

EDITORIALA

Negoiazio kolektiboaren prozesuaren une guztietan, eskakizunetik hasita emaitzak arte, azterketa egin beharra dago genero ikuspegitik.

Kanpainaren oinarria lanordu murrizketaren bitartez enplegu sortzea posible dela izanik, galde-tu beharra dago lortutako enpleguak norentzat diren. Izan ere, lan mundutik at daudenen argazkiaren azterketa egiten badugu, lan-gabezia daudenen 3tik 2 emakumeak direla ikusiko baitugu. Proportzio berdinan egokitzen dira sortutako lanpostuak? Beste era batera esanda, sortzen diren 3 lanpostuetatik 2 emakumeentzako direla finkatzen al dugu?

Datu orokorrak hartuta eskualde batzuetako errealitateak enplegu betera hurbiltzen garelako ematen badu ere, orokortasunaren atzean errealitate desberdinak izkutatzen dira. Zein da eskualdean ez aktiboen artean emakumeen errealitatea? Aktiboen barruan, zein da lanik gabe daudenen artean edozein adinetako emakumeen kopurua? Eta nire enpresan? Eta nire lantokian?

Genero ikuspegiko azterketa derrigorrezkoa da beraz. Ostrukarenak gutxirako balio du. Sindika-

lismoaren erronka berriarizintzo hel-du nahi badiogu, behinik behin.



Patxi Agirrezabala, reelegido secretario general de la Federación de Servicios Públicos en su IV Congreso

"LAKUA, ENCANTADA CON QUE LE GOBIERNEN DESDE MADRID"

Patxi Agirrezabala ha sido reelegido secretario general de Servicios Públicos en el IV Congreso de su federación, que ha tenido lugar este 4 de febrero en Vitoria/Gasteiz. La preocupante situación de la negociación colectiva, debido a la actitud de las diferentes administraciones vascas en los últimos años, ha estado en el centro del debate congresual.

—¿Qué aspectos aborda la ponencia que habéis aprobado en el IV Congreso?

—El texto se divide en tres grandes apartados. Analiza en primer lugar el intenso y cambiante contexto político en que se ha desarrollado la acción sindical de la Federación: la declaración conjunta con LAB ante el Aberri Eguna de 1995, el acto del 18 de octubre del 97 en Gernika, la declaración de Lizarra-Garazi, y el alto el fuego de ETA, hasta su ruptura. Todas estas fases, con la consiguiente posición confederal, han influido en nuestra acción sindical.

—El segundo bloque de la ponencia se refiere a la organización. ¿Qué efecto tiene en vuestra federación el nuevo plan que está en marcha desde principio de año?

—Aunque todavía no se ha aplicado en nuestra federación, la reflexión está abierta. Por otra parte, mientras llega ese cambio, debemos seguir mejorando en todas nuestras estructuras, y para nosotros las secciones sindicales tienen un papel clave.

—Pero el núcleo más importante está dedicado a la negociación colectiva.

—Sí, en la ponencia hemos analizado lo ocurrido en estos cuatro años, y nuestra crítica se centra sobre todo en la actitud de la Administración de Gasteiz, su falta de voluntad negociadora, la pura imposición, la política a golpe de decretos. Toda esa línea culmina en el reciente acuerdo salarial para los trabajadores y trabajadoras de la Administración para el año 2000, que el Gobierno Vasco no tiene empacho en cerrar con una representación sindical minoritaria, la de CC OO y LAB, con el brillante argumento de que son dos de las tres organizaciones presentes en la mesa, y obviando su representación en el sector.

Pero además, el acuerdo es pésimo, porque el incremento salarial recogido en los presupuestos del Gobierno Vasco es del 2,7%: Eso supone incluso una disminución de los ingresos reales, porque el IPC estatal del 99 ha quedado en el 2,9%, y en Euskal Herria es incluso más alto.

—¿Hasta qué punto dependen las administraciones vascas de lo que se decida en Madrid?



—En opinión de nuestra federación, demasiado: el Gobierno Vasco no ha tenido la valentía suficiente para hacer valer el ámbito de negociación propio, dinamizándolo y dotándolo de contenidos suficientes, y se ha sujetado —quizá por conveniencia— a lo dictado desde el Gobierno y los tribunales españoles. A Lakua le encanta que le gobiernen desde Madrid.

—¿Qué objetivos os planteáis para la negociación colectiva?

—Ante todo, la aplicación de la jornada de 35 horas como máximo; la creación de empleo, lo que implica la eliminación de las horas extraordinarias y la subcontrata-

"35 orduak eta enplegu duina dira gure helburu nagusiak"

José Elorrieta, en el Congreso de Servicios Públicos

“LAS COSAS SOLO CAMBIARÁN SI SOMOS CAPACES DE RESPONDER”



En su intervención ante el IV Congreso de la Federación de Servicios Públicos, el secretario general de ELA analizó en profundidad el momento sindical y político. Extractamos la parte de la intervención referida a la problemática específica de la Federación y la actitud de los gobiernos de Gasteiz e Iruñea.

El actual Gobierno de Gasteiz defiende un modelo de sociedad neoliberal: en su Presupuesto del año 2000 se sigue recortando en términos de PIB el gasto social, en sanidad y en educación, y no se contempla el salario social necesario para hacer frente a la exclusión y pobreza.

En cuanto a la defensa del autogobierno, el reciente pacto fiscal pone al Ejecutivo de Gasteiz muy en evidencia; ha claudicado ante las presiones de Madrid. Y estos pasos atrás se visten de éxitos y fruto del consenso, justo cuando el grado de hostilidad por parte del Estado al proceso político vasco está en su punto más álgido.

El suspenso del Ejecutivo de Gasteiz se completa si lo examinamos como empleador, ya que establece la imposi-

ción y procura legitimarla en algunos casos con acuerdos de minorías. No les gusta ELA; no les gusta nuestra autonomía, ni que adoptemos posiciones reivindicativas, por muy posibilistas que sean. Nos gustaría que otros sindicatos, particularmente LAB, tuviesen el mismo diagnóstico y pudiésemos responder conjuntamente a este Gobierno liberal, tan débil en la defensa del autogobierno como arrogante en las relaciones con su propio personal.

El deterioro del trabajo en común que se ha seguido de algunas decisiones de LAB tiene que reconducirse desde la lealtad para el trabajo en común y la firmeza en la defensa de principios irrenunciables, como el del rechazo de los acuerdos de minorías.

No voy a detenerme a valorar la línea política del ejecutivo navarro, basada en la descalificación y la exclusión pura y simple de quienes defendemos un proyecto distinto al ultraespañolismo, disfrazado de navarrismo, que mantiene UPN. Afortunadamente, nuestro proyecto sindical ha sido capaz de romper las barreras que nos han impuesto. Sabemos cómo defendernos, sabemos dónde refugiarnos, en la sociedad, en la clase trabajadora, y eso es lo que estamos haciendo; los resultados, a nada de perspectiva que tengamos, son francamente buenos.

Hay que reconocer, en cualquier caso, que, como empleador, el Ejecutivo de Iruñea está teniendo una actitud más respetuosa con los sindicatos que el de Gasteiz, y sus propuestas de aproximación son más concretas. Algo quiere decir que en la administración navarra tengamos ya la jornada de 35 horas.

Ahora bien, como sindicalistas, no podemos quedarnos en la crítica. Tenemos que mirar también cuál es nuestra propia responsabilidad y qué tenemos que hacer para cambiar las cosas. Está claro que, como no preparemos una respuesta sindical fuerte, la situación no va a mejorar, y que, para conseguir esa respuesta sindical, hay que trabajar, con unos objetivos, con un calendario, con un método; teniendo un discurso potente, movilizándolo a nuestros cuadros, llegando a la afiliación y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

En el sindicalismo la cuestión no es explicar por qué no podemos hacer las cosas, sino cómo las vamos a hacer.

Instituzioak zama bihurtzen direnean

Ez nahiko borobila eman dio Jose Elorrietak Eusko Jaurlaritzari Zerbitzu Publikoen Federazioren Kongresuan izandako mintzaldian aztertutako hiru gaietan: eredu soziala, autogobernuaren defentsa eta bere langileekiko lan-harremanak.

ELA eta Eusko Jaurlaritzaren arteko harreman txarra ez da gaurkoa, aspalditik areagotzen joan den urruntzearen ondorio baizik.

Batzutan desegokitasun “funtzionalei” bota izan zaie harreman gaiztotu hauen errua: gaizki-ulertuei, pertsona honen edo bestearen izakera bereziari, etab. Baina arazoa askoz sakonagoa da, baloreekin, helburuekin eta metodoarekin zerikusia duten desadostasunetan errota baitago. Garbi esateko, Kontzertu ekonomikoari buruzko akordioa egin dutenek, 2000. urterako aurrekontuak aurkeztu dituztenek eta langileekiko inposizioa gutxiengoarekin sinatutako akordioekin zuritu dutenek ELAK hezur-mamitu nahi duen gizarte ereduarekin zerikusi gutxi dute; edo, zuzenago esatearren, beronen arerioak dira.

Gatazka ez da, beraz, axalekoa. Eta euskal naziozintzaren aldeko garenon artean behingoz argitu beharreko galderarekin ba du zerikusia: eraiki al daiteke euskal nazioa oinarri neoliberalen gainean? Guk ezetz uste dugu, naziozintzak aurrera egiteko bide bakarra euskal hiritarrok proiektu hori bizimodu hobea, orekatuago eta gizatiarragorako aukeratzat hartzean baitago. Hori gabe, instituzioak naziozintza azkartzeko ez baino geldotzeko zama bihur daitezke.

ción, y la estabilidad del empleo existente: el nivel de precariedad actual es inadmisible: por citar dos casos, supera el 20% en Osakidetza y llega hasta el 33% en la Administración general.

–En Navarra las 35 horas se han conseguido ya...

–Sí, en Navarra la jornada de 35 horas está en vigor. Lamentablemente, la Administración de la CAPV se ha quedado atrás; Lakua no tienen voluntad de aplicar esa reducción, la están retrasando y plantean unas contrapartidas inaceptables, como una flexibilidad total o el hecho de que aceptemos *a priori* acuerdos sectoriales sin conocer qué van a suponer.

–O sea, que la negociación no avanza...

–La mesa general de negociación no va a servir de mucho, y no hay posibilidad de llegar a acuerdos por la falta de voluntad de la administración. Por eso, llevaremos la negociación, en su integridad, a las mesas sectoriales correspondientes (administración general, Osakidetza, etc.). Es ahí donde discutiremos temas como la reducción de jornada o el tema del empleo.

IDAZKARITZA



Zerbitzu Publikoen Federazioko Idazkaritza berria (Ezkerretik eskuinera) Joseba Iturbe, Oskar Rodriguez, Adolfo Muñoz, Andoni Madariaga, M^a Jose Viso, Patxi Agirrezabala, Andoni Sanz, Mikel Intxausti eta Jesus Luis Eraña.

Segurtasuna heriotzak gertatu aurretik zaindu behar dugu

HILDAKO GEHIEGI!



Urtarrilaren 31n Azpeitian langile gazte bat hil da, Ucin enpresako teilatutik erorita. Hiru egun beranduago azpikontrata enpresetako bi behargin hil dira Amurrion eta Gasteizen, eta bat gehiago Dulantzin hilak 4ean. Aurten dagoeneko hamar behargin hil dira laneko istripuen ondorioz.

ELAn laneko segurtasun alorra dramatikoa da, sagarnak bere kezka adierazi du, azken urteotan ezbehar maila etengabe hazten ari delako, eta azken egunotako gertakariak hori berresten dute.

Sagarnaren arabera, "okerrena zera da, istripu askotan ondorio berdineren iristen garela: lana behar bezala antolatu izan balitz, planifikazioa egokia izan balitz, ezbeharrek ez zuten gertatu beharrik"; saihestu zitezkeen, alegia.

Lanpostuen segurtasuna arautzen duen legea ez da aintzat hartzen, laneko segurtasunari eta prebentzioari behar adinako garrantzia ez baitaio ematen. ELAko segurtasun adituaren ustez "enpresariak huts egiten dute, gehienean arazo hau bost axola baitaio; kale egiten dute Administrazioak eta Lan-kuskaritzak, legea betearazteko ezgauza diren heinean; langileek ere badute erruren bat, utzikeria horren guztiaren ondorioz segurtasuna ahaztu egiten baitute. Baina geure aldetik ere, hots, sindikatuon aldetik, ez dugu segurtasuna ekintza sindikaleko lehentasun egin".

Irtenbideak

Irtenbidea badago, erraza ez bada ere. Sagarnak dioenez, "txipa aldatu beharra dago, lanpostu seguruen garrantzia kontutan izan eta legea bete".

ELAn laneko segurtasunaz arduratzen den teknikariak azaldu duenez, istripuak gutxitzen hastea posible izan dadin, jarrera aldatzearekin batera ezinbestekoa da prestakuntza egokia. Horrexegatik sindikatuak ahalegin berezia egin behar du puntu horiek hobetzen joateko.

"ELA ari da bere prebentzio ordezkariak preskak ematen, baina lan horretan sakondu egin behar dugu, gure buruari gehiago eskatu behar diogu". Prebentzio ordezkariak beren esku dituzten tresna eta bitartekoak erabiltzen hasi behar dute, lanpostuak gero eta hobekiago izan daitezkeen.

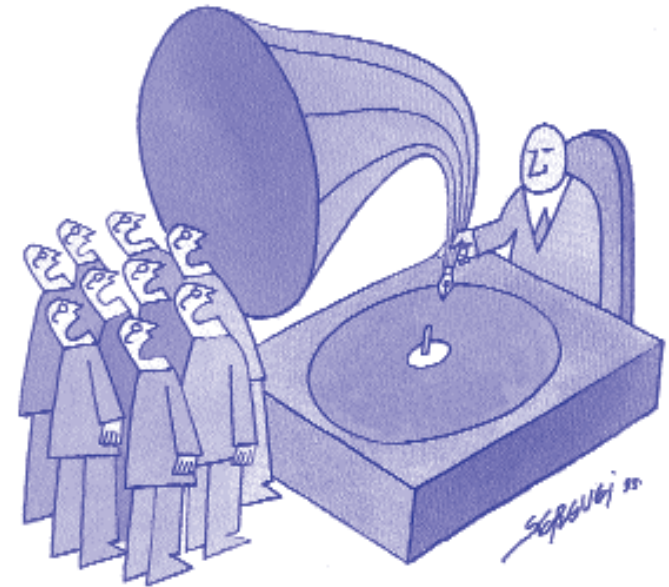
Bestalde, Sagarnak ohartarazi nahi du prebentzio ordezkariarekin egindako lana ez dela aski: "gaintzeko langileengan ere gai honekiko interesa eta jarrera hedatu behar dugu, segurtasuna behar bezala kontutan izan dezaten"; hau lortzeko administrazioarengan eta enpresariengan presio handiagoa eragitea da bidea.



Iñigo Sagarna.

10 MUERTES EN EL 2000

Es terrible comprobar que el análisis de las circunstancias en que se ha producido un accidente de trabajo nos lleva muchas veces a la misma conclusión: el accidente se hubiera evitado si las cosas se hubieran hecho como hay que hacerlas, nos comenta Iñigo Sagarna, técnico de seguridad de ELA. Para este experto sindical la clave es la prevención. Protestar, manifestarse tras un accidente es necesario, porque ayuda a reavivar la conciencia sobre un tema tan vital. Pero lo fundamental es prevenir, poner los medios para que los accidentes no se produzcan. Tenemos que echar el resto en esta tarea; y no precisamente porque los accidentes sean culpa nuestra, como cínicamente apuntaba el presidente de Confebask, sino porque es nuestra gente: somos nosotros y nosotras quienes los sufrimos. Nuestra vida, nuestra salud está en juego.



Tras la jornada del 27-E

Resulta adecuado, tras la huelga general convocada para el 27 de enero pasado, hacer una doble reflexión. La primera, en torno a ese genuino instrumento de la clase trabajadora que es la huelga. La segunda, en torno al objetivo propio de la movilización, a saber, el acercamiento de los presos y presas a Euskal Herria.

Estábamos ante una huelga política, pero era evidente que el mundo del trabajo y sus organizaciones constituían un elemento central para su consecución. Por pura iniciativa de otras organizaciones se buscó comprometer a los sindicatos. Esta forma de proceder atenta, en nuestra opinión, contra la irrenunciable autonomía sindical. Además, aunque no sea achacable a la mala voluntad de los convocantes, responde a un esquema político históricamente superado, en el que el sindicato secunda y se subordina a una estrategia política que él mismo no define.

Creemos que corresponde sobre todo al movimiento sindical valorar la pertinencia de tal tipo de iniciativas; calcular sus posibilidades y riesgos; medir la correlación de fuerzas existente, las alianzas necesarias, su emplazamiento en una estrategia de alcance, etc.

Además, es preciso asegurar el éxito de este tipo de convocatorias, pues de otro modo provocan desánimo y decepción. Como puede haber ocurrido en este caso.

Otra valoración merece el objetivo de la huelga convocada. La situación de los presos y presas vascas y sus familiares, sigue reclamando la puesta en común de energías sociales. Es una reivindicación que debe ser gestionada de modo más autónoma, compartido y, sobre todo, debe explorar consensos en programas de más largo recorrido.

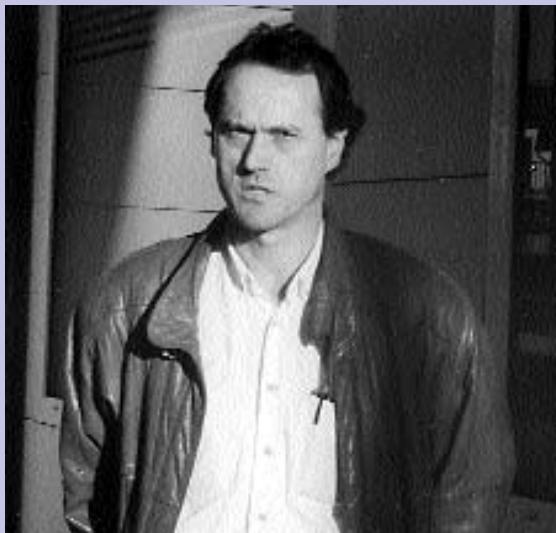
Xabi Anza

ELA EXIGE QUE EXPERT CUMPLA LO PACTADO

La plantilla rechaza el preacuerdo salarial a la baja aceptado por LAB, CC OO y UGT

La plantilla de la empresa Expert de Iruñea ha rechazado el preacuerdo alcanzado por LAB, CCOO y UGT con la dirección, que dejaba sin efecto la subida salarial lograda tras dos convocatorias de huelga y suponía una reducción salarial de 700.000 pesetas en el periodo 2000-2002. ELA, único sindicato que no suscribió el acuerdo, ha exigido al resto de los sindicatos que respeten la opinión de los trabajadores y retiren su apoyo a esta propuesta de la dirección. Para Ramón Goldarazena, responsable del metal en Nafarroa, "es incomprensible la actitud de algunos sindicatos, que están dispuestos a justificar una reducción salarial en una empresa que ha ganado más de 250 millones el pasado año, amén de los 110 millones que han destinado a provisiones para hacer frente a hipotéticos riesgos, entre los años 1998 y 1999".

-ELA fue el único sindicato que en la asamblea de trabajadores se posicionó contra el preacuerdo. Los trabajadores votaron mayoritariamente



Ramón Goldarazena, Willy.

en contra de este acuerdo. ¿Cómo valoráis el resultado de la votación?

-Hay que recordar que los trabajadores y trabajadoras, en su mayoría menores de 30 años, lograron el pasado mes de octubre, tras dos convocatorias de huelga, una importante subida y la equiparación salarial entre los jóvenes y los más antiguos. Ahora se pretende modificar el acuerdo, reduciendo en un 20% el salario de los empleados. El motivo esgrimido por la

empresa es que, para garantizar la viabilidad de la empresa, es necesario reducir en un 20% el salario de los empleados, cuando la empresa ha ganado 200 millones netos y esa reducción supondría tan sólo el 10% de las inversiones previstas. Es incomprensible la actitud de LAB, CCOO y UGT, que han asumido las tesis de la empresa.

-Estos tres sindicatos, que cuentan seis delegados de nueve en el comité, no esperaban que la asamblea dijera no a su propuesta.

-Para ellos fue una aténtica sorpresa, ya que se habían empleado a fondo para lograr el respaldo de la asamblea. Llegaron a llevar a la asamblea responsables del metal de Nafarroa de sus respectivos sindicatos. Con lo que no contaban es que los trabajadores y trabajadoras no estaban dispuestos a tragar ante la amenaza de la empresa de reducir la plantilla, e incluso cerrarla, si no hay reducción de salario, que dicho sea de paso, suponía 700.000 pesetas en los tres años de vigencia del acuerdo.

-¿Cuál ha sido la respuesta de estos sindicatos al resultado de la asamblea?

-Les hemos pedido que hagan público si aceptan o no el resultado de la asamblea, pero todavía no tenemos respuesta. Esperamos que hayan aprendido la lección y den marcha atrás. No obstante, aún no está claro qué actitud van a adoptar, en vista de la claudicante y oscurantista actitud que han mostrado en todo este affaire.

Labur Breves



• Plantila berritzeko akordioa Pesan

Pesa-Bizkaia garraio enpresan errelebo-ordezkapen kontratuak egiteko aukera hitzartu dute langileen ordezkariak eta zuzendaritzak. Oraingoz 10 langilek izango du alde aurretik erretiratzeko bide honen onura. Akordioa joan den urtarrilean Lan Harremanen Kontseiluan sindikatuek patronalarekin enpresetako langilegoa berri eta ordezkatzeko sinatu zuten akordioaren

emaizta da. Sartzen diren langileek enplegu finkoa eta lanaldi osokoa izango dute, enpresan indarrean dauden lan-baldintzen arabera.

• Egoitza berria Tolosan

Tolosako lokala toki berri batetan dago otsailaren haseratik. Aurrerantzean Oriagoierri eskualdeko egoitza nagusia San Frantzisko ibiltokiko 13ko lehen pisuan izango da.

Kontutan izan telefono eta fax zenbakia ere aldatu egin direla:

Telefona: 943 69 83 14

Faxa: 943 69 82 41

• 7% de incremento en Burmah Castrol

El convenio suscrito por ELA, que cuenta con los tres delegados de personal, con la dirección de la empresa Burmah Castrol de Igorre -41 trabajadores- recoge para los tres años de vigencia del convenio incrementos salariales entre el 6,5% y el 7%, además de una reducción de jornada de 20 horas para este periodo. Tras este acuerdo, que afecta al personal de planta, los trabajadores y trabajadoras acordaron desconvocar la huelga que tenían previsto iniciar el

pasado 2 de febrero ante la negativa de la patronal a negociar.

• Mujeres, madres... y trabajadoras

La dirección del Hotel Ercilla ha retirado la modificación de horarios impuestas a las camareras de pisos tras una serie de concentraciones convocada por ELA ante las instalaciones del hotel. Los horarios de 32 camareras habían cambiado de manera sustancial por decisión unilateral de la empresa, lo que suponía un deterioro importante en las condiciones laborales de estas mujeres trabajadoras, así como graves trastornos en su vida familiar.

Con esta medida el hotel pretendía hacer frente al incremento de la ocupación durante la semana y el fin de semana, eliminando los cerca de 80 contratos temporales que actualmente tienen para cubrir estas necesidades.

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de ELA ha denunciado el intento de incrementos de productividad a costa de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como la pretensión de eliminar empleo precisamente cuando el volumen de clientes y de ocupación esta creciendo.

• Emakumea industrian

Famili-bizitza eta etxetik kanpoko lana bateratzeko zailtasuna da emakumeak lan-merkatuan berdintasunez sartzeko oztopoetako bat (ez bakarra). Baina lanbide jakin batzuren feminizazio eta maskulinizazioa ere bereizkeria modu bat da. Adibidez, automobilgintzan ia gizonezkoak besterik ez dira ari lanean. Gasteizko Mercedesen zuzendaritzak ELAko atal sindikalarekin izan dituen harremanen ostean 30 emakume hasi diran lanean, ekoizpeneko ordezkariak egitekotan. Gabriel Muñoz ELA-kideak oso ongi irizten dio emakumeak sartu izanari: "behinik behin bide urratzen hasi da honekin, eta ELA ahaleginak egingo ditu joera hau sendoago bilakatu eta areagotu dadin".

