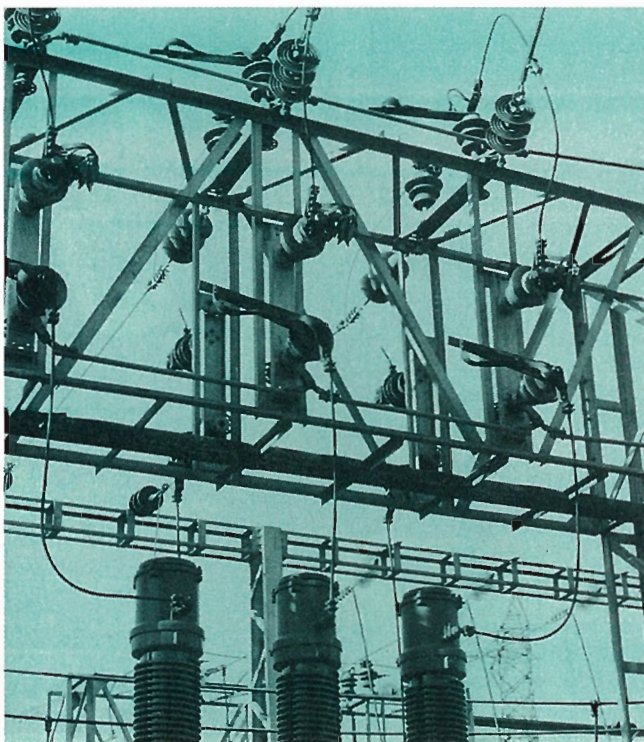
Orain 35 orduen aldarrikapena beste maila batean sartu da: lan-harremannen esparru europarrean sinbolotzat hartuko dute langileek, 32 orduko lan-astearen bidean.

Patronala 8 orduen aurrean bezain suhar eta argudio berberekin agertzen zaigu gaur ere: 35 orduak eta apokalipsia parekatzen dituzte ia. Gero, ikusirik joera hau geraezina dela, zerbait lortu nahi dute trukean: soldata murriztagoak edota malgutasun osoa.

Aurrerabiderako egokia izango den lanaldi murrizketa ekimen sindikala eta langile-klasearen nahia izan da beti. Baita orain ere, Europa mailan. Sindikatuok enplegua sortzeko bide-tzat jo dugu, edo enplegua mantentzeko, behinik behin. Lanaldi luzeei eusteak ez du inoiz langabeziaren hazkundea gelditu. Azken hogeitazortan gauza bera ikusi dugu: lanaldi luzeekin batera, langabezia tasa hazkorrak.

Sindikatu europarrok uste dugu lanaldia murrizteko ibilbidean fase berri batera iritsi garela, kosta ahala kosta. 35 orduen helburua sinbolo ere bihurtu da.

V. Bengoa



Egunetik egunera hazten ari den poluzioa

Elektrosmog-a

Gure bizimodua tresna elektrikoetan oinarrituta dagoela esan daiteke, denetarako erabiltzen baititugu: lanerako, sukaldarako, garbitzeko, goizero esnatzeko... ez dago gaurko bizimodua horiek gabe gauzatzerik. Haatik, laguntzaile bikaina izanik, badu ezaugarri negatibo bat: poluzio-sortzaile dena, alegia. Aspaldidanik, elektropoluzioak giza osasuna arriskutan ipintzen duela salatu dute gizarte-sektore desberdinek.

Elektrizitatea eta magnetismoa, izatez, fenomeno naturalak dira. Negatiboki kargatutako atmosfera-geruzen eta lurrazalaren artean eremu magnetikoa sortzen da beti. Ekaitzetan eremu hau ikaragarri indartzen da eta tximistak sortzen dira deskarga gisa. Izaki bizientzat, beraz, eremu elektrikoek hornitutako mundu fisikoa ez da gauza berria. Arazoa da eremu elektromagnetikoak asko gehitu direla, jatorri ez naturalako iturrien ondorioz, eta inork ez duela horrek sortzen dituen interferentzien berri zehatzik.

Elektrizitatea isurtzen den leku orotan sortzen dira eremu elektriko eta magnetikoak. Elektrizitatea garraiatzen duten lineek eta etxe eta bulegoetan erabiltzen diren tresna elektrikoek maiztasun txikiko eremuak sortzen dituzte (50Hz).

Dena dela, elektrosmog deituriko poluzioa ez dute maiztasun txikiko eremu elektromagnetikoez bakarrik sortzen. Radarrak, irratiak, telefono higikorak, mikrouhin-labeak, guztiak maiztasun handiko eremuen sortzaile dira (irradi batek 30.000 Hz-ko eremua sortzen du eta radar batek sortzen duena 300 mila milioitik gorakoa izan daiteke), eta aurrekoak bezain poluitzaile direnaren susmoak daude.

Gero eta zientzilaria gehiagok ohartarazten dute eremu elektromagnetikoez sor ditzaketen kalteez, elektrizitatearen eta mikrouhinaren eraginaren gero eta froga gehiago baitago. Gaur arte ez da ikerketa gutxi egin. Ondorio eta emaitzak, ordea, ez dira baterakorak, zaila egiten baita ikusgaitza den fenomeno bat aztertzerakoan kausa eta efektuaren artean loturak bilatzea.

Bestalde, ez da ahaztu behar ia beti atzean elektraenpresen intere ekonomiko bortitzak egoten direla.

Datu kezkarriak

Elektropoluzioaren osasun-eraginei buruzko ikerketa ugari egin izan da transformadoreetako langileria, goi-tentsioko lineen ondoan bizi diren giza-taldeak, radarren eraginaren pean urtean egon diren militarrek eta, oro har, elektrosmoga bortizki pairatu behar izan duten giza taldeekin. Azken hauetan agerian geraturiko osasun-kalteen artean minbizia (leuzemia hurretan eta buruko tumoreak, besteak beste), enbrioien malformazioak, lo egiteko zailtasuna eta nerbio-sistemaren alterazioak dira maizenik aipatutakoak.

Erradiazio ez-ionizatzaileen nazioarteko batzordeak errespetatu beharreko muga-balioak proposatu dituen arren ez dirudi balio horiek errealitateari behar bezala egokitzen zaizkionik, ezen ez baita ahaztu behar ez dugula eragina aldiari iturri bakar batetik jasotzen: iturriak gero eta ugariagoak dira eta, horregatik, elkarri gainjarritako eremu elektromagnetiko horiek guztiak gute gorputzetan nola diharduten ikertzea ezinbestekoa bihurtu da.

L.I.

GOMENDIOAK

- 1. Distantzia egokia gorde.** Eremu elektromagnetikoez indarra oso azkar galtzen dute distantziarekin. Aldea bikoiztuz gero, eraginaren laurdena jasoko duzu. Eguna musika entzunez hastea derrigorrezkoa bazaizu, gorde beso baten luzerako distantzia zeure buruaren eta aparatuen artean.
- 2. Korrante elektrikorik gabe lo egin.** Atera itzazu zure logelatik elektrizitateaz baliatzen diren aparatuak, telebista eta ordenagailuak, batez ere. Hauen pantailak elektrizitate estatikoz kargatzen dira eta itzali ondorengo 24 orduetan zehar gelako giroan eragiten dute.
- 3. Aparatuak desentxufatu.** Aparatuetako transformadoreek, askotan, eremu magnetikoa sortzen dute nahiz eta aparatua itzalita egon. Zenbait etxe komertzialek akats hau konpondu dute. Galde ezazu, beraz, aparatua erosten duzunean.
- 4. Babyfonorik ez erabili,** eremu magnetikoak sortzen baitituzte. Aparatu mota honi uko egin ezin badiozu, ipin ezazu haurraren gainetik metro batera gutxienez.

Ingurugiroari buruzko orrialde hau Eusko Jaurlaritzako Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro sailaren lankidetzaz argitaratzen da.

El objetivo de incrementar la productividad no puede ponerse por encima de la protección a la salud de los/as trabajadores/as

Organización segura

Si bien las y los trabajadores somos cada vez más conscientes de que las exigencias crecientes de las tareas originan daños a la salud, es todavía imprescindible afrontar acciones informativas y formativas que permitan considerar estos riesgos en las evaluaciones y acciones preventivas con la misma importancia que otros riesgos tradicionales. Estamos hablando, ni más, ni menos, que de la organización del trabajo.

La organización del trabajo está en el origen de los riesgos laborales de naturaleza multicausal. En ejemplos como los movimientos repetitivos y el estrés laboral comprobamos que las causas de enfermedades son múltiples. Esta multicausalidad dificulta su adecuada identificación. No obstante, las quejas debidas a problemas posturales y de estrés son cada vez más comunes en nuestros puestos de trabajo.

Los métodos generales de evaluación de riesgos son poco eficaces para identificar, en los centros de trabajo y en cada uno de los puestos, los riesgos originados por factores de la organización del trabajo. Por ello, se requiere la urgente puesta a punto de métodos específicos de evaluación. Si no es así, estos riesgos, por derivarse de decisiones "estratégicas" de la empresa, son habitual-

mente infraconsiderados, cuando no absolutamente obviados, en los procesos de evaluación de riesgos.

La identificación de los factores organizativos debe conllevar una actuación planificada que permita avances a corto, medio y largo plazo. No siempre es posible actuar sobre todos ellos al tiempo, pero no hay razón alguna para retrasar la intervención (y modificación) de aspectos de la organización del trabajo cuyo coste sea inadmisibles para la salud de los trabajadores.

Contradicciones

Existe una gran contradicción, en gran número de empresas, entre los objetivos de incremento de la productividad y los de protección de la salud de los y las trabajadores. Encontrar el punto de equilibrio entre ambos objetivos es perfectamente posible.

Una misma fórmula organizativa, la polyvalencia de tareas asignadas a cada trabajador puede resultar en una intolerable carga de trabajo o en un enriquecimiento y mejora de la calidad de vida en el trabajo. Que esa estrategia tenga unos u otros efectos depende, fundamentalmente, del método empleado para su aplicación. La negociación de los cambios en la organización es el procedimiento más eficaz para lograr esa

compatibilidad entre objetivos económicos y de salud.

La responsabilidad de las grandes empresas

Las grandes empresas tienen una gran responsabilidad, pues tendrían que mostrar una mayor sensibilidad para introducir formas organizativas que no supongan costes importantes para la salud de los trabajadores por intensificación del trabajo. Esta responsabilidad se deriva de su "posición de espejo", en la que las demás empresas observan las innovaciones organizativas, y por otra parte, porque el dominio que estas empresas tienen, vía subcontratación, constituye un elemento de presión que se impone a otras empresas y a sus respectivos trabajadores.

Determinadas organizaciones del trabajo ocasionan una creciente individualización y competitividad entre trabajadores, con crecientes costes en materia de fatiga. Es necesario recuperar la dimensión colectiva del trabajo, de forma que permita trasladar eficazmente los intereses de protección de la salud de los trabajadores a las decisiones empresariales.

Iñigo Sagarna



Lana antolatzeko
moduak
arriskuekin eta
balizko kalteekin
zerikusia du



Egun gutxi falta da Martxoak 8rako. Begoña Diez de Ulzurrun ELAko Aukera Berdintasunerako Alorraren arduradunak Euskal Herriko lan merkatuan emakumeak bizi duen egoera aztertzen digu: langabezia, lan-baldintza eskasak, hots, emakumearen aurkako bereizkeria, nagusi dira. Begoña Diez de Ulzurrunek elkarriketan negoziatio kolektiboak izan dezakeen eta izan behar duen papera azpimarratzen du, bereizkeria horiek amai daitezzen eta sindikatuak berdintasunaren aldeko borrokarako jarrera har dezan.

En vísperas del 8 de Marzo, Begoña Diez de Ulzurrun, responsable del Area de Igualdad de Oportunidades, reivindica el acceso de la mujer al mundo industrial

Mujeres de azul

-¿Qué significado tiene en la actualidad la fecha del 8 de Marzo?

-El 8 de Marzo es un símbolo, un día de lucha para seguir mejorando la situación de la mujer en la sociedad y en el mundo laboral. Y voy más allá: si en la lucha sindical el 1º de Mayo es un referente indiscutible, los datos objetivos obligan a que el 8 de Marzo lo sea también al mismo nivel, porque son precisamente las mujeres las que más sufren el paro, la precariedad y la exclusión.

-¿Cuál es el diagnóstico de la situación de la mujer en nuestra sociedad?

-Se han dado pasos importantes, pero lo cierto es que convivimos con absoluta normalidad con situaciones de discriminación intolerables que, además, se están enquistando. Que se esté creando empleo pero que el desempleo femenino aumente es reflejo de esto, como lo es que el porcentaje de paro de las mujeres en relación con el de los hombres sea dos veces y media mayor en la CAPV y cuatro veces mayor en Navarra,

poniendo en evidencia que el desempleo castiga de forma especial a las mujeres, sea cual sea su franja de edad.

Pero es que además está el tema de la segregación horizontal y vertical. Las mujeres se concentran en determinados trabajos que en cuanto se feminizan acaban teniendo condiciones laborales peores que otros trabajos con mayoría de hombres. Las condiciones de trabajo, el trabajo a tiempo parcial no voluntario, la economía sumergida, la desprotección social, la doble jornada laboral...son el pan nuestro de cada día para las mujeres.

Federazio eta eskualde
baturetan zehar
emakumeek osatutako
sare bat antolatzeko
asmoa dago

Discriminaciones enquistadas

-Y si a eso le sumamos la insensibilidad de la judicatura...

-Las últimas sentencias reflejan un desconocimiento profundo de lo que son las llamadas 'tareas del hogar', lo escasamente valorado que está ese trabajo, y una clara insensibilidad hacia un colectivo especialmente desfavorecido como es el de las empleadas de hogar.

En ese sentido, ELA va a trasladar una propuesta al Parlamento vasco para que como tal asuma la reivindicación de que este colectivo de trabajadoras entren dentro del régimen general de la Seguridad Social. Por otra parte, en materia de Salud laboral vamos a presentar un proyecto a Osalan para que realice un estudio de las enfermedades que puedan derivarse de este tipo de tareas, para que sean consideradas enfermedades profesionales.

-Cómo puede romperse la dicotomía hombres/industria, mujeres/servicios de la que hablabas antes?

-Una medida interesante es acercar la empresa a las jóvenes, realizar una campaña de sensibilización explicando dónde se está creando empleo y en qué condiciones y llevando a las alumnas a los centros de FP. Hay que desmitificar el mundo industrial, acercarlo a la mujer joven, porque la tecnología ha avanzado tanto que prácticamente cualquier actividad industrial puede ser realizada por mujeres. Por lo que respecta a tantas y tantas mujeres que ahora hay en desempleo, creemos que hay que dedicar dinero a su formación industrial, para que puedan acceder a los empleos que se están creando.

En este sentido, también el acuerdo de sustitución de plantillas recientemente firmado en el CRL puede ser un instrumento eficaz, y a nosotros nos corresponderá que sea válido para la incorporación de la mujer.

Pasos positivos

-¿Está el sindicato concienciado de que la lucha por la igualdad tiene que ser un tema prioritario?

-Hemos perdido años, pero hay que mirar hacia delante. En estos momentos tenemos en las manos un diagnóstico serio de la situación que debe ordenar nuestra acción sindical.

Hemos dado un gran paso en ELA. Asumimos el problema en su dimensión y está progresivamente cada vez más integrado en nuestro discurso y acción sindical. Hoy, la problemática de la mujer trabajadora, es también la base de trabajo y la apuesta del sindicato.

-¿Es la negociación colectiva el instrumento principal en nuestra lucha contra la discriminación en el trabajo?

-Así es, pero lo cierto es que, en general, la negociación colectiva no está cumpliendo el principio de igualdad de trato y oportunidades y la prohibición de discriminación por razón de sexo: en primer lugar, existe una generalizada ignorancia de la existencia de mujeres con problemas específicos y de los problemas específicos de las mujeres. Ignorancia que queda demostrada por la ausencia absoluta de regulación convencional en materias tales como protección de la mujer duran-

ENPLEGU KANPAINA EMAKUME IKUSPUNTUTIK

Emakumeak eta gazte jendea bilakatu dira, ez eurak nahi dutelako, enpleguaren aldeko kanpainaren bigarren zati honetako protagonista nagusi, horietxek baitira batik bat langabeziak eta ezegonkortasunak jotako talde sozialak.

Hortaz, ez da harritzekoa Martxoak 8 kanpainan sartu izana, eta egun hortan ekitaldi asko izatea, emakume langileen egoeraren inguruan.

Gainera, Begoña Diez de Ulzurrunek espero du ELAko emakumeen sarearen lehen urratsa ematea, martxoak 8ko goizean bilduko dituen 100 militante ingururekin.

Bilera horren xedea egoera azertu eta ekintza plan bat osatzea izango da. Arratsaldean, ELAko kide diren emakume guztiak emakume-assembly eta erakunde desberdinek deitu dituzten ekitaldietan parte har dezaten dei egiten die sindikatuak.

te el embarazo, la maternidad o el acoso sexual, causas todas ellas tradicionales de discriminación laboral de la mujer.

En segundo lugar, siguen manteniéndose discriminaciones directas abiertas en materias tales como clasificaciones profesionales diferenciadas en función del sexo, correspondiéndose las denominadas en femenino generalmente con salarios más bajos: ello ocurre con mayor frecuencia en el sector servicios, el más feminizado de los sectores económicos.

En tercer lugar, en muchos convenios existen discriminaciones indirectas, sobre todo, pero no exclusivamente, en materia salarial. Finalmente, cabe señalar la escasa, casi nula, existencia de medidas o programas de acción positiva en los convenios colectivos.

-¿Qué hay que hacer para dar la vuelta a esta situación?

-Será necesario, para empezar, promover la revisión de los convenios para eliminar cualquier texto discriminatorio y adecuar sus contenidos a la legislación vigente.

Hay una serie de propuestas generales a asumir por la negociación colectiva para convertirse en un instrumento eficaz de tutela antidiscriminatoria, como son la promoción de la sindicalización femenina y la participación de mujeres en las elecciones sindicales, en las mesas de negociación y en los órganos de dirección del sindicato.

Hay que acabar, también, con la discriminación en el acceso al empleo. Hay que trabajar la negociación colectiva en temas de formación profesional, condiciones salariales, tiempo de trabajo, movilidad geográfica, salud laboral y protección del embarazo, acoso sexual, creación de comisiones para la igualdad de oportunidades y/o asesorías de igualdad.

La negociación colectiva constituye un medio idóneo para adoptar medidas de acción positiva que faciliten la integración de la mujer en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

Red de mujeres

-Llevas un año al frente del Area de Igualdad de ELA. ¿Qué proyectos tienes, que metodología de funcionamiento quieres llevar a cabo?

- Me gustaría crear una red de mujeres en federaciones y comarcas y que esas mujeres sean vehículo de transmisión en sus comarcas y empresas. Y en ello estoy: visitando comarcas, reuniéndome con delegadas y delegados, impartiendo cursos de formación...

Aprovecho desde aquí para invitar a todas las mujeres afiliadas a ELA a participar en esta iniciativa. Las sindicalistas de ELA tenemos que movernos, tenemos que poner al conjunto del sindicato en clave de lucha contra cualquier tipo de discriminación.

J. Jayo



ELA etengabeko erasoak jasaten ari da Nafarroan: estatuko sindikatuek, CEN patronalak eta gobernua ere behin eta berri zuzen intentzio politiko ilunak egosten dizkiote. Baina langileek egun dituzten arazoei erantzuten dien jokabideari esker, ELA eskaintzen duen alternatiba gero eta estimatuagoa da. Jose Mari Otaegi sindikatuko Nafarroako arduraduna da, eta elkarrizketa honetan honi eta hauteskunde sindikalei buruzko azterketa egiten digu.



José Mari Otaegi, responsable de Navarra, valora la situación sindical y laboral en la Comunidad Foral

“En Navarra sólo hay un discurso sindical alternativo, el de ELA”

–¿Qué dirías de la continua injerencia de Sanz y el Gobierno en el campo sindical?

–Llevamos un tiempo en que este presidente y el conjunto del Gobierno foral viene marcando una clarísima posición antiabertzale, y ELA es uno de sus principales objetivos.

Sanz está obcecado; aprovecha cualquier ocasión para hacer declaraciones contra una parte importante de la sociedad navarra. Hay un planteamiento de provocación interesada, también en la forma de plantear las políticas del gobierno en el campo sindical.

Eso le lleva a practicar una constante marginación del sindicalismo abertzale: por ejemplo, en cuanto al desarrollo de órganos en que participan las organizaciones sindicales, o en el ámbito de las relaciones laborales.

–Esta ofensiva ¿tiene que ver quizá con la proximidad de las elecciones?

–No. Es independiente del proceso electoral que se avecina, aunque durante la próxima campaña oiremos en muchos mítines ataques contra nosotros. Además, estas declaraciones no sólo son patrimonio del presidente y de UPN. Hay una confluencia política y sindical mucho más amplia, muy ofensiva contra ELA, fundamentalmente debido al crecimiento del sindicalismo abertzale.

Por eso un presidente como Sanz es capaz de decir las barbaridades como las que dijo en la fiesta de su partido –“hay que inventar otro sindicalismo para Navarra”–, aunque luego matizase

estas palabras diciendo que UGT y CC OO lo hacían muy bien.

–En el fondo, ¿ese ataque constante no supone un favor para ELA?

–Tenemos un discurso en sintonía con la realidad actual del mercado de trabajo; estamos marcando una alternativa que responde a las necesidades existentes. No hay otro discurso alternativo. Por tanto, si crecemos es mérito nuestro.

Si Sanz y su Gobierno, igual que la CEN, piensan que descalificando nos van a neutralizar, sólo conseguirán el efecto opuesto, porque vamos en ascenso, a pesar del bombardeo de quien nos quiere derrotar como sea: mediante campañas mediáticas e incluso con la fuerza pública.

Ni toda esa ofensiva puede contrarrestar una línea sindical muy pegada a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Gure alternatibak lan merkatuko beharriaz erantzuten die

Exclusión judicial

–Los jueces también apoyan la exclusión de los abertzales: Ahí está la sentencia sobre el Tribunal Laboral...

–También el poder judicial, escorado hacia la clase política dominante, está en el ajo. No es extraño que en la cuestión de nuestra participación en el Tribunal Laboral se dicte una sentencia que no hay por dónde cogerla desde el punto de vista jurídico.

–El Tribunal Laboral sigue incompleto, ¿no?

–Sí, está bajo sospecha. Un órgano que debe resolver extrajudicialmente los conflictos laborales no puede excluir al 35% de la representación de la clase trabajadora; queda cojo.

Nos parece sospechosa la actitud de las organizaciones que lo gestionan (CEN y CC OO-UGT), que no quieren sindicatos incómodos, que busquen en las relaciones laborales otra dirección. Por eso se personan en el juicio y se posicionan en contra de nuestra participación.

Con independencia de la sentencia judicial definitiva, las cosas deberán ir a su cauce, y un órgano de esta naturaleza deberá suscitar el mayor consenso posible para que pueda funcionar adecuadamente.

Negociación colectiva

–¿Por qué critica ELA el Acuerdo por el Empleo?

–Este pacto entre UGT, CC OO y la patronal CEN resulta totalmente ineficaz porque no concreta nada sobre la generación de empleo (horas extras, contrato de sustitución, reducción de jornada...). Sólo prevé que se destinarán a financiarlo 47.000 millones de pesetas y contempla abundantes bonificaciones y subvenciones a los empresarios por determinados tipos de contrato.

–¿Qué pasa con los convenios?

–Hay que emprender una profunda reflexión: UGT, CC OO y CEN intentan vaciar la negociación sectorial y de empresa, para lo que cada dos o tres años nos sorprenden con ese tipo de pactos sociales. Los trabajadores se rebelan contra ello, lo que nos da fuerza a los sindicatos que tenemos una práctica más reivindicativa, de ir desarrollando la negociación colectiva.

Si somos capaces de hacer una estrategia común con LAB en esta dirección, podremos tener una gran fuerza en la negociación colectiva y sectorial, mayor fuerza por la oposición patronal y la obsesión por esos acuerdos vacíos de contenido.



–Esta realidad no es neutra...

–En efecto, incide directamente en la negociación; no hay más que ver la preocupación de la CEN, a la vista de lo que ocurre en las empresas donde se negocian acuerdos propios: es ahí donde se aprecian los problemas reales de los trabajadores, y estos se rebelan a aceptar la imposición de los empresarios.

BOTUEN INDARRA

Jose Mari Otaegik dioenez, negoziatio kolektiboan bezala Nafarroako enpresetan burutzen ari diren hauteskunde sindikaletan ere enpresariak UGT eta CC OOen alde egiten dute, agindu zehatzekin.

Baina honek ELAri kalte egin beharrean, indartu egiten du, enpresarien aukerak aipatutako bi erakunde horien alde ez baitu asko esaten, ugazabek sustatzen ez duten jarduera sindikalak euren interesak defenditzen dituela sumatzen baitute langileek. Euskal sindikatua hazten ari da, langile nafarren artean gero eta oihartzun hobea ari baita lortzen (indarra, lan-harremanak garatzeko borroka, alternatibotzatea). UGT gainbehera datorren heinean ELAK gora egiten du.

Erriberan, ELA %3,5 ari da hazten (Erribera Behean %7,5). Metalgintzan, berriz, %25ean dago, eta erakuntza-zurgintzan %30ean. ETEFeko enpresetan ere gorakada nabarmena da.

La paradoja es que la patronal ya se está cuestionando la eficacia de los acuerdos entre cúpulas, si no se aplican en los centros de trabajo. Aunque UGT y CC OO plantean las líneas generales de esos pactos en los centros de trabajo, los trabajadores las repudian, porque no dan respuesta a sus necesidades concretas y ven que la coyuntura da margen para resolver la pérdida de poder adquisitivo, y reivindican con fuerza en las empresas. Los conflictos dan al traste con los pactos. El modelo de pactos está agotado.

La larga mano del Gobierno

–En la negociación colectiva también encontramos continuas intervenciones del Gobierno de Navarra...

–La injerencia del Gobierno es tremenda; en cuanto hay cualquier tensionamiento hace una mediación totalmente escorada hacia posiciones patronales, arrojándose arroga una facultad que no le corresponde

También por esta razón decimos que el Tribunal Laboral, teórico órgano de resolución de conflictos, no funciona.

Al final, el Gobierno suplanta al Tribunal Laboral en materia de conflictos de negociación colectiva. En vez de desarrollar instrumentos de consenso, es intolerable que se convierta en parte implicada en las negociaciones. Buscan órganos de participación dóciles a las pretensiones de gobierno y patronal.

La patronal debería reflexionar sobre esto, porque el Tribunal no puede limitarse a resolver conflictos individuales.

–Acaban de producirse importantes conflictos laborales en HNI y TRW. ¿Cómo han acabado?

–El resultado ha sido diferente, aunque en ambos casos nuestra militancia ha dado el callo. En TRW, aunque ELA ha sido el único sindicato que quería mantener la huelga, hemos obtenido sólo 30 votos menos que el resto de sindicatos juntos. El acuerdo logrado nos parece muy insuficiente y por eso no lo hemos rubricado.

En Heidemann, por el contrario, hay gente joven que está marcando una posición, que no se conforma con cualquier cosa, y el primer año de vigencia del acuerdo se ha obtenido el 18% de aumento salarial: Cuando se negocia con fuerza (en tres días empezaban a paralizar VW) se obtienen resultados.

G. Zeberio



Eusebio Alberdi explica los objetivos y actos centrales de la campaña por el empleo

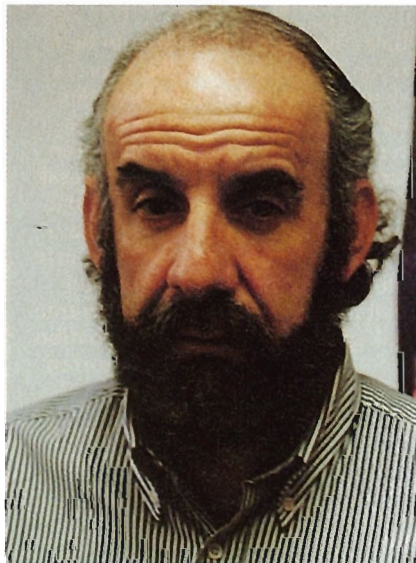
Semana laboral de 35 horas

Aquí no sobra nadie

-Antes de que nos adelantemos los puntos centrales de la campaña por el empleo que está ya en marcha ¿qué valoración habéis hecho de la anterior?

-La campaña por el empleo que llevamos a cabo en el 98 fue positiva, aunque hubo carencias importantes que vamos a intentar superar ahora.

Yo destacaría entre los logros conseguidos el que fuimos capaces de trasladar a la sociedad el debate de las 35 horas, la necesidad de rebajar la jornada laboral como medida fundamental de creación de empleo. Otro elemento positivo es que en torno a este objetivo de las 35 horas se produce por primera vez un acercamiento entre organizaciones de izquierda, en el sentido más amplio de la palabra: sindicatos de distintos orígenes y trayectorias, ONGs, organizaciones



Eusebio Alberdi

de jóvenes, promotores de la carta social, partidos políticos... confluimos y somos capaces de empezar a hacer cosas juntos. Se empieza a visualizar el valor de la suma.

También, al mismo tiempo, se produce el fortalecimiento de la unidad de acción que teníamos con LAB. Era una unidad que surgió a nivel de cúpula, y que poco a poco, en la medida en que estamos haciendo cosas juntos, en que nos vamos conociendo, va llegando abajo.

Finalmente, otro elemento importante fue descubrir en la práctica que nuestra estructura comarcal puede actuar de forma integral, tal como nos habíamos marcado en nuestro último congreso confederal. Cada comarcal, en función de su realidad, se marcó objetivos y propuestas, demostrando que existe un

Enpleguaren aldeko kanpainaren fase honetan helburua enpresetara iristea da

potencial de actuación más grande de lo que muchos se imaginaban.

Sin embargo, a pesar de todo lo anterior, que no es poco, existe un punto negro muy importante: no fuimos capaces de concretar el debate donde hay que concretarlo, en las empresas.

-¿Por qué no fuimos capaces de extender esa dinámica dentro de las empresas?

-Yo haría dos reflexiones. A nivel interno tenemos que realizar una autocrítica muy importante; en nuestra organización convivimos con una realidad paradójica: tenemos delegados y delegadas que participan activamente en las campañas confederales y en su empresa se realizan horas extras a manta, por poner un ejemplo. Es decir, una cosa es el discurso, que puede ser muy bonito y muy solidario, y otra cosa es poner en práctica ese discurso. Y ya sabemos que no es fácil, pero hay que intentarlo.

Y esto tiene mucho que ver con la realidad actual de las empresas. Hace años los temas importantes se llevaban a las asambleas, ya fueran propias de cada sindicato, ya fueran generales de conjunto, y se discutía y debatía, había participación. Esa dinámica en muchos centros se ha perdido; los trabajadores y trabajadoras están desmovilizados, y eso se nota claramente en campañas como la que estamos realizando.

-Lo que no hay duda es que el empleo, gracias a la campaña, adquirió una centralidad que antes no había tenido. Algo habrá tenido que ver en los recientes acuerdos del CRL.

-1999 se ha iniciado con la firma en la CAPV del Acuerdo por el Empleo, promovido por ELA y LAB y asumido por la totalidad de los sindicatos. Este acuerdo supone un paso adelante en materia de horas extras, sustitución y renovación de plantillas y ETTs y Empresas de Servicios. La aplicación de estas tres materias en cada centro de trabajo va a ser una de nuestras principales tareas. Son buenos parches, pero no son suficientes para crear empleo.

El Acuerdo ha dejado las espadas en alto en una materia central en la lucha por el empleo: la reducción de jornada. Y aunque se acordó empezar a negociar también este punto, de hecho ya se ha abierto la mesa en el CRL, la posición de partida de Confesk sobre la reducción de jornada es tan cerrada como hace un año.

Por tanto, la lucha por las 35 horas tiene un doble foro, en el CRL y en las empresas.

70.000 empleos

El brillo de algunos datos económicos -las empresas están ganando, en efecto, mucho dinero- oculta realidades mucho menos brillantes. Citemos algunas:

- En la CAPV tenemos un índice de paro del 16,4% y en Navarra, del 9,6%. En otras palabras, que en Euskal Herria hay 179.500 personas que quieren y no pueden trabajar.
- La tasa de paro de menores de 25 años se sitúa en el 33,7% en la CAPV (42,3% en el caso de las mujeres) y en el 25,9% en Navarra (39,8% en el caso de las mujeres).
- El porcentaje de paro de las mujeres en relación con el de los hombres es dos veces y media mayor en la CAPV y cuatro veces mayor en Navarra, poniendo en evidencia que el desempleo castiga de forma especial a las mujeres, sea cual sea su franja de edad.

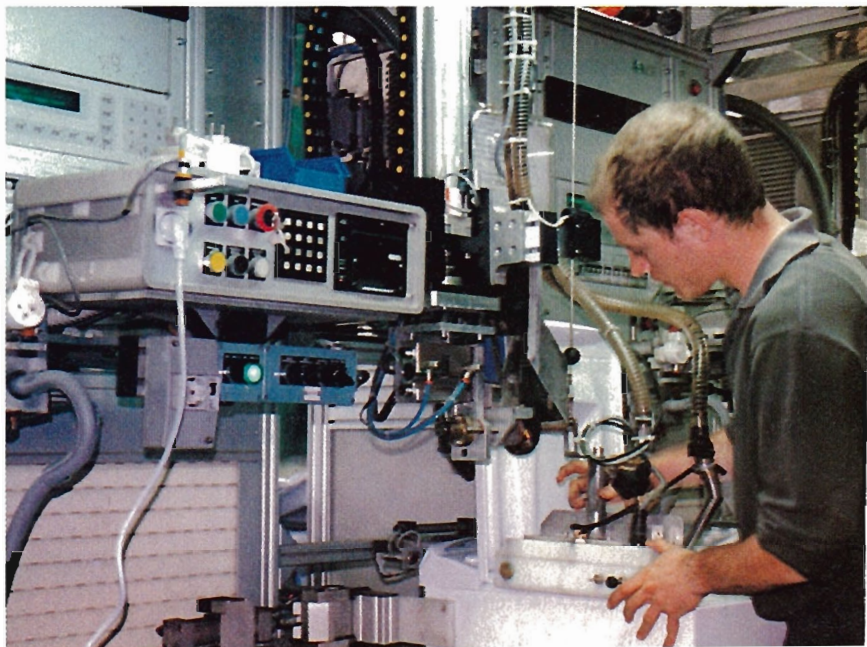
Lo peor es que datos tan terribles -no olvidemos que detrás de cada cifra hay miles de personas y familias- se dan en un momento dulce de la economía.

El movimiento sindical lo viene diciendo: el problema del desempleo no tiene solución si no abordamos de una vez la reducción de la jornada de trabajo, por la sencilla razón de que los cambios tecnológicos y organizativos permiten a las empresas producir más con mucho menos personal.

Claro que para el sector empresarial el paro no es su problema. Incluso le viene bien, ya que, mientras los aumentos de productividad disparan los beneficios (los beneficios medios de la industria vasca por persona empleada han pasado de 834.200 pesetas en el año 1994 a 1.724.000 pesetas por persona empleada en 1997).

Los sindicatos pensamos, por el contrario, que para que todo el mundo pueda trabajar los avances tecnológicos y organizativos deben tener reflejo en la duración del trabajo. Conseguir las 35 horas se convierte en imprescindible. La puesta en práctica de esta medida puede suponer la creación de alrededor de **70.000 nuevos empleos**. Es una medida absolutamente necesaria y perfectamente posible, porque el crecimiento de la economía da un amplísimo margen para ello.

Junto con la reducción de la jornada de trabajo, planteamos otras medidas que sirvan para crear puestos de trabajo, mejorar las condiciones de empleo y proporcionar protección social a aquellas personas que, por no tener un empleo, se ven abocadas a la exclusión y a la pobreza. Es escandaloso, en este sentido, que tres de cada cuatro personas en paro no perciban ni un duro del INEM.



Las mujeres copan el paro

-La situación del empleo ha cambiado sustancialmente en no mucho tiempo. ¿Cuál es el diagnóstico actual?

-Las cotas de desempleo han bajado, hay menos paro en sentido estricto, aunque seguimos estando por encima de la media europea. Por otra parte, ese paro está copado prácticamente por colectivos muy concretos: jóvenes, mujeres y mayores de 45 años. En ese sentido, podemos decir, por ejemplo, que las medidas de acción positiva son uno de los retos de este sindicato. Si realizamos un diagnóstico de la situación del desempleo desglosado y vemos que en Gernika-Durango el 75% de las mujeres están en paro, habrá que empezar a primar la contratación de mujeres, por poner un ejemplo.

Por otra parte, el nuevo mercado laboral que se está creando está basado en la precariedad: condiciones inferiores para las nuevas incorporaciones, bases de cotización bajas... Sin duda, la campaña no puede obviar esa realidad.

-Hace años que se acusa al sindicalismo de defender sólo a quienes tienen empleo. En este sentido esta campaña es rompedora...

-Tras años de crisis económica el sindicalismo está empezando a ganar nuevamente credibilidad, y de aquí a cuatro años tenemos que ganar mucha más. Estoy seguro de que esta campaña va a ayudar a ello. Y si no somos capaces de llevar a la práctica todo lo que estamos predicando, el sindicalismo está perdido.

Sindicalismo es solidaridad, luchar por quienes peor están. En el contexto social y laboral actual quien tiene que moverse es quien tiene empleo. Somos los que podemos ser solidarios y nos corresponde hacerlo. Si no lo entendemos así vamos a andar mal, seremos una gestoría, no un sindicato. Los más desfavorecidos tienen que ver al sindicalismo, a ELA, a su lado.

Las 35 horas son posibles

-¿Es factible la semana laboral de las 35 horas o nos hemos marcado un farol?

-La semana laboral de 35 horas es algo tan real que en Francia la propia administración la promociona. Aquí mismo, en Euskadi, hay empresas en las que se ha conseguido ya. Simplemente hay que cambiar el chip de la gente y analizar la realidad de cada empresa concreta. Un ejemplo: un acuerdo de 35 horas en una empresa grande puede suponer 30 empleos más, y otros 30, de aplicar el

Egoera okerreanean daudenek, langabetuek alegia, sindikatuak eurekin dagoela ikusi behar dute

contrato de sustitución. Estamos hablando de 60 empleos, 60 mujeres y hombres más con trabajo, y eso es algo real.

-Has dicho que el objetivo de esta campaña es llegar a donde no se llegó en la primera, a la empresa. ¿Cómo se consigue eso?

-Concienciando, debatiendo, movilizándolo y presionando.

Hay que reunir a los afiliados/as, a los trabajadores/as, explicarles que estamos en un momento trascendental... Si no lo hacemos la campaña será un fracaso y la jornada de 35 horas no se conseguirá.

Hay algo que está muy claro. Tenemos un estudio que dice que en Euskal Herria, ELA-LAB somos mayoría en 1.100 centros de trabajo de más de 30 trabajadores/as. Eso quiere decir que hay al menos 1.100 empresas en las que no tenemos ninguna excusa para no concretar, en mayor o menor medida según cada caso, nuestras propuestas.

Tenemos que tener claro que ELA es el sindicato mayoritario, más mayoritario si cabe tras las elecciones sindicales, y eso



exige dar la cara y asumir nuestra responsabilidad.

-Decías antes que uno de los grandes logros de la anterior campaña fue la capacidad de aunar distintos sindicatos en torno a objetivos comunes. ¿Es posible la unidad de acción con UGT y CCOO en esta lucha por las 35 horas?

-La decisión está en su mano. Nosotros nos hemos reunido con ellos y les hemos invitado a tomar parte activa en la campaña. De hecho, el diseño de la propia campaña está abierto para facilitar que otras organizaciones puedan incorporarse y participar en su definición.

Evidentemente, a UGT y CCOO les hemos pedido que asuman los objetivos de la campaña y que se extienda a Navarra.

El 16 de abril, fecha clave

-Adelántanos los actos centrales de la campaña por el empleo.

-Como ya he dicho antes, el diseño es muy abierto. Hemos empezado ya a visitar las empresas, a repartir material informativo, en definitiva, a extender la necesidad de las 35 horas. Tenemos marzo y abril para llevar esta dinámica dentro de la empresa.

Las mujeres son, junto con los jóvenes, el colectivo que de manera más brutal está sufriendo el desempleo, por lo que vamos a integrar la celebración del Día Internacional de la Mujer dentro de la campaña con una serie de actos y movilizaciones en clave de mujer.

El 16 de abril es otra fecha importante. Vamos a realizar una asamblea nacional de delegados/as y vamos a valorar el desarrollo de la negociación sobre reducción de jornada en el seno del CRL. Según la valoración se decidirán nuevas medidas

Y luego está el 1º de Mayo, en el que, coherentes con la campaña, habrá algún tipo de acto conjunto.

Se van a realizar, también, actuaciones comarcales y confederales, pero el reto, claramente, es llevar el debate de las 35 horas a la empresa. Para empezar, ELA ha puesto en marcha un ambicioso plan formativo por el que en muy poco tiempo van a pasar cerca de 2.000 delegados/as.

J. Jayo



Durangoko hirugarren adinerako Uribarri egoitzan lanaldiaren murrizketak enplegua sortuko du

35 orduetarako eredua

ELaren eta LABen ekimenari esker, patronalarekin Lan Harremanen Kontseiluan enpleguari buruzko akordio bat lortu da. Baina orain akordio hori enpresa bakoitzean gauzatu behar da. Eta Durangoko hirugarren adinerako Uribarri egoitzan ELAk erdietsi du hori nola lor litekeen erakusten digun adibide bat: Zeuden 24 lanpostuak behin-betiko bilakatu eta 35 orduko lanaldia ziurtatu da datorren maiatzetik aurrera. Horren ondorioz langile gehiago kontratatu beharra izango da.

Artikulu hau idazteko unean, Uribarri egoitzako langileek akordioa idatzirik ikusi aurretik ez zekiten sinetsi behar ote zutenentz: "horren emaitza onak lortu ditugula pentsatzea oraindik zaila egiten zaigu". Maite, egoitzako langilea, pozik dago: "edozean ere, itzela izango da". Orain arte, duela ia lau urtez gero, "bost lagunek besterik ez zeukaten kontratu finkoa", azaltzen digu eskualde baturatik auzia aurrera

atera duen Mari Cruz Elkorok. Maiatzetik aurrera 24 langileak finko izango dira; "aurrerapauso handia da". Gainera, lortutako akordioa zulotik ateratzea izan da, lan-baldintzak etengabe gain-behera baitzetozen 1996tik hona.

Andoni Sanz ELAko osasungintzako arduradunak dioenez, "langileak greba-

LORPENAK

- * Maiatzean hurrengo lehiaketa erabakitzen denean oraingo langileek jarraituko dute.
- * Bizkaiko Osasungintza pribatuko hitzarmena aplikatuko da.
- * Lanaldia, astean 35 ordukoa.
- * Aldi baterako kontratu guztiak (24tik 19 ziren) finko bihurtuko dira.

rako prest egon izanak egin du posible emaitza on hau". Eta horretarako greba-kutxa bereziaren babesa erabakigarria izan zen, behar beste eusteko aukera ematen baitziren.

Nondik norakoak

Uribarri egoitza Durangoko Udalarena da, eta lehiaketa bidez enpresa bati ematen zaio, kudea dezan. Horregatik, langileek bi frontetan egin behar izan dute borroka, enpresaren aurka eta Udalarekin negoziatuz.

Betidanik 'Santo Hospital' edo 'miserikordia' izenez ezaguna zena mojek utzi zutenean, Udalak aurreneko lehiaketan egoitzaren gestioa Auzo-Lagun enpresari eman zion, eta honek langileei Bizkaiko osasungintza pribatuko hitzarmena aplikatu zien (hirugarren adinerako egoitzen hitzarmen propiorik ezean).

Baina 1997an egoitza Etxean Laguntzeko Elkarte (ELE) izeneko enpresak hartu zuen, eta bigarren lehiaketan "Udalak oso baldintza ekonomiko eskasak ezarri zituen, aitzakia eman zion ELAri estatu mailako hirugarren adinerako egoitza pribatuen hitzarmena aplikatzeko". Ondorioa: Soldatak ia %30 murriztu ziren.

Jaitsiera hau auzitara eraman zuen ELAk, baina epaitegiek erabaki salomonikoa eman zuten: "ez Bizkaiko hitzarmena, ez estatukoa ziren aplikatzekoak", dio Mari Cruz Elkorok. Enpresak aukera hitzarmen merkeenarekin jarraitzeko baliatzen du.

Lehen emaitzak

Langileek hau ikusirik ELAra jo zuten eta sindikatuaren bidez Udalarekin negoziatzen hasi. Lehen emaitza enpresarekiko kontratua aurtengo maiatzean amaitzea izan zen. Arduradunek hau ez zuten bat ere ongi hartu, eta beste 4.000 pezeta kendu zizkien hilerangileei. Honek eragin zuen greba-deialdia, eta Jaurlaritzako Lan zuzendariaren eskuhartzea.

"Oso ziur egon ez arren, nazka-nazka eginda geunden eta horregatik hartu genuen grebarako erabakia", dio Uribarriko langile batek. Greba azkenean ez zen egin, baina "udal ordezkariak ikusi zuten beharginak borrokarako prest zeudela", diosku Andoni Sanzek, eta horrek, Lan zuzendariaren bitartekaritza egokiarekin batera, ekarri zuen goian aipatutako akordioa: Enplegu finkoa eta 35 orduak soldata bera jasoz.

J. Mendia

Karol Continente y Esteban Alcuaz trabajan en una piscifactoría junto al río Aragón

Como la trucha al trucho

Esatik Xabiererako bidean, Aragon ibaiaren ertzean eta inguru ederrean dago Navarra Food izeneko arrain-haztegia. Amuarrain haztegi honetan duela bost urtez gero dihardute lanean Karol Continente eta Esteban Alcuazek. Biok elkarrizketa honetan amuarrainen ekoizpen prozesuari buruzko azalpenak ematen dizkigute, arrainkume direnetik jateko prest platerean mahairatzen ditugun arte. Karol eta Esteban duela gutxi lankideek ordezkari sindikal izateko hautatu dituzte, eta lanari dagokionez dituzten arazo eta kezka nagusienetakoa agertzen digute: ia jateko ere ematen ez duen soldata dui-nagoa izan dadin lortzea.

-¿Qué es una piscifactoría?

-Una piscifactoría es, en lenguaje de la calle, una fábrica de peces. En nuestro caso "producimos" truchas para su posterior comercialización. Se crían, se sacrifican, se limpian y la mayoría se congela porque se destina a la exportación. Una parte muy pequeña se dedica a fresco, y suele ser para consumo interno.

-¿Cómo se reproducen las truchas?

-Las truchas desovan, ponen huevos, pero aquí no se dan las condiciones adecuadas para que se reproduzcan. Lo

que se hace es comprar esos huevos y llevarlos al laboratorio, donde son tratados a todo mimo hasta que nacen los alevines de las truchas. Esos alevines permanecen todavía un tiempo en el laboratorio, donde van creciendo y cogiendo fuerza.

Luego, se seleccionan por tamaños y se sacan al exterior, a las piscinas grandes, que se encuentran al aire libre.

Según cómo se desarrollen, unos alevines tardan más que otros en salir del laboratorio.

-¿Cómo es la vida de las truchas en las piscinas?

-Las truchas están en piscinas construidas dentro del río, engordando, evidentemente. Permanecen allí aproximadamente durante un año, tiempo que necesitan para alcanzar el peso adecuado, que oscila entre 200 gramos y medio kilo, según el tipo de pedido.

Buen menú

-¿Cuál es el menú que les ofrecéis a las truchas como alimento?

-Comen piensos especiales, hechos a su vez con compuesto de trucha o pescado. Se les da de comer a través de unos aspersores, y lo cierto es que a la hora de la comida se ponen como locas.

-¿Cuántas truchas hay en cada piscina?

-Una barbaridad, en cada piscina hay entre 10 y 20 toneladas de trucha.

-Una vez que las truchas alcanzan el tamaño y el peso requerido se suben a la factoría propiamente dicha, pero ¿cómo se pescan?



Datorren hitzarmen kolektiboa negoziatzen denean arrain-haztegiko langileek baldintza hobek lortzea espero dute



Arriba: Karol y Esteban en las instalaciones de la piscifactoría.

A la izquierda: imagen de alevines de trucha en las piscinas del laboratorio. Cuando crecen son sacados a las piscinas exteriores.

-La primera vez que vas a pescar las truchas, a sacarlas de las piscinas, impresiona ver cómo se rebelan contra el destino que les aguarda. Nosotros bajamos con unos bastidores que dejan pasar el agua y lo que hacemos es empujar a la trucha hacia fuera. A ellas les entra la histeria y empiezan a nadar a contracorriente, con tanta fuerza que su empuje incluso nos hace retroceder. Al final, se sacan, y medio atontadas, se suben en camión a la piscifactoría, que está a unos minutos.

-Permitidme una pregunta morbosa, ¿cómo se sacrifican?

-Se echan en una cuba donde se les aplica una pequeña descarga eléctrica, y así mueren.

-Y tras su paso por la "cuba eléctrica" ¿qué proceso se sigue hasta que llegan a nuestra mesa para su consumo?

-Se van echando en una cinta transportadora; el ordenador las clasifica y las echa por tamaños en una cuba u otra, según para qué sean.

Luego, esas truchas pasan a una evisceradora, una máquina que quita las tripas, las vísceras; luego caen a una fregadora y allí se les repasa manualmente una por una.

Una vez limpias pasan a una cinta y dependiendo del producto se retractilan, se envuelven en un plástico, y de ahí pasan a la sala de envasado.

Dependiendo del tamaño se envasan en estuches, bolsas de kilo o al vacío y luego todo eso se mete en cajas y se congela. Una vez congelado, se envía al cliente. Normalmente se exporta.

Bajos salarios

-Ya nos habéis contado todo lo que siempre quisimos saber y no nos atrevíamos a preguntar sobre la vida privada de la trucha, pero ¿qué hay de vosotros? ¿Cómo discurre una jornada laboral para las trabajadoras y trabajadores de la piscifactoría?

-La fábrica funciona a dos turnos. Los que están en las piscinas, los que se ocupan de las truchas en vivo, trabajan al aire libre, no importa que llueva, nieve o haga un calor tórrido, allá están ocupándose de las truchas, y tienen una responsabilidad fija. Los que están en la fábrica rotan los trabajos para hacer menos dura la jornada: unas horas en la evisceradora, otro rato haciendo filetes...

-Forrados sí que estáis: jerséis de cuello alto, botas, guantes, gorros... ¿Pasáis mucho frío?

-Sí, quieras que no pasamos mucho frío. Los que estamos fuera -contesta Esteban- porque trabajamos a la intemperie, y aquí cuando hace frío lo hace de verdad.

Los que estamos dentro, en la fábrica -continúa Karol- trabajamos con agua fría, con hielo... y aunque estás forrada acabas cogiendo frío. El invierno es la peor época, la humedad te entra en los huesos y no se va. No acabamos de quitarnos la gripe ni queriendo.

-Una curiosidad: ¿Os gusta la trucha?

-No. Bueno, mejor dicho, no es que no nos guste, de hecho antes de trabajar aquí ambos solíamos comer trucha de vez en cuando, el problema es que estamos todo el día con truchas y no apetecemos. Supongo que es lo mismo que les pasa a los pasteleros, que todo el día entre dulce al final acaban aborreciéndolo. De hecho, hay días que todo nos huele a trucha, vayamos donde vayamos.

-Tu caso, Esteban, es más grave: ya no sólo no comes trucha sino que además has abandonado uno de tus hobbies, que era pescar...

-Sí, el Aragón es un río truchero y yo era pescador; de hecho, todavía tengo la licencia, pero ya no me apetece pescarlas. Ya no tiene morbo.

-Vamos, que de tener peceras en casa, ni hablamos...

-Calla, ¡qué horror!

Ilusión a tope

-Salisteis elegidos delegados por ELA el pasado mes de septiembre. ¿Cómo y por qué os decidís dar el salto al mundo sindical?

-Porque creemos que hay que empezar a cambiar la situación laboral en la empresa. El ambiente de trabajo, la relación entre compañeros es francamente buena; con la dirección las relaciones son correctas, pero lo cierto es que nuestros salarios son muy bajos.

Nuestro objetivo, por tanto, a lo largo de este año, es hablar con los compañeros/as, ver qué reivindicaciones tienen y empezar a ir preparando el ambiente cara a la negociación del pacto de empresa del próximo año, en el que vamos a incidir de manera muy importante en el aspecto salarial.

En estos momentos estamos ganando 90.000 pesetas por 40 horas de trabajo, y los nuevos entran ganando 80.000. Son cantidades muy bajas. Una familia no puede vivir con ese dinero, y menos si tenemos en cuenta el nivel de vida de Navarra y el propio trabajo: no paramos durante toda la jornada laboral.

-Supongo que siendo primerizos tenéis ilusión a tope, ¿no?

-La verdad es que sí estamos ilusionados. ELA no tenía representación en esta empresa y de buenas a primeras hemos sacado 2 de 5, lo que nos parece un voto de confianza a tener muy en cuenta. Además, la empresa espera obtener este año buenos resultados económicos, por lo que nuestra reivindicación de subida salarial no es ni mucho menos descabellada.

N. Ispizua

Tres de cada cuatro personas opinan que es una medida que genera empleo

Las 35 horas, un clamor

El Gobierno Vasco acaba de realizar una encuesta a través de la cual se trata de conocer la opinión de la ciudadanía de la CAPV sobre el Acuerdo por el Empleo, el cual recibe una valoración positiva en sus distintas vertientes.

No es mi intención en este artículo explicar lo que se piensa de lo que ya ha ocurrido, sino que me interesa dar a conocer la opinión de la población vasca sobre lo que ha quedado pendiente, que es la negociación sobre las 35 horas semanales.

A este respecto, en el sondeo señalado se incorpora una pregunta sobre los efectos que sobre el empleo puede tener la reducción de la jornada laboral a 35 horas a la semana. Así, un 62% de las personas que respondieron indicó que rebajando la jornada se ayudaría a crear empleo, mientras que tan sólo un 23% consideraba que con esta medida no se ayudaría a generar puestos de trabajo. El 15% restante se clasifica en el grupo de "no sabe o no contesta". Dicho de otra manera, tres de cada cuatro personas que tiene formada una opinión piensa que reducción de jornada supone más empleo.

Los jóvenes, los más entusiastas

Por grupos, quienes están por encima de la media en lo referente a la valoración positiva de esta medida como generadora de empleo se encuentran las personas jóvenes (un 70% de quienes tienen menos de 30 años cree que ayudaría a crear empleo), quienes están estudiando

(el 73%), quienes están en desempleo (un 69% considera que reducir la jornada es bueno para aumentar el número de puestos de trabajo) y las personas asalariadas, tanto con contrato temporal, como con contrato indefinido (colectivos que tienen una valoración positiva del 68 y del 65% respectivamente).

Las personas que están empleadas por cuenta propia son las únicas que mayoritariamente se apuntan a que no se ayudaría a crear empleo (un 42% frente al 39% que piensa que sí).

Los datos son ilustrativos de que, quienes estamos defendiendo que la reducción de la jornada es positiva para la creación de empleo, estamos consiguiendo que la idea vaya calando en la sociedad, y en especial en los colectivos que más se van a ver beneficiados por esta medida, como son las personas más jóvenes, las desempleadas o las que están más en precario en el mundo laboral.

Las consecuencias de esta propuesta se podrían resumir en que las 35 horas generan empleo, mejoran las condiciones de vida de las personas y contribuyen a que se construya una sociedad más justa y solidaria.

Mantener, como hace la patronal, una posición numantina de oposición a aplicar esta medida progresista se está encontrando con una oposición social, que va a ir aumentando con el tiempo, hasta hacer que las 35 horas sean una realidad.

Mikel Noval

Gero eta jende gehiagok uste du lanaldia murriztea onerako litzatekeela



Casi el 10% de paro en la UE

En diciembre de 1998 la tasa de paro medio en la Unión Europea (UE) alcanzó el 9,8%, lo que supone un descenso de siete décimas respecto al 10,5% que se daba a finales de 1997.

Las personas menores de 25 años tenían una tasa de paro media del 19,3% en el conjunto de la UE, según los datos facilitados por Eurostat, la oficina de estadísticas de la Comisión Europea.

Si comparamos la situación en Euskal Herria con la del conjunto de la

Unión Europea, vemos que nuestra tasa de desempleo es del 15,3%, sensiblemente mayor que el 9,8% europeo. Además, si nos centramos en el colectivo de jóvenes, vemos que en Navarra su tasa de desempleo es del 25,9%, mientras que en la CAPV este porcentaje es del 33,7%.

El déficit de empleo que tenemos se agrava si tenemos en cuenta que la tasa de actividad vasca (es decir, el porcentaje de la población que

está trabajando o busca activamente un puesto de trabajo) es bastante menor que la media comunitaria.

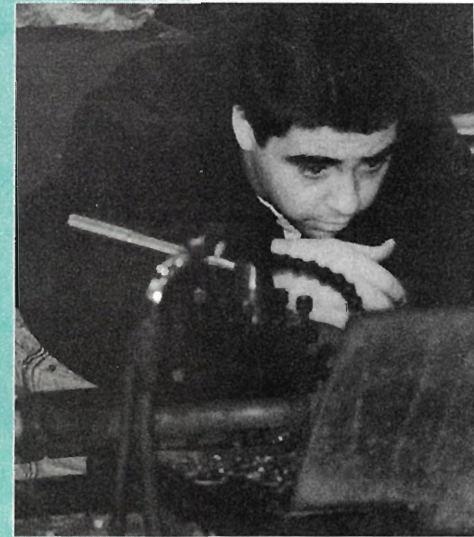


Finantza-merkatuari beldur

Nazio Batuen 1990ko Merkataritza eta Garapeneri buruzko txostenak zioenez, "finantza munduak industriarekiko duen nagusitasuna eta haren unibertsalizazioa munduko ekonomian ezegonkortasun eta aurrikuspen ezinaren iturri bihurtu da".

"Denbora batetan zehar finantza-merkatuek garpener bidean dauden herriak kolokan jartzeko gauza izan dira, baina gero eta argiago dago edozein herrik jasan dezakeela finantza-krisi baten eragin kaltegarria. Datuen arabera, finantza-sistemaren liberalizazio eta desarautzearen kostuak oso haundiak izan dira... Oro har esan daiteke ezinbestekoa dela nazioarteko finantza-sistema gidatu eta kontrolatzeko eskuhartze kolektibo haundiagoa".

Erakunde beraren azken txostenak dioenez, aholku horri entzungor egin zioten, eta betiere irizpide nagusiak merkatuen hutsezintasuna eta nazio mailako politika okerrak izan dira. Baina honen aurrean ezikusiarrena egitea ez da arduraz jokatzea, ezta onargarria ere. Hamar urte eta gero, ez da ia ezer aldatu.



174.000 kontratu izan ziren Aldi Baterako Lan Enpresen esku iaz Euskal Herrian

Gehiegizkoa dirudien arren, batek baino gehiagok sinetsi nahi ez duen arren, INEMen datuek diote: iaz Euskal Herrian Aldi Baterako Lan Enpresek (ABLE) 174.000 kontratu erregistratu zituzten. Lan eguneko 670, beraz.

Egoera gordina da benetan, INEMek jasotako lau kontratutik bat ABLE bidez egin baitzen. Aurreko urteekiko, gainera, kontratazko era hau hazi egin zen.

1997an, adibidez, ABLE bidezko kontratuak 138.000 izan ziren, %21,8. Hartara, 1998an 3 puntu hazi zen kontratu eskas horien kopurua, %25eraino.

LABORMAN
ALDIBATERAKO LAN ENPRESA





ELA exige que las Cajas mantengan el empleo y la obra social propia tras las fusiones

Matrimonios de interés

BBK, Vital y Kutxa. Caja Navarra y Caja Pamplona. Santander y Central Hispano. El mundo financiero vasco se ha contagiado de la fiebre de fusiones que recorre Europa y el estado. El objetivo, ser más competitivo. Dani Gómez, secretario general de la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de ELA analiza en la siguiente entrevista los procesos de fusión abiertos en Euskal Herria en Cajas y Bancos y asegura que lo que más le preocupa es el mantenimiento del empleo y la obra social propia.

-El mercado financiero anda revuelto. ¿Por qué esa fiebre de fusiones que parece haberles entrado a Cajas y Bancos?

-Plantean que la aparición del euro lleva necesariamente a fusiones de entidades financieras, sin embargo, ya antes del euro había voces que reclamaban fusiones porque entendían que el tamaño de nuestras entidades no era suficiente para competir en el nuevo mercado que se estaba creando.

-¿De qué manera afectan a Euskal Herria?

-En estos momentos hay tres procesos de fusión importantes con características distintas: las tres Cajas de la CAPV, las dos Cajas Navarras, y tampoco podemos olvidar las repercusiones de la fusión Santander-Central Hispano en los centros que tienen en nuestro territorio.

-Lo de la creación de una única Caja en la CAPV es la crónica de un fusión anunciada...

-Así es, el proceso de fusión de las 3 Cajas -BBK, Vital y Kutxa- estaba anunciado o dibujado cuando se realizó el de las municipales y provinciales de cada uno de los territorios. Hubo un informe que planteaba aquella fusión como un primer paso menos problemático antes de la otra fusión mayor.

-Es necesaria la creación de una única Caja vasca?

-ELA considera que la fusión puede ser un elemento importante en la estructuración económica y financiera del país, pero hay elementos que nos preocupan y que deben ser aclarados.

-¿Qué elementos son esos?

-Las instituciones no pueden dejar de lado dos temas vitales: en primer lugar, las consecuencias que las fusiones pueden tener sobre el empleo y, en segundo lugar, el papel social de la nueva entidad.

En lo que va a afectar a las plantillas, ELA hará hincapié en el mantenimiento del empleo, empezando por la eliminación de las horas extraordinarias y la superación de la contratación y subcontratación precaria existente, para derivar hacia la creación de empleo estable. Lo mismo habrá de hacerse con las prejubilaciones, que no serán para reducir empleos. Asimismo, tanto en la CAPV como en Navarra, ELA va a exigir el mantenimiento del carácter social de estas entidades de ahorro, que ha de tener reflejo en el mantenimiento de la obra social propia y el impulso de ésta a nuevas áreas de atención que hoy demanda nuestra sociedad, evitando que el cometido social se limite a una mera financiación de operaciones de marketing.

En la fusión de las Cajas de la CAPV no existe el problema de la duplicidad en la red de oficinas por lo que las repercusiones laborales son menores, aunque puede darse duplicidad en los servicios centrales.

Fusión de las cajas navarras

-¿Qué especificidad tiene la fusión de las Cajas navarras?

-Se da también el componente de la decisión política y de servicio social, la diferencia es que aquí la fusión se produce entre entidades de un mismo territorio, que en la actualidad compiten entre sí. Se puede dar, por tanto, problema de duplicidad en las redes y, en consecuencia, repercusiones sobre el empleo. Hay que abordar la fusión no desde el punto de vista de cerrar sucursales sino de mejorar servicios, y que sea un proceso en el tiempo.

En esta fusión habrá que democratizar los órganos de dirección de la nueva entidad, con presencia de representantes sindicales y de los impositores.

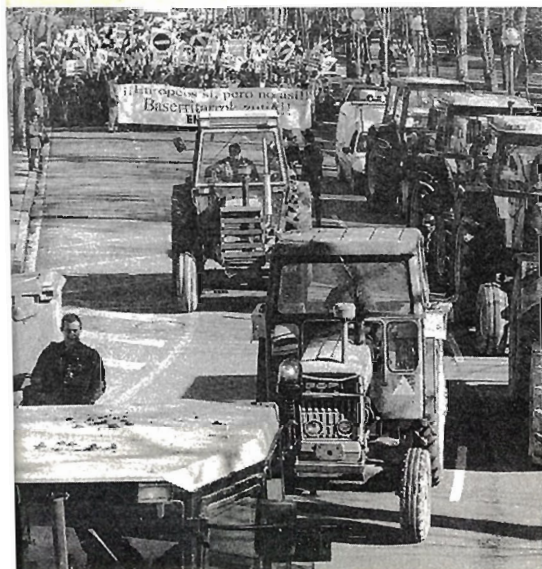
Luces de alarma encendidas

-La tercera gran fusión es la del Santander-BCH.

-Más que una fusión estamos ante una absorción del BCH por el Santander, y la verdad es que tenemos todas las luces de alarma encendidas, por varios motivos: en primer lugar, públicamente se está anunciando una pérdida de empleo importante; en segundo lugar, lidera la fusión un banco destacado por su poco respeto a los derechos de los trabajadores/as. Si a ello unimos un modelo y práctica sindical de los sindicatos mayoritarios, más preocupados por salir en la foto que por hacer frente a la dirección, es para estar más que preocupados.

J. Jayo

La agenda 2.000 en la Euskal Herria agraria



En la fotografía,
movilizaciones de
los/as baserritarras vascos/as.

La Agenda 2.000 recoge las propuestas de la Comisión Europea para reformar políticas existentes, como la Política Agrícola Común (PAC) y las Políticas Estructurales, y la ampliación de la UE a los países de Europa central y oriental.

Tres producciones agrarias emblemáticas para Euskal Herria como son los herbáceos (cereales, oleaginosas...), la carne de vacuno y la leche están afectadas de lleno por la Reforma. La Comisión Europea propone una drástica reducción de los precios de intervención y una política de ayudas directas para compensar la consiguiente pérdida de renta.

La drástica reducción busca adaptarse a los acuerdos de liberalización del comercio internacional que se van a negociar a finales de año en la Organización Mundial del Comercio (OMC). Es decir, competitividad pura en un "mercado libre" marcado por el *dumping* economi-

co y social, el dominio de las multinacionales y el hambre en el Tercer Mundo. La famosa globalización tiene uno de sus estandartes en el sector agroalimentario, estratégico para estar bien situado en el "nuevo orden mundial".

Las ayudas directas de la Agenda 2.000 buscan compensar la pérdida de la renta agraria. Con ello aumenta la dependencia y fragilidad de nuestras explotaciones. En la renta del agricultor hay una parte cada vez mayor que no depende de la venta de sus productos, sino del cheque de Bruselas. Además, estas ayudas las acaparan los terratenientes, empresas agrarias... quedando la menor parte para las explotaciones familiares con agricultores de dedicación exclusiva, que son los que realmente generan empleo agrario y mantienen vivo un tejido socioeconómico rural.

Ante esto ¿qué decimos los agricultores y agricultoras de Euskal Herria? Estamos convencidos de que podemos mejorar nuestra eficacia profesional en la línea de reducir costos, trabajar bien la tierra, optimizar los canales de comercialización, promocionar nuestras marcas y distintivos de calidad... Y estamos dispuestos a enfrentarnos a este reto.

Pero también tenemos claro que somos una agricultura de montaña, de pequeñas y medianas estructuras productivas, con enormes dificultades para acceder a la tierra y aumentar el tamaño de nuestras explotaciones. Con estas dificultades objetivas no va a resultar sencillo ser competitivos en el mercado internacional. Y la Agenda 2.000 es la puerta abierta al "libre cambio".

Nekazaritzaren defentsan

Euskal Herria eta Europa eraiki nahi ditugu nekazaritzatik. Eta horretarako onuragarria iruditzen zaigu Europako nekazaritza politika bateratu bat izatea, baina, hori bai, Agenda 2000n azaltzen denarengandik oso bestelakoa. EHNEK

bide horretan egiten dituen proposamenak honela laburbildu daitezke:

1. Ez dago onartzerik interbentzio prezioen jeitsierarik.
2. Europako Nekazaritza Politikako (PAC) diru-laguntzak, era modulatu banatu behar dira baserrietan sortzen diren lanpostuen arabera, lurraldearen gestioan eta ingurugiroaren zainketan baserritarrok egiten dugun lanaren arabera eta produktuen kalitatea eta ziurtasuna sortu eta bermatzen dugun heinean.
3. Gure ezezko biribilena laguntzen "bernazionalizazioari", egun EBko iparralde eta hegoaldearen artean dauden alde nabariak areagotu ez daitezken.
4. Lehenatasunezko tratua ematea famili-ustiatuei (gure herriko betiko baserri txiki eta ertainei) eta benetan baserrian lana egiten duten nekazari profesionaleri, benetako baserritarrei.
5. Gaur egun laguntza publiko haundiak erabiliz (*dumping* ekonomikoa), esportaziorako pentsatutako produktibismoa bultzatu beharrean, produktzioaren kontrola eta Europako lehenatasuna bermatzea, kanpoko herrialdeetatik produktio koste txikiagoekin (*dumping* soziala) datozkigun inportazioetatik babesteko.

Europako Batasuna oso egoera zaila ari zaigu jartzen. Baina ez daukagu negarrez eta kezaka denbora galtzeko astirik. Badakigu zer nahi dugun eta ezinbestekoa zaigu gizartera begira gure atek irekitzea. Beste gizarte-agente batzuekin harremanak sortzea, espazio berriak irekitzea... naturaltasunez burutzen ari garen beharrak dira. Derrigortuta gaude geure konpromezua estuki lotzera, aberastasun ekonomiko eta sozialaren banaketaren alde, enpleguaren alde, banatzailea izango den fiskalitate baten alde eta giza-esklusioaren aurka.

Ziur bait gaude EHNEK Euskal Herri zuzen eta solidarioago baten alde lan egiteak gure nekazaritzaren etorkizunean ere eragin ona izango duela. Indartsuagoak egingo bait gaitu "nekazaritza bizia inguru ruralean" leloa egia bihurtzeko. Eta ziur gaude bidaia honetan ELAren laguntza izango dugula.

Maite Aristegi

EHNEko idazkari nagusia

JAIEGUN ORDAINDU ETA BERRESKURAEZINAK

FIESTAS RETRIBUIDAS Y NO RECUPERABLES

1. * **Urtarrilak 1 de enero:**
Urte Berri eguna / Año Nuevo
2. * **Urtarrilak 6 de enero:**
Errege eguna / Epifanía del Señor
3. * **Martxoak 19 de marzo:**
San Jose eguna / San José
4. * **Apirilak 1 de abril:**
Ostegun Santua / Jueves Santo
5. * **Apirilak 2 de abril:**
Ostiral Santua / Viernes Santo
6. * **Apirilak 5 de abril:**
Bazko-Astelena / Lunes de Pascua
7. * **Maiatzak 1 de mayo:**
Langileen eguna / Fiesta del Trabajo
8. * **Urriak 12 de octubre:**
Estatuko jaia / El Pilar
9. * **Azaroak 1 de noviembre:**
Domu Santu eguna / Todos los Santos
10. * **Abenduak 6 de diciembre:**
Konstituzio eguna / Día de la Constitución
11. * **Abenduak 8 de diciembre:**
Andra Mari sortzez garbia / Inmaculada Concepción
12. * **Abenduak 25 de diciembre:**
Eguberri eguna / Navidad

LURRALDEETAKO JAIEGUNAK FIESTAS TERRITORIALES

13. * **Apirilak 28 de abril:** Araba. San Prudentzio / San Prudencio;
- * **Uztailak 31 de julio:** Gipuzkoa eta Bizkaia. Loiolako San Inazio/ San ignacio de Loyola (Loiolako San Inazio eta Berrio-Otxoako San Balentin Bizkaian / San Ignacio de Loyola y San Balentín de Berrio-Otxoa en Bizkaia); *
- Abenduak 3 de diciembre:** Xabierko San Frantzisko, Nafarroako eguna / San Francisco Javier, día de Navarra
14. * **Gainera, beste jaieguna bat, herrian herrikoa / Además, otro día con carácter de fiesta local**

Guía de pensiones, cotización

PENSIONES MINIMAS PARA 1999

Clase de pensión	Titulares	
	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge a cargo
	Pesetas/año	Pesetas/año
Jubilación		
*Titular con 65 años	938.700	797.860
*Titular menor de 65 años	821.660	696.290
Incapacidad permanente		
*Gran invalidez con incremento del 50%	1.408.050	1.196.790
*Absoluta	938.700	797.860
*Total: titular con 65 años	938.700	797.860
*Parcial del régimen de accidentes de trabajo: titular con 65 años	938.700	797.860
Viudedad		
*Titular con 65 años	—	797.860
*Titular con edad entre 60 y 65 años	—	696.290
*Titular con menos de 60 años	—	531.370
*Titular con menos de 60 años con cargas familiares	—	636.720
Orfandad		
*Por beneficiario	—	236.040
*En la orfandad absoluta, el mínimo se incrementará en 531.370 pesetas, distribuidas, en su caso, entre los beneficiarios		
En favor de familiares		
*Por beneficiario	—	236.040
Si no existe viuda ni huérfano pensionista:		
*Un solo beneficiario, con 65 años	—	607.950
*Un solo beneficiario, menor de 65 años	—	531.370
*Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno se le incrementará en el importe que resulte de prorratear 295.330 pesetas entre el número de beneficiarios.		
Subsidio de invalidez provisional y larga enfermedad. Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez SOVI	592.920	507.540
*Vejez, invalidez y viudedad: 570.500 pesetas/año		
Pensiones no contributivas de la Seguridad Social		
*Jubilación e Invalidez: 531.370 pesetas/año.		



es y retenciones

TABLA DE RETENCIONES ASALARIADOS/AS NAVARROS(*)

Sobre rendimientos del trabajo

Importe rendimiento anual	Número de hijos						
	0	1	2	3	4	5	6
Más de 1.450.000	3	-	-	-	-	-	-
Más de 1.550.000	5	3	-	-	-	-	-
Más de 1.775.000	7	5	2	-	-	-	-
Más de 2.000.000	9	7	4	2	-	-	-
Más de 2.200.000	11	9	6	4	1	-	-
Más de 2.450.000	12	10	8	6	3	1	-
Más de 2.775.000	14	12	10	9	6	3	1
Más de 3.100.000	15	14	12	10	8	6	3
Más de 3.550.000	16	15	14	12	10	8	6
Más de 3.975.000	17	16	15	13	12	10	8
Más de 4.425.000	18	17	16	15	13	11	10
Más de 5.075.000	19	18	17	16	15	13	12
Más de 5.650.000	20	19	19	18	16	15	14
Más de 6.525.000	21	20	20	19	18	17	15
Más de 7.600.000	23	23	22	21	20	19	18

Sobre prestaciones por desempleo

Importe rendimiento anual	Porcentaje
Más de 1.450.000	3
Más de 1.550.000	5
Más de 1.650.000	6
Más de 1.850.000	8
Más de 2.150.000	10

(*)Tabla de retenciones asalariados/as Navarra a partir de 1-01-1999)

RETENCIONES DEL IRPF (Se anuncia una nueva tabla para Gipuzkoa, Araba y Bizkaia, con efectos a partir de marzo; entre tanto, se aplica la publicada en el Landeia de agosto-septiembre 1998)

TIPOS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL 1999

A CARGO DEL TRABAJADOR/A
(% sobre base de cotización)

Contingencias comunes	4,7
Desempleo	1,6
Formación Profesional	0,1

CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y DE FORMACION

* Contingencias comunes:

- Contrato de aprendizaje (celebrado con anterioridad al 17-05-1997)	633 pesetas/mes
- Contrato para la formación (en vigor a partir de 17-05-97)	776 pesetas/mes

* Formación Profesional 23 pesetas/mes

SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL PARA 1999

Salario mínimo/día	2.309 pesetas
Salario mínimo/mes	69.270 pesetas
Salario mínimo/hora	538 pesetas

BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 1999

Grupos y categorías profesionales	Bases mínimas Pts/mes	Bases máx. Pts/mes
1. Ingenieros y licenciados/as	120.570	399.780
2. Ing. Téc. Peritos y Ayu. Tit.	99.990	399.780
3. Jefes/as Adm. y de Taller	86.940	399.780
4. Ayudantes no titulados/as	80.820	399.780
5. Oficiales administrativos/as	80.820	345.180
6. Subalternos/as	80.820	345.180
7. Auxiliares administrativos/as	80.820	345.180
	Pts/día	Pts/día
8. Oficiales de 1ª y 2ª	2.694	11.506
9. Oficial. de 3ª y especialistas	2.694	11.506
10. Peones	2.694	11.506
11 Trab. menores de 18 años	2.694	11.506

REVALORIZACION DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 1999

1.- BENEFICIARIOS DE UNA SOLA PENSION

Las pensiones (de incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad, en favor de familiares, y prestaciones económicas de invalidez provisional), en su modalidad contributiva, y causadas con anterioridad a 1 de enero de 1999, se revalorizarán en el 1,8%, sin que se pueda superar la cantidad de 295.389.-pts. mensuales.

Ejemplo. Pensión inicial: 145.000.-pts.

Pensión revalorizada: 145.000 x 101,8/100 = 147.610.- pts.

2.- BENEFICIARIOS DE MÁS DE UNA PENSION

* Las pensiones concurrentes del sistema de la Seguridad Social se revalorizan aplicando a cada una el 1,8%, sin que la suma, una vez revalorizada, pueda ser superior a 295.389.-pts. mensuales.

* Si concurren pensiones SOVI con otras de la Seguridad Social, la pensión SOVI no se revaloriza. No obstante, si la suma de las pensiones, una vez revalorizadas, no alcanzan en cómputo anual la cuantía fijada para la del SOVI (570.500.-), ésta se revaloriza en un importe igual a la diferencia resultante.

* La concurrencia de pensiones de la Seguridad Social con otras de empresas públicas tienen el tratamiento de las pensiones concurrentes de la Seguridad Social. No obstante, no se tienen en cuenta a efectos de la revalorización de las pensiones de la Seguridad los complementos de pensiones a cargo de la empresa otorgados a trabajadores por anticipación de la edad de jubilación como consecuencia de reestructuración de plantilla o causa similar, aunque sí a efectos de aplicar el límite máximo de 295.389.-pts. mensuales.

GUTUNAK CARTAS

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos/as que lo deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: Landeia, Cartas de los lectores. Barrainkua 13, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio les pedimos que las cartas no excedan de las 20 líneas.

Euskadi en un mundo globalizado

Brasil, una de las zonas más ricas del planeta, se debate en plena crisis ahogada en sus propias deudas, que sólomente han servido para multiplicar las posesiones de los más poderosos. Dejan caer su moneda para favorecer la exportación, potenciando una economía interior dominada por las oligarquías. Pero deben pagar una deuda en dólares, que se multiplica con la devaluación, lo que ahoga aún más a las mayorías desfavorecidas. En ese tipo de políticas podemos ver claramente el germen de la inestabilidad social que en otros tiempos hubiera provocado una inmediata revolución social.

En Euskadi, situada a miles de kilómetros, el mundo financiero sufre importantes pérdidas provocadas por la crisis brasileña. Estas pérdidas ralentizarán nuestra economía y tendrán efecto inmediato en el mercado de trabajo. Por lo tanto, también aquí sufrirán los más desfavorecidos la crisis brasileña. Ese es el mundo globalizado del que tanto se oye hablar, y la verdad es que da un poco de miedo profundizar en ello. Ahora estamos situados en la cara de la economía del mundo, del futuro no tenemos ni idea. Como ejercicio de imaginación, podríamos pensar que si la tortilla diera la vuelta se volverían a ver *avelas* en los arrabales del gran Bilbao.

La economía de libre mercado por la que se rige una parte de este mundo tiene la virtud de producir fuertes y rápidas modificaciones en las escalas de

reparto de las rentas económicas. Estas variaciones de la correlación son especialmente evidentes en las crisis económicas y siempre perjudican más a los sectores más desfavorecidos. Por ello es tan importante que, en tiempos de bonanza económica como el actual, se beneficien más los peor situados de la sociedad. La creación de empleo digno es la asignatura pendiente de la sociedad vasca, una vez que hemos asumido el reto de enfrentarnos a la normalización política.

Hemos conocido el Acuerdo Social Vasco por el Empleo, y nos adherimos incondicionalmente, en la seguridad de que las fuerzas sindicales seguirán luchando para conseguir la reducción de la jornada de trabajo como elemento complementario del contrato de sustitución y la supresión de las horas extraordinarias. Además, los costes de la reducción de jornada no deberán imputarse tanto a la competitividad de las empresas como a los beneficios empresariales. Ahora es el momento de las instituciones, y el nuevo Gobierno Vasco deberá facilitar ciertas condiciones para que se materialice el Acuerdo Social. La retórica debe dejar paso a la acción política eficaz y orientada.

Y pasar a la acción supone, también, que se realice un acuerdo similar en el sector público.

Por último, y como prueba de que vamos por el buen camino, hay que hacer hincapié en el gran cabreo, sordo pero grande, que han pillado en Madrid. Primero tuvieron que tragar con la unidad de acción de ELA y LAB, todo un ejemplo de visión de futuro y de apuesta estratégica. *Ahora, rompen el cerco y llegan a un acuerdo muy importante con la patronal vasca.*

Ahora que tanto se trabaja desde Madrid para provocar la fractura social, tenemos en Euskadi un nuevo ejemplo de apuesta para la *normalización*, tanto en su vertiente política como en su vertiente socioeconómica. No se le debe escapar a nadie que los firmantes del Acuerdo Social Vasco representan a todo el espectro social de Euskadi, y por lo tanto es digno de celebrarlo y apoyarlo con toda nuestra fuerza. De nuevo nos va mucho en ello.

J.M.Guruziaga Gerediaga
(Amorebieta-Etxano)

Apoyo al parlamento vasco y al pueblo kurdo

La Coordinadora Estatal de Solidaridad con Kurdistán (CESK) manifiesta su apoyo y solidaridad al Parlamento Vasco por la invitación al Parlamento Kurdo en el exilio para que celebre su sesión parlamentaria en julio.

Consideramos una valentía política esta invitación, que dentro de una coyuntura política nacional e internacional donde el genocidio, la limpieza étnica, la violación de los derechos humanos y la usurpación de los derechos culturales, políticos y sociales del pueblo kurdo se superponen a los intereses económicos y geoestratégicos

No entendemos las declaraciones del Gobierno español, del PP y PSOE, que aprovechan políticamente esta invitación para atacar a los partidos vascos que han apoyado esta iniciativa y a las instituciones del País Vasco, así como los calificativos que han dirigido al Parlamento Kurdo en el exilio, cuando estos partidos han recibido a parlamentarios kurdos.

Confiamos que, ante estas actitudes tan antidemocráticas y carentes de respeto a los más elementales derechos humanos y de los pueblos, el Parlamento Vasco mantenga su compromiso con el Parlamento Kurdo dando así una lección de solidaridad.

Aurora Lago (CESK)

Las ETTs explotan

Con el nombramiento de Juan Chozas como Secretario General de Empleo queda vacante la dirección general del Inem. Quisiera hacer una propuesta: ¿Por qué no ponen en la dirección a algún director de las cada vez más numerosas empresas de trabajo temporal?

Ya que las ETTs parece que van tan bien quizás poniendo a un directivo de estas empresas en la dirección del Inem éste funcione mejor. Así obtendremos todos beneficios, los parados y los trabajadores subcontratados, y no sólo los empresarios.

María Calleja (San Sebastián)



HEMEROTEKA

Deia, (13-2-99)

ATONIO ALVAREZ SOLÍS

Acortar distancias

No se puede ser nacionalista sin provocar, se quiera o no, otro modelo de sociedad. Hablo del modelo económico y social, no del jurídico-político, que también ha de abrirse a una democracia más directa. Aclaremos: lo anterior se refiere al nacionalismo aquí y ahora; en su actual correlación entre Estado y pueblo. Pero esto hay que explicarlo. Digo de modo muy sucinto que los grandes grupos dirigentes se valen crecientemente de la fuerza o coacción del Estado, que han colonizado, reduciendo la democracia a un ejercicio formal de facultades ciudadanas que no actúan en absoluto sobre el hueso de la normativa o de los procederes vitales.

El Estado aloja y justifica a esa minoría, que procura interponer entre ella y la calle la mayor distancia posible. Y así, si el Estado tradicional no les basta, inventan supraestatalidades que, bajo la apariencia de una globalización benéfica, proceden a acrecentar aquella distancia entre el poder y la calle. Como es obvio, los nacionalismos emergentes rompen este esquema al aproximar el poder a la ciudadanía y la capacitan para producir otro modelo. Es más, las fuerzas sociales funcionan al fin con distinta correlación.

EL MUNDO, (28-1-99)

LUIS SOLANA

Relojes vascos

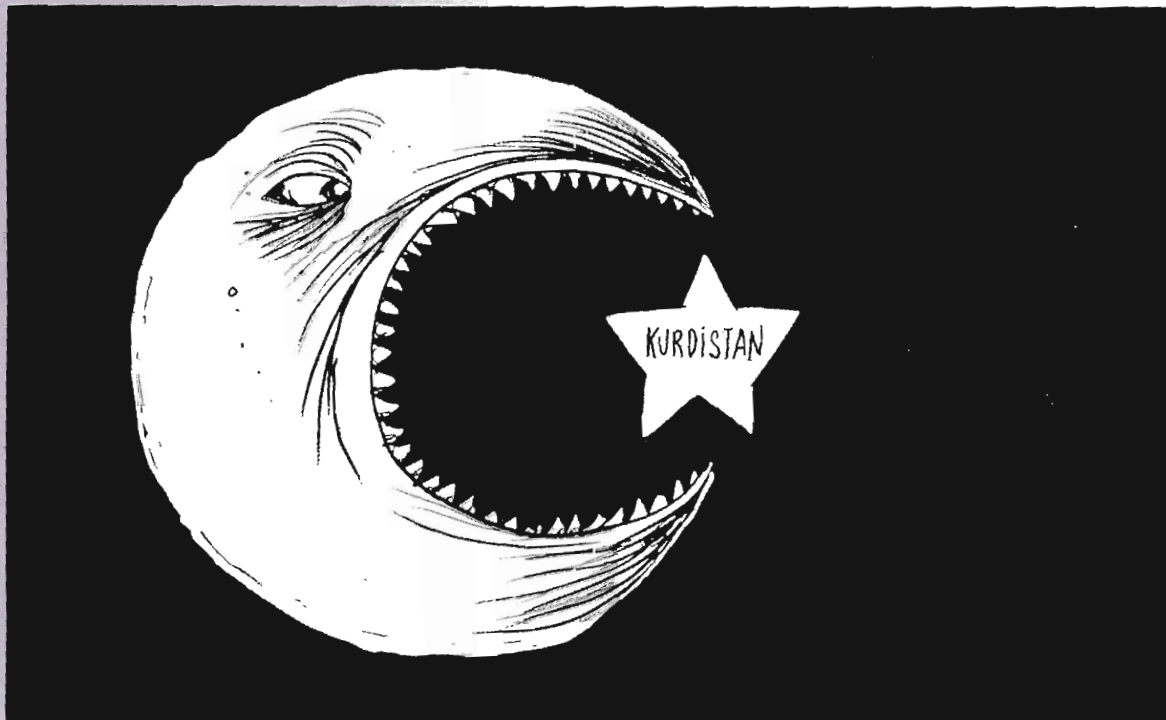
El País Vasco mide ahora los tiempos con un rápido y sincopado reloj irlandés, pero dentro de muy poco empezará a medirlos con un lento reloj hindú.

¿Qué caracterizará a este nuevo reloj que medirá los tiempos vascos dentro de muy poco? Lo lento de sus movimientos y lo legal de sus actuaciones. Mejor que los tiempos irlandeses, sin duda, pero mucho más complicado de gestionar para los que defienden la unidad de España.

Contra el terrorismo se podrá ser más o menos eficiente, pero prácticamente nadie discute el combate. Pero, ¿qué pasará el día que cientos de cargos públicos vascos, navarros y vascofranceses empiecen a pedir la autodeterminación, boicoteen ciertos servicios de la comunidad española o hagan sentadas a la puerta de los cuarteles?

Pediría que alguien en el Gobierno empezase a meditar cómo se maneja el tiempo hindú, porque Gran Bretaña puede estar resolviendo el problema irlandés, pero la India terminó siendo independiente.

MATTIN, Egunkaria (99-2-17)



¡Qué cosas tiene el "presi"!

La gripe ha causado estragos en mi organismo. Tenía colgados al cuello no uno sino tres cordones de San Blas, pero al parecer los virus no eran del país... Y cuando creía estar recuperada, plaff, recaída. Pienso en lo que ha sido el primer mes del 99 y la cabeza me empieza a dar vueltas de nuevo. Pero aquí sigo, la nariz pegada al ordenador y vestida con un ceñido vaquero que apenas me deja respirar. Mantener la moralidad exige muchos sacrificios, que se lo pregunten a las italianas...

No diga derecha, diga centro. El objetivo del congreso que el Partido Popular celebró en Madrid el pasado mes de enero era borrar de un plumazo sus orígenes y convencernos de que son un partido progresista, moderno y democrático. Para eso qué mejor que poner a unas cuantas chicas en la ejecutiva, a un catalán como portavoz y a un sevillano dicharachero en la secretaría general. ¡Qué pena que la operación de maquillaje quedara deslucida incluso antes de realizarse!, pero es difícil de justificar que la visita de Aznar a la Universidad Autónoma de Barcelona acabara en una auténtica batalla campal entre policía y estudiantes. ¡Y todo por pedir más dinero para educación! Estos radicales...

El hasta hace pocas semanas ministro de Trabajo, Javier Arenas, es ahora el segundo de Aznar, y como es de bien nacido ser agradecido, al enterarse de la buena nueva se fue a las sedes sindicales a despedirse de sus amigos Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez. Allí hubo de todo: abrazos, besos, lágrimas... toda una bacanal. Y eso que San Valentín quedaba lejos.

Los jueces no lavan a mano, ni planchan, ni cosen, ni ná de ná. Sólo así se explica que una reciente sentencia dictada por el T.S. del País Vasco deniegue una pensión de invalidez a una empleada de hogar argumentando que la mayoría de las tareas domésticas no requieren de esfuerzos físicos. Una curiosidad: la pensión de invalidez que estaba percibiendo la lesionada empleada de hogar y que ahora le ha sido retirada ascendía a la astronómica cifra de 34.000 pesetas. Lo que no sabemos es cómo se ganará la vida ahora esta buena mujer. Eso al parecer no es una cuestión de justicia...

Hablemos de Navarra, con perdón, porque tal como se las gasta el presidente Sanz... Les cuento. UPN, el partido en el gobierno, celebraba el 20 aniversario de su fundación, y su



líder, a la sazón presidente de la comunidad foral, Miguel Sanz, se despachó a gusto contra todo lo que él considera "lo vasco" que, por supuesto, nada tiene que ver con "lo navarro". Habló de invasión, de la necesidad de crear una televisión regional que defienda la identidad navarra—vamos, que como pille al txoritxo de ETB le pega dos tiros ahora que está abierta la temporada de caza— y llegó a proclamar, incluso, la necesidad de impulsar un sindicalismo navarrista que ponga freno al avance del sindicalismo abertzale. Eso sí, el propio Sanz aclaró, para que nadie se mosqueara injustificadamente, que ese papel lo cumplían a satisfacción UGT y CCOO.

El que la gente no se tome demasiado en serio las cosas que dice este hombre no quita un ápice de gravedad al hecho de que un presidente de gobierno se sienta autorizado a intervenir en un terreno en el que sólo las trabajadoras y trabajadores tenemos algo que decir. Injerencia se llama esa figura, se considera que ataca directamente a la libertad sindical y está prohibida por diversas leyes y tratados internacionales.

Probablemente a UGT y CCOO los halagos de este político de la derecha más reaccionaria no les hayan hecho mucha gracia, porque les dejan muy en evidencia. En ELA, en cambio, vemos en los ataques de Miguel Sanz una señal de que estamos haciendo bien las cosas al anteponer los intereses de cada trabajador y trabajadora a esa abstracción del "interés general de Navarra". Un "interés general" que el presidente confunde con demasiada facilidad con el interés de las empresas, sobre



todo si son multinacionales. Las palabras de Miguel Sanz nos animan; aunque en tanto que ciudadanos/as nos sonroje tener un presidente que ignore el abecé de la democracia.

Tal como estaba el clima, y no me refiero sólo a lo meteorológico, elegir precisamente Iruñea para celebrar la primera reunión de la llamada Asamblea de representantes municipales vascos, tiene su mérito. Y yo me pregunto: objetivamente ¿qué tiene de malo que concejales/as y alcaldes/as de territorios con referentes culturales comunes se reúnan para hablar de temas que les preocupan?

El revuelo que se ha montado, la campaña mediática que se ha desatado, es incomprensible. A no ser que todos aquellos/as que aseguraban que en democracia cualquier idea es defendible por medios pacíficos, con el diálogo, nos mintie-

Kurduarrek soilik
beren nortasunaz
bizitzeko eskubidea
aldarrikatzen dute

ran. A no ser que ésto sea poco más que una democracia bananera. A no ser que den más miedo las palabras que las pistolas.

Ha entrado en vigor el nuevo régimen del contrato a tiempo parcial, cuya principal novedad estriba en la posibilidad de realizar las denominadas "horas complementarias". El empresario puede dar a conocer el día y hora de realización de tales horas mediante un preaviso de ¡siete días!. Siempre queda el consuelo de que, según la ley, tal pacto es voluntario. Es decir, que siempre podremos elegir entre "pactar" el estiramiento de la jornada o quedarnos en la calle. ¡De coña!

Una ya no sabe a qué atenerse. Nos venden la historia de las dos comunidades -nacionalista y no nacionalista- y luego viene de visita a Euskadi el presidente del parlamento extremeño y pone a la sociedad vasca como ejemplo de sociedad plural, en la que no se margina a las personas. Llegó a decir, incluso, que los vasco-extremeños están perfectamente integrados en esta tierra y que se sienten muy a gusto en ella. ¡Será inconsciente! Si se entera algún medio de comunicación de cobertura estatal de su incontinencia verbal no le doy dos días más en el cargo.

Lo de la inconsciencia de los parlamentarios/as debe ser algo inherente al cargo. No hay más que ver la que se ha desatado tras la decisión del Parlamento vasco de prestar sus instalaciones para que la asamblea general kurda en el exilio se reúna.

El pasado verano estuve en el kurdistán turco. Es difícil que pueda olvidar la miseria en las calles de Diyarbakir, la capital, de la que tan orgullosos se sienten; las chabolas construidas sobre antiguas iglesias y mezquitas; las cabras criadas junto a bebés en minúsculos patios; la desconfianza de las miradas al ver al extranjero; los controles militares cada escasos kilómetros; los pueblos tomados por el ejército; los policías de paisano acosando a la gente; las mujeres, metidas en el río lavando la ropa, en pueblos sin luz ni agua corriente; el Gora Euskadi y el puño levantado con el que nos obsequió un estudiante cuando nos preguntó en inglés que de donde éramos y le dijimos que vascas; los muchos té que tuvimos que beber para no ofender su increíble sentido de la hospitalidad.

Ese pueblo, los kurdos, te dan todo lo que tienen a cambio de nada. Sólo aspiran a que no les sigan masacrando; a que les reconozcan su derecho a vivir y a expresarse en su lengua; a que no les fuercen al exilio, a cambiar sus chabolas kurdas por chabolas europeas.

Por eso estoy orgullosa de la decisión de nuestro parlamento. Por eso no me importaría lo más mínimo que el gobierno turco dejara de comprar armas a empresas vascas y españolas, que luego utilizará para seguir masacrando a los kurdos, que es lo suyo. Por eso me indigna el cinismo de la patronal vasca al asegurar que la medida va a destruir empleo, cuando ellos se niegan a crearlo, reduciendo, por ejemplo, la jornada laboral. Por eso me llama la atención que Mayor Oreja, tan firme respecto a algunos "chantajes" sea tan impresionable ante otros. Por eso no me sorprende la postura del PP, al fin y al cabo su pedigrí democrático es muy reciente, pero sí la del PSOE, un partido que ha sufrido la represión y el exilio. Y para acabar esta reflexión, recordarles que Rigoberta Menchú, en Guatemala, Nelson Mandela, en Sudáfrica o Ramos Horta, en Timor, fueron "terroristas" -el último, para algunos, lo sigue siendo- antes que premios nóbel de la paz.

Termino. Un nuevo diario ha nacido. Se llama *Gara* y desde aquí le deseamos lo mejor en su andadura.

M. Pagazartundua



● Presoak Euskal Herrira

Otsailaren 24ean urrutzte eta sakabanatzean oinarritutako espetxe-politika amai dadila eta euskal presoak Euskal Herrira ditzatela eskatuko dute berriro euskal sindikatuek, oraingoan Gasteizko Gobernuaren ordezkaritza aurrean.

ELA, LAB, ESK eta EILASeko ordezkariak gure herrian izan diren hainbat mobilizazioetatik harago langileon ahotsa nabarmen entzun arazi izan nahi dute.

● 8 de Marzo, Día de la Mujer Trabajadora

El 8 de marzo por la mañana tendrá lugar un encuentro de mujeres de ELA. Si quieres participar ponte en contacto con tu responsable comarcal, de federación o con la responsable del Área de Igualdad, Begoña Diez de Ulzurrun.

● Movilizaciones por la reducción de jornada

La segunda fase de la campaña por el empleo comenzará el 5 de marzo en Iruñea, donde tendrá lugar una concentración de delegadas y delegados. También en la capital navarra, el 13 de marzo habrá una manifestación en favor de las 35 horas y la ILP para la carta de derechos sociales.

● Tiempo de cursillos

El acuerdo sobre el empleo, impulsado por ELA y LAB y firmado en el CRL con la patronal sólo puede tener éxito si sus contenidos (supresión de horas extras, control de ETTs y empresas de servicios, contrato de sustitución) se aplican en las empresas y centros de trabajo. Por ello, hay que informar y concienciar a los trabajadores y trabajadoras.

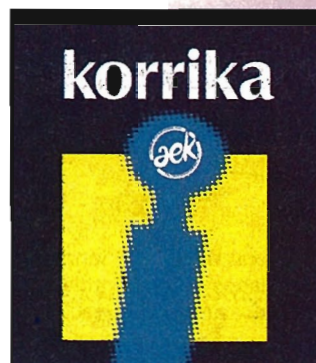
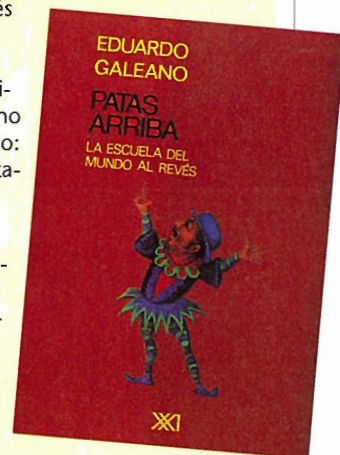
Para recibir información de primera mano sobre los términos del acuerdo, cientos de delegados y delegadas de ELA están pasando en estos días por cursillos de un día, en los que también se da cuenta de la segunda fase de la campaña por el empleo, que junto con los puntos citados, se centrará en el objetivo de la jornada semanal de 35 horas.

PUBLICACIONES

EL MUNDO PATAS ARRIBA

"Hace ciento treinta años, después de visitar el país de las Maravillas, Alicia se metió en un espejo para descubrir el mundo al revés. Si Alicia renaciera en nuestro tiempo, no necesitaría atravesar ningún espejo: le bastaría con asomarse a la ventana".

Así comienza este último trabajo que llega a nuestras manos. Periodista y escritor uruguayo, colaborador habitual de *Le Monde Diplomatique*, Galeano se ha constituido en referencia obligada de quienes necesitamos acercarnos a la realidad sin las deformaciones del mensaje-masaje neoliberal. A lo largo de 300 páginas da cumplida cuenta de los desastres que genera la religión del mercado y sus aguerridos sacerdotes, para finalizar con la pregunta inquietante, militante: "Si el mundo está patas arriba, ¿no habría que darle la vuelta?"



● "1+1=11, zu eta ni euskaraz"

Alfabetatze Euskalduntze
Koordinakundea (AEK)

antolatzen ari den
Korrika 11rekin bat
egingo du ELAK.

Aurtengoan euskararen aldeko laisterketa martxoaren 19an hasiko da Iruñean eta amaia 28an Donostian izango du.

Aurtengoan AEKren helburua Korrikari atxikitzen zaizkion herritar eta erakundeek geure hizkuntzarekiko konpromiso zehatzen bat agertzea da.

Horrela "zu eta ni euskaraz" lemak adierazpen hutsak baino indar eta eragin haundiagoa izango du.