

Landeia

EVA

LA FORMACION CONTINUA

NO PUEDE

ESPERAR MAS



IKASTOLEN KINKA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE EN TORNO A LAS IKASTOLAS
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA SOBRE PROYECTO HOMBRE
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE EN TORNO A LA FORMACION CONTINUA
- 14 ENTREVISTA CON TRABAJADORAS DEL SAD
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE SOBRE ELA-ERTZAINZA
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 PRINTZAK / BREVES

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

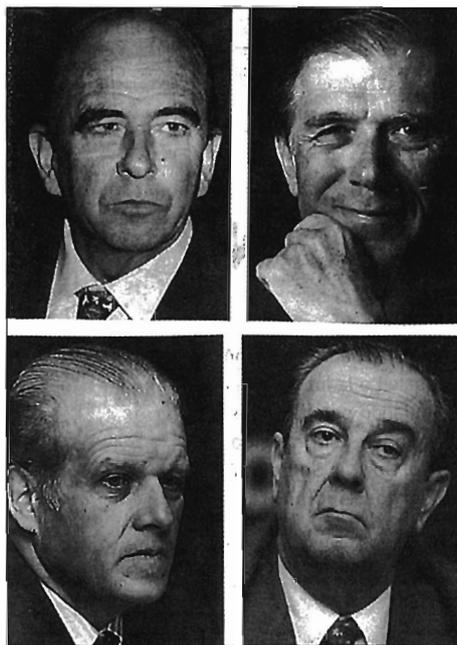
REDACTORES/IDAZLARIAK

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

LA BANCA GANA



Desde luego no vamos a censurar a los banqueros porque cumplan con la mayor eficiencia con el objeto de su negocio, que no es otro, hablando en plata, que el de ganar el máximo dinero posible. Este es sin duda el norte que les viene guiando en su opción por la economía especulativa en detrimento de la producción de riqueza o cuando, constituidos en poder fáctico, han orientado el rumbo de la política económica y social. Una política gracias a la cual el nivel de vida de la mayoría de las personas está bajando, resulta cada vez más difícil conseguir o mantener un empleo, la cobertura del seguro de desempleo se está convirtiendo en casi marginal y crecen las bolsas de pobreza.

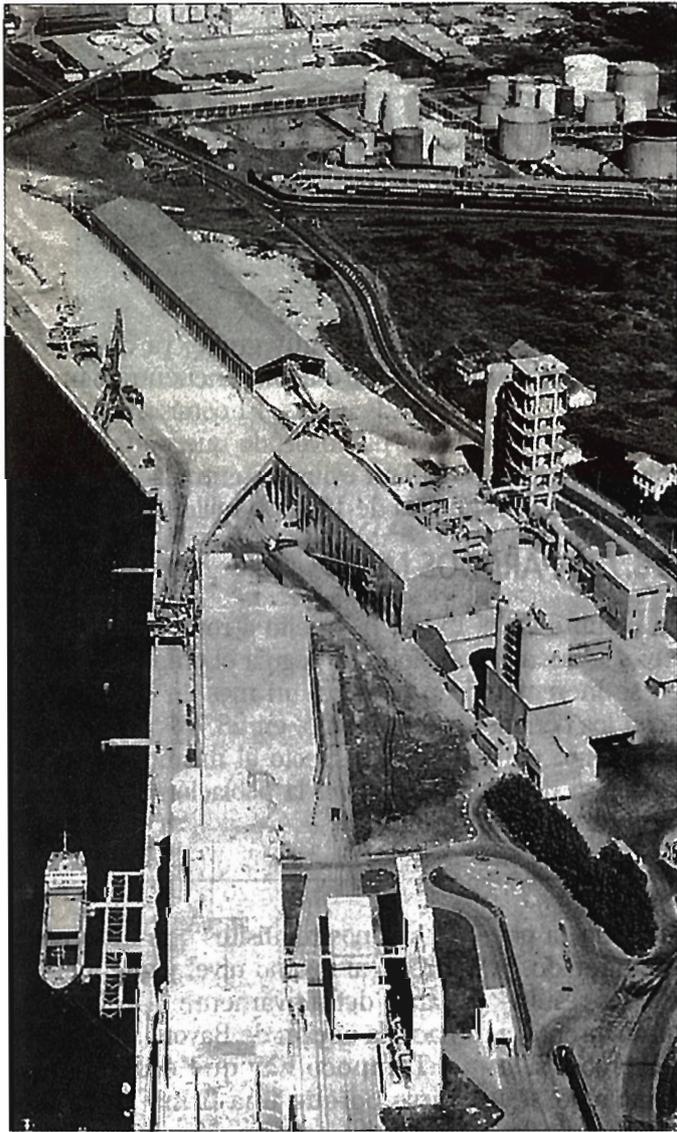
Pero quizás no esté de más dejar constancia, en unos momentos en los que el discurso dominante intenta culpabilizar de casi todos males a los trabajadores por tener o querer tener un empleo estable, por defender o aspirar a un salario digno y a una cobertura social satisfactoria, que unos pocos, y entre ellos de forma destacada los banqueros, se siguen forrando. Y lo están haciendo a costa de la mayoría.

Es una constatación muy elemental, que en su elementalidad ayuda probablemente a entender lo que está pasando mucho mejor que otras explicaciones más sofisticadas.

Un periódico económico ha calificado el año 1994 de "año negro" para la banca. Y no precisamente, como pudiera pensarse, por los escándalos de todo tipo que han sacado a la luz las vergüenzas del sistema bancario, además de las de algunos banqueros, sino porque durante este año los beneficios del sector van a quedar en "sólo" 550.000 millones de pesetas, millón arriba, millón abajo, es decir un 15% menos que en el año anterior.

El periódico económico en cuestión concluye que "el sector espera desquitarse en 1995" con un incremento de beneficios que algunos estiman en un 50%, lo cual, dicho sea de paso, es para echarse a temblar.

M. UCINEN MUZINA



Luze ta zabal hitzegin da Marcial Ucin enpresak bere altzairutegi berria Baionan eraikitzeko erabakiari buruz. Garbi dago gai honetan, bestee-tan bezala, bakoitzak bereztat egokien uste izan duena defendatzen saiatu dela eta Ucinek bere interesen arabera egin duela aukera. Eta EAEko agintariek egindako mesedeak, ezta eskainitako abantailak ez direla Baionaren aldeko erabakia okertzeko lain izan. Negozioaren logikak agindu du, espero zitekeen bezala. Kasu honetan lantegi berria Iparraldean eraikitzea eraman duenez abertzaleok behintzat gehiegi sumindu beharko ez gintuzkeen logikak.

Nolanahi ere, Marcial Ucin enpresaren kasuak industria politikari buruzko eztabaida berrindartzeko aukera ezin hobe eskaini du. Eta ELAK ba du zer esanik. Epe luze-ko lehiakortasuna soldata eta gizarte babesak murriztuaz ez da lortzen, ekonomia eta politikako zenbait agintarik maiz hori esan arren. Aitzitik, inbertsioa toki jakin batetan egiteko erabakia ingurune egokia eskatzen du, eta hori osagai anitzek tajutzen dute.

Arazo bat argi ikusten dugu: Inbertsiorako egokitasuna industri politikak alde batera uzten dituen faktoreek ere asko baldintzatzen dute. Faktore horiek hobetu beharra dago; bestela, industria ez da gehiago gure ekonomiaren oinarri izango, eta eman izan duen enplegu mailari ezin izango zaio eutsi.

ELAK unean-uneko arazo estrukturaleri erantzuna emateari ongi deritzo, baina ez du ahazten ingurune ekonomiko eta industrialaren hobekuntza ezin atzeratuko eginbeharra dela. Hori-xe litzateke aurrerantzean industri politikaren zereginik behinena, aurrerantzean Ucinena bezalako erabakia berrito gertatzea nahi ez bada behintzat.

Oso gauza zehatzak dira enpresentzako ingurunea aproposa egiten dutenak: Lehenik, komunikabide eta azpiegitura egokiak; Europako merkatu eta merkatal harremanen guneekiko kokapena hain ona ez izaki, ezinbestekoak zaizkigu. Beste puntu garrantzia finantza baliabide haundiak dira, eta hori politika fiskala, finantza-erakunde, EPSV aurrikuspen sistema eta epe luzeko kapital merkatua inbertsioari begira jarriaz lortzen da.

Industria erakartzeko edo dagoena mantentzearen kontutan izan beharreko beste zenbait baldintza: Lur industrial ona, ikerkuntza eta unibertsitatea, formazio iraunkor eta arautua, lan harreman egonkor eta kontsentsuzkoak, energi politika...

Azpeitiko altzairu ola honek egin duen bezala etorkizun-ean gerta ez dadin industriaren jardunerako baldintza guztiak hobetzen hasteko ordua da. Zeri heldua ba dago.





Izarraitz kooperatibako atal sindikala.

INPUGNAZIOEK ZENBAIT IKASTOLAREN PUBLIFIKAZIOA ETEN DUTE, ETA BEREN ETORKIZUNA ARRISKUTAN DAGO

PUBLIFIKAZIOAREN AUZI AMAIGABEA

Urtebete baino gehiago igaro da Euskal Autonomi Elkarteko (EAE) ikastolek izaera juridiko pribatuari eutsi edo eta sare publikoan sartzea erabaki behar izan zutenetik. Zertan dira orain? Batzuetan normaltasuna da nagusi, ohizko arazoak gora-behera, baina beste zenbaitetan prozesua amaitu gabe dago, pribatuaren aldeko gurasoek publikazioaren aldeko erabakia inpugnatu zutelako.

Horixe gertatu zen 2.200 ikasle dituen Urola bailarako Izarraitz kooperatiban: honek Azkoiti, Azpeiti eta Zestoako ikastolak biltzen ditu. Gurasoen %60ak sare publikoaren aldeko botua eman zuen. Hezkuntza sailak kooperatiba bere gain hartu zuen, soldata ordaintzen hasi, materialeaz hornitzen, etab.

Baina ikastola pribatuaren aldeko talde batek epaitegietara eraman zuen auzia, estatutuek horrelako erabakia hartzeko 2/3 behar direla baitiote, eta epaileak prozesua etenda utzi zuen; ikastola lehengora itzuli zen.

“Geroztik giroa erabat gaiztotuta dago, jarrerak erabat kontrajarrita baitaude eta zer etor daitekeen ez baitakigu”, diote ikastolako ELAren atal sindikaleko kideek, “gurasoen arteko erabateko borrokak jarraituz gero ez dago inongo aukerarik ikastola aurrera ateratzeko”.

ETORKIZUNA KOLOKAN

Orain, azken erabakia urtetan luza daitekeenez, diru arazo larriei aurre egiteko kuota haundi bat jartzea ezinbestekoa gertatu da. Baina guraso asko ez dago guttiengoaren jarreraren ondorioa dena ordaintzeko prest... Zorrak ordaintzeaz gainera, langilego guztia (120 irakasle eta 20 langile) mantendu eta proiektuá aurrera eramateko diru kopuru haundiak behar dira. Oraintxe, kooperatibak bi hilabeteetako soldata ordaintzeko dirua du gehienez.

Bestalde, inpugnazioak ez ditu soilik guraso arteko tirabirak ekartzen: Zestoan zazpi irakasleren lanpostua ere kolokan jarri du. Nahasmena baliatuz Hezkuntza sailak, aurretik hitzartutakoari uko eginaz, irakasleen ordezkioak bidali zituen Zestoara. Lana betidanik bertan egin izan duten arren, aurtengorako behin-behineko kontratua sinatu be-

har izan dute. Datorren urtean lana egiteko garrantiarik ez dute jaso.

GERRA ZIKINA

"ELAren jarrera bideragarritasunean oinarritzen zen soilik, ikastola bere horretan geratzearen aldeko taldeak giroa nahastu asmoz aurkakorik esan duen arren", dio ikastolako atal sindikalak, "guk ez dugu *a priori* publiko edo pribatuaren aldeko aukerarik egin, ikastola bakoitzaren etorkizuna ziurtatu duen bidea hartzea nahi genuen", dio Joseba Iturbe, ikastola gipuzkoarretarako ELAko arduradunak. Eta pribatuen gelditzeak Urolan ondorio latzak zekartzan: kuota oso haundia (ikasleko 6.000 pezeta ingurukoa, jangela eta garraioak kontutan izan gabe), eta lanpostu galera.

Bitartean, benetako gerra zikina ari da burutzen pribatuaren aldeko talde bat, izenperik gabeko orritan gezurrak esanez eta oinarri gabeko salaketa pertsonalak eginez. "Gure jarrera langileen interes hutsak direla diote, eta beraiek gurasoen jarrera ordezkatzeko dutela", diote atal sindikaleko kideek. "Benetan, ordea, beraiek ari dira interes ilunak defendatzen, inpugnazioa konfederazioaren erabakia izan baita: eskualde nagusietan presentzia ez dute galdu nahi", dio Iturbek. "Zumaiako ikastola konfederazioarentzat nonbait estrategikoa ez denez, hango arazoa konpondu da, baina beste toki batzutan gatazka gogorak sortzen dira, Urola eta Beasainen kasu".

EGOERA EROA

Beasaingo Alkartasuna Lizeoan are okerrago daude, lerro hauek idazteko unean titularrik ez baitago. Inpugnazioa aurkeztu ondoren, gurasoen asanbladak izendatutako batzordean publikazioaren aldeko sei guraso eta pribatuaren aldeko sei daude. Azken hauen arteko batek

"bere burua lehendakari izendatu zuen, baina hori legezkoa ez denez, Administrazioak ez du onartzen", esan digu Joseba Iturbek.

Horren emaitza ikastolako arduradunak azaltzen du: "Gainontzeko ikastola pribatuetan bezala, ordainketa delegatu bidez jaso behar dute soldata, baina Hezkuntza sailak 'lehendakari' horrek emandako informaziorik

ez du onartzen". Beraz, ba liteke lizeo honetako langileak soldata kobratu ezinik egotea.

Titularren arazo hau konpondu asmoz, ikastolako gurasoen asanblada deitu nahiean ibili dira eredu publikoaren aldekoak, baina batzordeko beste erdiak oztopoak jarri dituzenez, 500 sinadura baino gehiago jaso eta epailearengana jo dute asanblada konboka dezan. Aben-

duaren 3an izango da.

Zentru askotan errealitatearen —eta zorren— pisuak baino gehiago balio izan dute batzuren arrazoi ideologikoek, baina horrek ez du luzaroan ziurtatuko haur kopurua mantenduko denik, ezta lanpostuak gordeko direnik ere.

J. Mendia

INTERPRETACIONES E INTERESES DE UN PROCESO CANTADO

JESUS MARI LARRAMENDI, SECRETARIO GENERAL DE ELA-ENSEÑANZA

Las ikastolas surgieron como reacción a una realidad educativa no conforme con las demandas de una enseñanza en euskara y en clave de país. Estos centros se fundaron con diferentes coberturas jurídicas, con un cariz público/popular. Posteriormente se ha ido produciendo un proceso de decantación, entre los que iniciaron su deslizamiento hacia la iniciativa privada y los que manifestaban su espíritu público. Mientras tanto se fue consolidando una burocracia, generada en torno a las federaciones de ikastolas, con sus propios intereses de grupo.

El colectivo de ikastolas ha ido en aumento, a la vez que en numerosos casos, a medida que se iba pasando de la fase de resistencia a la de profesionalización, aparecían déficits y deudas.

DIFERENTES POSTURAS

Entre los partidarios de la escuela pública empezaron a aparecer diferentes tesis: desde los que preconizaban la fusión con la red pública existente, hasta los que mantenían que las ikastolas, en cuanto populares, debían tener un tratamiento público, con financiación pública pero 'control popular', y los que una vez lograda la sobrefinanciación derivada de su 'espíritu' se desmarcaban de cualquier avance por esa vía.

Una vez emprendida la publicación han terminado por decantarse las posturas:

ELA planteaba que la decisión correspondía a los cooperativistas, que los trabajadores docentes y no docentes podíamos ejercer presión pero no éramos elementos decisivos, y en todo caso exigíamos deci-



siones con base en proyecciones de futuro.

La Confederación de Ikastolas actuó con el criterio de mantener cotas de poder, y para ello les interesaba el 'pase' de ciertas ikastolas, pero manteniendo una red equilibrada que asegurara su presencia en todas las comarcas. Ello impulsó muchas veces decisiones de colectivos de padres.

El departamento de Educación echó lo que faltaba: Ni en la discusión de las leyes propició un debate real, ni después ha tenido una actuación decidida que hiciera aclarar posturas. En casos como el reciente de Zestoa, donde el departamento ha actuado de modo arbitrario, no respetando sus propios acuerdos...

NEGOCIACION COLECTIVA



TRANSPORTE

ACUERDO EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS DE BIZKAIA

Tras una semana de huelga, la patronal del sector de transporte viajeros de Bizkaia dio marcha atrás en sus pretensiones de incluir en el texto del convenio dos reglamentos comunitarios que posibilitarían el aumento de la jornada diaria para el personal de conducción, así como la distribución irregular de la misma. Para la Federación del Transporte de ELA, la propuesta era inadmisibles, por entender que la única manera de prevenir y evitar los accidentes es regularizando la jornada de trabajo del profesional de la carretera.

El acuerdo, alcanzado por los sindicatos ELA, CC OO y UGT con la patronal, contempla también la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores del sector tanto para 1994 como para 1995, con incrementos del IPC correspondiente en ambos casos.

FETA-ETEF

FIRMADO EL CONVENIO DEL SECTOR DE TORREFACTOS DE BIZKAIA

Representantes de ELA, CC OO y del Centro Industrial y Mercantil de Bizkaia han suscrito un convenio para dos años. El acuerdo recoge un incremento salarial de un 4% para 1994, y del IPC previsto con una revisión salarial al final del año para 1995.

El convenio garantiza también la percepción de todos los complementos salariales por enfermedad

o accidentes, aún en aquellos casos en que el trabajador no tuviera cubierto el periodo necesario de cotización a la Seguridad Social.

METAL

ACUERDO EN TUBACEX

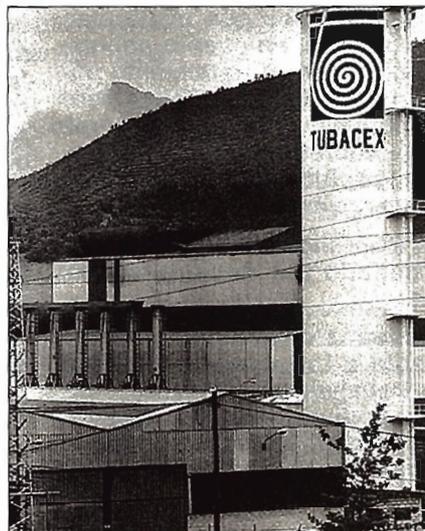
Los sindicatos ELA, UGT y CC OO y la dirección de la empresa Tubacex han suscrito el convenio colectivo para este año. El texto del acuerdo prevé una jornada laboral de 1.744 horas para este año y un incremento salarial del 3,5% con una cláusula de revisión para el caso de que el índice de precios al consumo sea superior al acordado. Asimismo, los trabajadores de Tubacex percibirán en 1995 las cantidades adeudadas en concepto de pagas extras por la empresa.

Con el objeto de establecer un sistema de diálogo permanente, se crea una Comisión Paritaria para, entre otros casos, abordar conflictos individuales y colectivos, cambios provenientes de modificaciones tecnológicas y traslados.

FIRMADO EL CONVENIO DE CALEFACTORES DE BIZKAIA

ELA y la patronal del sector han firmado el convenio de calefactores de Bizkaia para 1994 y 1995. El acuerdo prevé un incremento salarial del 4% para este año; para 1995 el convenio contempla un aumento del 4%, que será revisado si el IPC supera el 3%.

Por otra parte, el acuerdo presenta mejoras respecto de lo legislado en la reciente reforma laboral en las retribuciones que percibirán los aprendices, y un aumento sustancial de las dietas y el kilometraje.



SANIDAD PRIVADA

MOVILIZACIONES EN GIPUZKOA

ELA ha denunciado la actitud prepotente que mantienen los representantes de la patronal en la mesa negociadora que "tratan de dilatar la negociación sin presentar una propuesta que permita desbloquear las conversaciones".

La plataforma presentada por ELA recoge, entre otros aspectos, un incremento salarial del 4,9% para este año, una jornada laboral anual de 1.766 horas y el abono del 100% a los trabajadores en ILT desde el primer día hasta el día 30.

IRAKASKUNTZA

ATZERAPENAK ORDAINKETA DELEGATUAN

Irakaskuntza Federakundeak Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza sailari protesta egin dio ordainketa delegatuan atzerapenak gertatu direlako. "Bai nominak egiteko orduan eta baita ordaintzeko garaian ere, akats ugari sektore honetako langilei beren soldata normaltasunez jasotzea galarazi die".

Halaber Gizarte Segurantzarekin arazoak ari gara ikusten, eta horrek irakaskuntza pribatuko patronalek era susmagarrian txalotu zuten sistema honi buruzko zalantzak sortezten dizkigu" adierazi du Irakaskuntza Federakundeak.

Coordinación:
J. A. Korta



LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES NAVARRAS

GURUTZ GORRAIZ, SECRETARIO FEDERAL FSP

Recientemente hemos firmado con el Gobierno de Navarra un acuerdo por el que se establecen los órganos de representación en todas las Administraciones Navarras, que da soporte legal al derecho de negociación colectiva para el personal de la Función Pública.

Estos acuerdos, valorados por ELA muy positivamente, y que desarrollan la capacidad competencial que Navarra tiene para regular las condiciones de trabajo del personal al servicio de sus Administraciones, puede quedar en una bonita declaración de intenciones si no somos capaces de dotarlos de contenido haciendo que sean respetados, y no suplantados por el poder legislativo.

Las transferencias en materia de educación y salud (ámbitos mayoritarios en personal) y la apuesta sindical para avanzar hacia la homogeneización de las condiciones de los empleados/as públicos/as, en materia retributiva básica y en jornada de trabajo, desembocó en la firma del convenio de 1992, con una vigencia de dos años y una prolongación de otros dos (1994 y 1995) para determinados complementos.

El convenio de 1992, último firmado, se está convirtiendo en la gran excusa del Gobierno de UPN para justificar una posición de dureza de la negociación del nuevo convenio, con una oferta por debajo de la subida del IPC, después de un año de congelación salarial para los 16.000 trabajadores del conjunto de las Administraciones Públicas Navarras.

La actitud de UPN, escorándose cada vez más hacia posiciones neoliberales, atacando sistemáticamente los servicios públicos y a su personal, alimentada con declaraciones de prensa en las que, mezquinamente, se busca enfrentar la negociación colectiva en la Función Pública con el desempleo y/o las inversiones en infraestructuras, tiene como grandes objetivos estratégicos la privatización de servicios públicos y el deterioro de las condiciones laborales, fomentando la individualización para debilitar a las organizaciones sindicales.

El Gobierno plantea su posición en la negociación del convenio, enmarcándola en el conjunto de la negociación de los Presupuestos Generales, en los que está encontrando el apoyo de la mayor parte de la oposición, a través del llamado Pacto Presupuestario (PSOE y EA), con lo que resulta más cómodo presentar algunas propuestas, al justificarlas por la imposición de acuerdos parlamentarios globales.

Desde ELA, intentamos profundizar en diferentes aspectos de la negociación. Que no quede limitada, exclusivamente, a la subida del salario base. Tenemos que negociar otras materias: complementos, jornada, promoción, traslados, formación, euskara, oferta pública de empleo, inclusión de las Entidades Locales, etc. La respuesta del Gobierno, desde una posición de prepotencia, está impidiendo que la negociación aborde temas muy importantes, que posibilitarían avanzar en busca de acuerdo.

EL COMENTARIO DEL MES

Iñaki Alberdi, tolosarra de 51 años, es el responsable en Navarra de Proyecto Hombre, programa de rehabilitación de toxicómanos. Desde siempre, Iñaki se ha dedicado a trabajar con gente al margen de la sociedad: Ha convivido por ejemplo con gitanos en Vitoria, con los habitantes de los suburbios de Caracas, y desde 1991 dirige Proyecto Hombre en Pamplona. En estos momentos participan en el programa navarro 170 personas, y con ellas trabajan alrededor de 100 más, entre contratados y voluntarios.

IÑAKI ALBERDI, RESPONSABLE DE PROYECTO HOMBRE EN NAFARROA

"EXISTE UNA DOBLE ETICA ANTE LA DROGA"

—¿Cómo surge Proyecto Hombre?

—En los años ochenta se empieza a detectar en la sociedad un grave problema de toxicomanía, una especie de epidemia de consumo de heroína. Un grupo de personas sensibles al problema se ponen en contacto con gente de otras naciones y deciden implantar el programa Proyecto Hombre.

—¿Cuáles son sus objetivos?

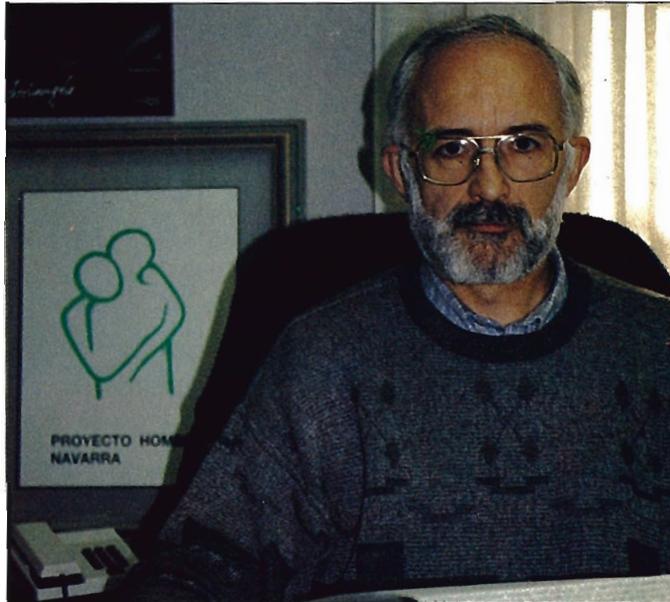
—Fundamentalmente, ayudar a la gente a que sea libre, se instale en la sociedad de forma crítica, sin ningún tipo de dependencia. El objetivo no se limita a la desintoxicación, sino que se trata de ir madurando, de ir conformando su propia escala de valores, integrándolos en un proyecto de vida, a lo largo de un programa de tres años.

—¿Quién puede emprender el programa?

—En primer lugar, la persona interesada tiene que decidir su ingreso en el programa de modo voluntario, y en segundo lugar, no debe tener ninguna patología psicológica fuerte. No estamos preparados para trabajar con todos los drogodependientes. Además, es muy conveniente que el interesado venga acompañado de un familiar dispuesto a implicarse; pero si no hay un familiar, podemos encontrar a gente dispuesta a colaborar.

—¿Da buen resultado?

—Sí, podemos decir que da uno de los mejores resultados entre los programas implantados aquí. Tiene un 50% de éxito, lo cual es un porcentaje muy elevado. Eso, teniendo en cuenta sólo a las personas que reciben el alta terapéutica y funcionan adecuadamente. Pero el porcentaje puede ampliarse: ¿No es un éxito que una persona esté dos años ajena a la droga? Aunque



no termine el programa, otra gente funciona muy bien, por lo que eso también constituye un éxito.

VUELTA AL TRABAJO

—¿Es fácil encontrar empresas que acojan a las personas rehabilitadas?

—No es fácil, aunque hay honrosísimas excepciones, como la de Fanauto, donde pronto van a readmitir a quienes no les fue renovado el contrato por su problema con la droga. No es fácil porque estas personas no suelen tener preparación laboral ni demasiada experiencia, ya que su drogadicción empezó a los 15 ó 16 años; además, todos seguimos teniendo una doble ética. Decimos que hay que ayudarles, pero 'yo no me implico'.

—¿Reciben alguna formación las personas que participan en Proyecto Hombre?

—Procuramos que los que no tienen el graduado escolar lo saquen. Sin embargo, el tiempo no da para mucho más, porque el programa impide casi cualquier otra

actividad. No obstante, organizamos cursillos, como uno de electricidad que está teniendo lugar ahora. Nos gustaría organizar más, pero son muy caros, y tampoco podemos compaginar la participación en los cursos del Inem por cuestión de horarios. Otra dificultad es que no seguimos el ritmo del curso escolar: el toxicómano-a emprende el programa cuando quiere, sea enero o abril.

¿LEGALIZACIÓN?

—¿Qué opinas acerca de una hipotética legalización de las drogas?

—Lo vemos negativamente, porque la legalización apenas arreglaría nada y nos expondría a peligros graves: se multiplicaría su consumo.

A mí me parece que este debate nace de la frustración. Cuando la sociedad se da cuenta de que no es capaz de erradicar el problema, da un paso hacia atrás y se habla de legalizarlo para controlarlo. Por tanto, no se habla de la bondad o maldad del producto, sino de un mal menor.

Los aspectos negativos: daríamos un mensaje falso, porque algunos podrían entender que consumir droga es indiferente. En segundo lugar, las drogas tendrían que ser muy baratas y accesibles, pero ni siquiera eso haría desaparecer el mercado negro (ahí está el tabaco rubio). Y también sería muy complicado poner límites: "¿Qué cantidad de hachís es tolerable? ¿Y por qué no admitimos un poco de heroína?"...

—¿No es contradictoria la actitud de la sociedad respecto de las drogas 'legales' e 'ilegales'?

—Sí, hay una terrible contradicción. Admitimos drogas tan perjudiciales o más que la heroína, como por ejemplo el alcohol. Nosotros abogamos no tanto por la prohibición sino por la educación en favor de la salud, por la que cada uno renuncie a las drogas de modo consciente.

—Acabáis de celebrar un congreso de Proyecto Hombre en Vitoria. ¿Cuál ha sido la conclusión más importante?

—Nuestra preocupación por ir adaptándonos a los nuevos tiempos y a los cambios que se están registrando en el mundo de la drogadicción. Hay cambios por el tipo de droga y el tipo de persona metida en el mundo de la droga. Anteriormente el toxicómano era una persona automarginada de la sociedad. Hoy está apareciendo el toxicómano que convive con la droga y con la sociedad, sin rupturas. La dependencia es la misma, pero no sus consecuencias. El apoyo y la ayuda que necesitan estas personas no es la tradicional: debe servir para que pueda seguir atendiendo sus obligaciones laborales, familiares, etc.

G. Zeberio



LABUR

✓ A mes de septiembre se han registrado en la Comunidad Autónoma del País Vasco 53.873 accidentes. De ellos, 24.242 fueron considerados leves; 468, graves, y 57 fueron mortales. Los restantes 29.106 accidentes provocaron lesiones pero no causaron baja en el centro de trabajo.

✓ Joan den urriaren 22an Tuteran SKF enpresako lan-osasun komiteak antolatutako jardunaldi batetan parte hartu genuen. Ekitaldi hauetan lan-osasun eta -segurtasun gaitan enpresa eta sindikatuen arteko kulturak hurbiltzen saiatzen gara. Enpresarien aldetik gai honekiko interesa haunditzea espero dugu, istripuen ondorioz lanera joaten ez direnen kopurua Nafarroan oso handia baita.

✓ Una persona puede quedarse sorda a partir del momento en que la explosión del ruido es superior a 103 dBA, por ejemplo, con una sirena de ambulancia (75 minutos/semana); 93 dBA, con un martillo rompedor (13 horas/semana); 88 dBA, de un motor de camión (40 horas/semana).

✓ Gizarte Segurantzak aurtengo lehen bost hileetan guztira 100.330 milioi pezeta gastatu zituen lan istripuen ondorioz eman beharreko pentsio eta beste dirulaguntzatan. Aurten erakundeak atal honetarako 390.000 milioi baino gehiago emateko aurrekontua egin du.



CONCIENCIACION ES EL SECRETO

En materia de Seguridad y Salud Laboral la formación e información juegan un papel relevante, pero se quedan en papel mojado si no van acompañadas de la concienciación; es algo así como ciertas materias que aprendíamos machaconamente en nuestros estudios primarios y que siempre nos preguntábamos para que servían. La concienciación tiene que venir "servida" desde la dirección de la empresa y fomentada en cascada hacia los mandos inferiores. Si no existe ese "fomento" se puede augurar un fracaso total.

Ante el inicio de 1995 el panorama de la seguridad y salud laborales cobra tintes que ya ha llegado el momento de ponerse manos a la obra ya que está prevista una serie de acciones que nos involucran a todos (ya seamos empleados públicos o privados, ya trabajemos por nuestra cuenta o lo hagamos en una cooperativa). Estas acciones van encaminadas a conseguir y mantener una mejora en las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y salud laborales, y para ello se va a canalizar, principalmente a través de la instauración de una Ley de Prevención de riesgos laborales de carácter estatal y en segundo lugar la remodelación o creación de un ente que administre en nuestra Comunidad Autónoma el tema de la seguridad y la salud laboral.

PASOS

Así se puede hablar del inicio de andadura de un Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales -OSALAN- con funciones, entre otras, de: análisis e investigación de las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo; propagar información sobre conocimientos y prácticas de prevención entre empleadores y trabajadores; prestar asistencia y asesoramiento técnico; vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos.

En cuanto al tema de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, parece

ser que, por fin, se hace realidad la transposición legislativa de las disposiciones recogidas en la Directiva-Marco de la Comunidad Europea. A pesar de estos tres años de retraso (ya que tenía que haberse aplicado antes del 31-12-92) el año 95 nos traerá a todos los trabajadores un nuevo formato del derecho a la protección frente a los riesgos laborales, llevando incluidos los derechos a información, consulta y participación, formación en materia preventiva, derecho a la paralización de una actividad en caso de riesgo grave e inminente, y derecho a la vigilancia de su estado de salud.

A destacar la gran importancia que recibe la evaluación de riesgos. Es en este punto donde vuelve a aparecer un componente indispensable para realizar con sensibilidad las evaluaciones, el mismo componente necesario para los trabajadores y para sus organizaciones a fin de que puedan ejercitar eficazmente sus derechos. Hablamos del componente concienciación.

Rubén Díaz

La incipiente recuperación económica que se vive en Nafarroa sigue sin traducirse en creación de empleo. En este contexto, el papel de los presupuestos del Gobierno de Navarra para el año que viene debe tener como objetivos la creación de empleo, la dinamización de la economía y la consolidación del propio sector público.

OLVIDA CAPITULOS COMO LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL Y LA POLITICA SOCIAL

EL PRESUPUESTO DE NAFARROA PARA 1995 NO ABORDA LOS PROBLEMAS DE FONDO

Sin embargo, el Presupuesto presentado por el Gobierno es claramente conservador en sus fundamentos, al haber elaborado un planteamiento restrictivo, en el que el peso del Gobierno de Navarra en la economía va a reducirse en términos reales. A ello hay que añadir que los gastos financieros crecen casi un 74% y que la aportación al Estado también crece de modo considerable.

A pesar de que el conjunto del gasto previsto va a aumentar en un 5,3%, las inversiones van a estancarse. En una coyuntura como la actual, en la que la actuación del sector público es uno de los mayores dinamizadores de la economía ante el estancamiento del consumo y de la inversión privadas, este estancamiento de la inversión pública no contribuye a la mejora de la situación económica.

La elaboración del presupuesto parece haber estado condicionada por la existencia del nivel actual de déficit público. Esto, sin embargo, no puede aceptarse sin abordar las causas estructurales que han dado lugar a que la situación financiera del Gobierno sea la actual. En este sentido, el Gobierno no ha adoptado medidas para atajar las enormes bolsas de fraude fiscal



existentes en las rentas que no son del trabajo. Este fraude ha dejado a las arcas de la hacienda cada año sin miles y miles de millones de pesetas, dando lugar al déficit actual.

Ante esta situación es necesario dar un giro radical en la acción del Gobierno de Nafarroa. Para ello son necesarias cuatro cuestiones básicas:

1. LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL:

La lucha efectiva contra el fraude fiscal no ha pasado de ser más que un recurso retórico. Los datos de que disponemos son alarmantes y muestran hasta qué punto es falso el mensaje de que no hay más dinero para realizar algunas actuaciones imprescindibles (inversiones, etc.) o para afrontar con

justicia la negociación colectiva en el sector público.

Así, la situación actual en los principales impuestos en Nafarroa es la siguiente:

—En el IRPF las rentas de trabajo aportan el 78% de la renta declarada, porcentaje creciente cada año, mientras que se reduce año a año el peso de las rentas de actividades empresariales y profesionales. Mientras que las rentas de trabajo medias declaradas son de 1.772.078 pesetas, las de los empresarios ascienden a tan sólo 912.275 pesetas, lo que no se corresponde, obviamente, con la realidad.

"DEFIZITAREN ZERGATIEI EKITEN EZ DIETEN AURREKONTU ZORROTZAK DITUGU"

"GASTUA %5 HAZI ARREN INBERTSIOA EZ DA UGALDUKO, ETA HORI EZIN DA ONARTU"

—En el Impuesto sobre Sociedades la Cámara de Comptos ha comprobado que se produce un incumplimiento de la obligación de presentar la declaración.

—En el IVA, el mismo órgano fiscalizador ha señalado que el fraude puede ascender a unos 23.000 millones de pesetas, con repercusiones por una cuantía similar o mayor en el IRPF y en el Impuesto sobre Sociedades.

En esta situación, la lucha contra el fraude fiscal se convierte en un instrumento clave contra el déficit público, a la vez que es una exigencia para cualquier administración en aras de la justicia social.

2. INTRODUCCION DE UNA RENTA MINIMA GENERALIZADA:

La protección social que se da con las coberturas del Inem está dejando cada vez a más personas y familias sin ningún tipo de protección. En este sentido urge una actuación decidida por parte del Gobierno foral en la lucha contra la pobreza y la marginación.

Es necesario establecer un programa de Renta Mínima Generalizada para todas las unidades familiares que carezcan de recursos económicos.

Ello debiera llevar a un incremento de las partidas actuales en el apartado de renta básica. El propio Gobierno admite que en 1995 habrá un 40% de solicitudes que no se atenderán, lo cual resulta inaceptable desde una concepción solidaria de la sociedad.

Además, estos programas deben verse acompañados de unas medidas de reinserción laboral y social en la medida de lo posible. La especificidad de estos colectivos hace que los esfuerzos requeridos sean grandes, pero merecen la pena.

3. UNA POLITICA INDUSTRIAL MAS ACTIVA:

Los datos del comercio exterior del primer semestre de 1994 muestran que las exportaciones navarras han descendido un 1,6%, mientras que en el Estado han crecido un 35,9%. La evolución de Nafarroa es consecuencia de la caída de un 22% de las exportaciones de automóviles y sus piezas.

Esto es una muestra de la dependencia de la industria y la economía navarra en general de un sector

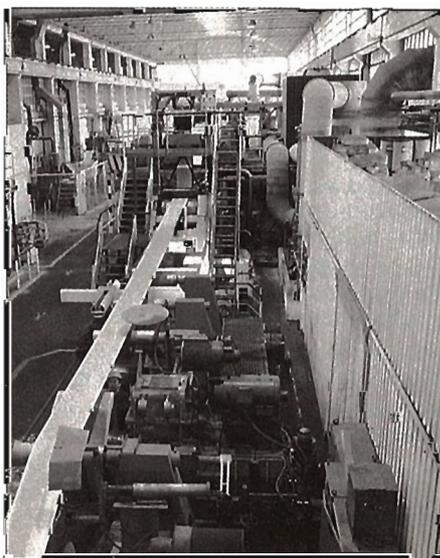
ALDAKETARAKO BALDINTZAK

✓ **Defizitari aurre egiteko dirurik ez dagoela esan ordez iruzur fiskala burrुकatu behar da, horrek milaka milioi pezeta emango bailizkioke Foru Ondasunari**

✓ **Nafar Gobernuak txirotasunari ekin behar dio eta Guttieneko Errenta Orokorra ezarri, Inem-eko babesa gero eta sendi guttiagorengana iristen denez**

✓ **Industri politikaren helburuak ekonomia anitzagoa egitea izan behar luke, automobilaren inguruko sektoreak pisu haundiegia baitu orain**

✓ **Administraritzako negoziaketa kolektiboa garatu behar da, haren modernizazioak elkarrizketa eta lan harreman egonkorak eskatzen ditu eta**



concreto. La escasa diversificación industrial se convierte de esta manera en uno de los problemas básicos de la economía navarra.

El desarrollo de una política industrial activa debe encaminarse a una mayor diversificación del aparato productivo, así como a asegurar el mantenimiento de los puestos de trabajo ya existentes.

Por otra parte, es necesaria la transferencia de los mecanismos de protección social, como el Inem y la Seguridad Social.

Las actuaciones deben tener una incidencia real y práctica. En este sentido, el camino iniciado con el "Acuerdo para el Desarrollo Industrial y el Empleo en Navarra", cuya única virtualidad ha sido que sus firmantes salgan en la foto, no es el camino adecuado para afrontar los retos reales de la economía.

4. IMPULSO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO:

La situación de la negociación colectiva en la Administración foral es lamentable. Estamos asistiendo a un intento de eliminar cualquier vestigio de negociación, de diálogo, intentando sustituir éste por el decreto.

La modernización de la Administración implica el establecimiento de unas relaciones estables, en las que cada parte tenga un papel, y debe tener, por tanto, un reconocimiento.

En este sentido, es necesario un desarrollo de la cultura del diálogo mediante la negociación colectiva, que tenga como resultado lógico el establecimiento de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración. Los frutos de este acuerdo, en la medida de lo necesario, han de trasladarse al Presupuesto para su refrendo por parte del Parlamento.

Sin embargo, en el momento actual nos encontramos ante una actitud de no respeto a lo que debe ser la negociación colectiva, intentando sustituirla por el acuerdo entre los grupos parlamentarios. Esta actitud es muy negativa y lleva al deterioro de las relaciones laborales en el sector público.

Mikel Noval
José Mari Otaegi



Cuando Luis P. salió de la escuela profesional hace veinte años, dominaba el oficio de tornero. El taller en el que ha trabajado desde entonces plantea una reducción de plantilla y Luis, a sus 40 años, se va a quedar en la calle. Aún le quedan muchos años de actividad, pero tiene un problema: A lo largo de todos estos años no ha podido ponerse al día en su oficio porque el taller era muy pequeño y no había posibilidad de acceder a cursos de formación. Actualmente, el mercado de trabajo exige que los torneros dominen las máquinas de control numérico...



Formazio iraunkorrek langileari azken teknikak ezagutzeko aukera ematen dio.

ELA APUESTA POR UN ACUERDO VASCO DE FORMACION CONTINUA

LA FORMACION QUE PONE AL DIA

Podrían contarnos una historia similar miles de trabajadores y trabajadoras en Euskadi. La formación continua, es decir, la formación profesional de los trabajadores en activo, ha estado sumida en el pozo del olvido o incluso en la ignorancia (es dudoso si muchos empresarios, gobernantes y trabajadores se han planteado alguna vez su necesidad).

Y no es que el problema sea la falta de dinero, más bien al contrario; no se plantean suficientes actuaciones como para gastar todos los millones destinados a formación. Cada mes y desde hace años, un 0,25% del salario bruto de cada persona trabajadora por cuenta ajena ha ido a parar a las arcas del Estado, en teoría para cubrir los gastos de formación continua. Según Germán Kortabarría, portavoz del Comité Ejecutivo, "el

tema está muy verde; no se plantean suficientes planes y programas de formación, bien porque la necesidad no se ve o porque para las empresas pequeñas venía suponiendo hasta ahora mucho tiempo de papeleo y trámites".

¿LA SOLUCION?

En 1992, UGT, CC OO y la CEOE firmaron el Acuerdo Nacional de Formación Continua, del que surgiría la Fundación encargada de administrar los fondos destinados a este capítulo, a la que se bautizó como For-

cem. Sin embargo, el modelo esbozado, en el que las partes firmantes perciben dinero por "gastos de gestión", y la concepción centralista del acuerdo, provocan el rechazo de ELA. "El funcionamiento de la Forcem en sus dos primeros años ha corroborado nuestro recelo de entonces", afirma José Antonio Cestona, secretario general adjunto de ELA. La constatación de Jose Mari Otaegi, responsable del sindicato en Nafarroa, aporta un dato más en ese sentido: "Apenas percibimos actividad formativa en la Comunidad Foral".

"Para nosotros, la formación continua debe ser de demanda", afirma Cestona, "constituye una respuesta a las necesidades detectadas en las empresas mediante una prospección sistemática". En cambio, el modelo del Acuerdo Nacional se basa en la oferta: los trabajadores o las empre-

FORMAZIO IRAUNKORREKO GURE EREDUA

- Eskarian oinarritua: enpresetako prospekzio sistematikoaren bidez ikusitako beharrei erantzuten die.
- Enpresa txiki eta ertainei arreta berezia eskaintzen die, formazio iraunkorraren onurak jasotzeko zailtasunak gaindi ahal ditzaten.
- Formazioa hezkuntz sistemako ikastetxeek, batez ere eskola profesionalak, emango dute. Zentru hauek formazio egitasmoak aurkezteko aukera izango dute.
- Bitartekariak ekidin behar dira: baliabide ekonomikoak zuzenean laguntzen onuradunek jasoko dituzte.
- Akordioaren hirutariko gestioa: Patronala, sindikatuak eta administrazioa.
- Borondate integrala: Akordioak langile okupatuen formazio iraunkor guztia hartu behar du, arrazional eta eraginkorragoa izan dadin.

sas se apuntan a cursos ofrecidos y organizados por sindicatos y patronales, no siempre a través de centros de formación profesional.

Y son precisamente los centros de FP los protagonistas de la formación para ELA. Según Cestona, "únicamente las escuelas profesionales, que en estos últimos años se han dotado de las instalaciones y el material más avanzado, ofrecen garantías de calidad". No se trata de improvisar redes paralelas de formación, como las que empiezan a surgir al amparo del Acuerdo Nacional.

"ELA defiende por el contrario que los sindicatos, junto con patronales e instituciones, despierten la conciencia de la necesidad de la formación continua, y se limiten a aprobar los planes presentados por las escuelas profesionales, de acuerdo con las peticiones de la empresa y la industria de su entorno": El sindicato propugna también que los fondos de formación vayan directamente a los centros de FP. Precisamente, otro defecto que achaca ELA al modelo Forcem es que sindicatos y patronales se erigen de hecho en intermediarios de cursos de formación, porque administran y gestionan los fondos destinados a este capítulo.

NUEVA ETAPA

La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores ha abierto sin embargo una nueva etapa: Los convenios colectivos y los acuerdos interconfederales suscritos por sindicatos y patronales que sumen la mayoría en su ámbito tendrán el mismo rango que los acuerdos estatales. Además, el PNV -a petición de ELA- ha introducido con la colaboración del PSOE, una enmienda a los Presupuestos Generales del Estado, en la que se prevé destinar fondos para financiar un posible acuerdo sobre formación continua en la CAPV.

ELA ha comenzado a dialogar con los demás sindicatos, la patronal y la Administración para llegar a un acuerdo. El sistema recién instaurado en Gipuzkoa entre sindicatos, Diputación y patronal, puede servir de referencia y estímulo para

"FORMAZIO
IRAUNKORRA HITZ
HUTSA DA GIZARTE
PROIEKTURIK GABE"

"FORMAZIOAREN
GESTIO GARDEN ETA
ERAGINKOR BATEN
ALDE GAUDE"



AVANCE EN GIPUZKOA

JOSÉ ANTONIO CESTONA

✓ ELA valora como un avance muy interesante el Decreto sobre Concertación en la Formación Continua aprobado el pasado 15 de noviembre por el Consejo de Gobierno de la Diputación de Gipuzkoa. Es imprescindible que nos dotemos de un modelo eficaz, y el recogido en el Decreto reúne los elementos esenciales de un buen modelo, ligado a la realidad de nuestras empresas y centros de formación.

✓ No nos hallamos ante un modelo de laboratorio, sino contrastado con la realidad, ya que refleja y consolida el trabajo que sobre el tema de la formación continua viene impulsando desde hace tiempo la Diputación en colaboración con la patronal Adegí y los sindicatos.

✓ Esta iniciativa de ámbito guipuzcoano en modo alguno dificulta el acuerdo de Comunidad Autónoma, porque permite ir avanzando en un modelo que puede ser perfectamente válido para el conjunto de la Comunidad. Está claro que la puesta en marcha de un plan de formación continua para la CAPV debiera traer consigo la integración de estas actuaciones en dicho plan y esto es algo que se prevé en el propio Decreto.

✓ Por último, hay que destacar el nivel de interlocución y voluntad negociadora constatado en este proceso en el departamento de Economía, lo que por desgracia no resulta norma general en las diputaciones, que suelen ser herméticas a la participación de los sindicatos.

ello. No hay por qué empezar de cero (*ver recuadro*). En Nafarroa, el sindicato va a "emprender una fase de sensibilización de los partidos políticos y la patronal para hacer ver que hace falta una alternativa al modelo del Forcem", afirma Jose Mari Otaegi.

Para José Antonio Cestona, "formación continua, competitividad", son palabras que están en boca de todo el mundo, pero resultan huecas sin un proyecto político de sociedad".

"Estamos en un país pequeño. Razón de más para defender un modelo integral: todos los esfuerzos y programas irán en la misma dirección", asegura el secretario general adjunto de ELA, "ese modelo no admite multiplicidades ni despistes".

El acceso de las pymes a la formación continua constituye otro aspecto básico del modelo de ELA: "Tradicionalmente ha sido difícil que se acercasen a este tipo de formación, y debemos incorporarlas para que todas las personas trabajadoras disfruten de las mismas oportunidades", asegura Cestona.

GESTION EFICAZ

Pero sobre todo, esta formación se imparte mediante una gestión eficaz y transparente. Como dice Cestona, "nos encontramos ante una apuesta de gran calado: ¿Hasta qué punto seremos capaces de hacer realidad un sistema de formación que cada vez se acerque más a las necesidades y demandas de las empresas?", se pregunta el secretario general adjunto; "veremos si las organizaciones patronales y sindicales y las instituciones públicas son capaces de ver la importancia de la formación y conseguimos llegar a un acuerdo ya".

Así, dentro de unos años los hijos e hijas de personas como Luis P. podrán asistir sin temor desde sus puestos de trabajo a la introducción de tecnologías como las introducidas estos últimos años: el corte por plasma o el diseño asistido por ordenador.

G. Zeberio

Las casi 1.500 auxiliares domiciliarias existentes en Bizkaia están protagonizando a lo largo de los últimos meses numerosas movilizaciones y actos de protesta. Los motivos, muchos y variados. Estas trabajadoras exigen al ejecutivo autónomo la elaboración de una ley de Servicios Sociales que consolide su trabajo, la negociación de un convenio provincial, el pago de los salarios atrasados a medio centenar de trabajadoras, así como un compromiso por parte de Diputación y Ayuntamientos para que la asistencia domiciliaria deje de ser la hermanita pobre y se convierta en un servicio que permita, a los ancianos vivir dignamente en su entorno habitual y, a las trabajadoras, un reconocimiento social y laboral justo.

LAS TRABAJADORAS DEL SAD REIVINDICAN UNA LEY DE SERVICIOS SOCIALES, EL PAGO DE LAS CANTIDADES ADEUDADAS Y LA NEGOCIACION DE UN CONVENIO PROVINCIAL

LAS AUXILIARES DOMICILIARIAS TOMAN LA CALLE

Según explican Itziar Isasi, María Jesús Ortiz, Arantza Barua y Mari Mar Ruiz, militantes de ELA en el Servicio de Asistencia Domiciliaria (Sad), "el Programa de Ayuda a Domicilio en Bizkaia surge en el año 85, impulsado por la Diputación, que lo subvencionaba en un 75%, y gestionado por los ayuntamientos, que lo hacía con el 25% restante. Pertenecía a la economía sumergida, ya que las trabajadoras, en su mayoría con situaciones personales difíciles, no tenían ni contrato ni seguro. Hasta que en 1988, y gracias a una denuncia ante Inspección de Trabajo, se reconoció la relación laboral entre ambas partes: auxiliar y municipio". A raíz de esta sentencia, algunos ayuntamiento municipalizan el servicio como Erandio, Sestao o Bermeo, y otros optan por privatizarlo. En este contexto surge Asad, que en su mejor momento llegó a contar con más de 600 trabajadores en plantilla.

En 1990 se firma el primer convenio de Asad, en el que se regulaban unas condiciones laborales medianamente dignas para este colectivo de trabajadoras. Los problemas comienzan cuando los ayuntamientos y mancomunidades empiezan a retrasarse en sus pagos. Además, Asad se muestra incapaz de poner al día sus conciertos económicos con las distintas corporaciones municipales, lo que provoca un progresivo endeudamiento de esta empresa con la Seguridad Social y con sus trabajadoras. De esta manera, Asad pierde el servicio de asistencia domiciliaria en Sondika, Encartaciones, Galdakao, Barakaldo, Leioa... que pasan a otras empresas como Eulen, Syasdo o Lagunduz.

PROBLEMAS MULTIPLES

Los problemas de las auxiliares domiciliarias, en estos momentos, son múltiples. Hay unas 50 trabajadoras de Asad en el Duranguesado, Amorebieta y Trápaga, a las que se les adeudan varias mensualidades, entre otras razones porque ayuntamientos y mancomunidades se retrasan en sus pagos.

No existe un convenio en el sector (el existente fue anulado por el TSJPV) lo que ha provocado que empresas como Eulen pretendieran pagar a las auxiliares el salario mínimo, decisión que, al final, no han llevado a la práctica tras una huelga general de sus trabajadoras.

Estas militantes de ELA consideran imprescindible una regularización inmedia-



ta del sector, y eso pasa por la adopción de varias medidas. "En primer lugar reivindicamos del Parlamento Vasco la elaboración y aprobación de una Ley de Servicios Sociales que de cobertura y consolide nuestro trabajo. Sería un paso fundamental hacia la dignificación de nuestra profesión. Es necesario, también, la negociación de un convenio del sector. El problema reside en que Asad es la única empresa de asistencia domiciliaria registrada como tal y que los tribunales ya han invalidado un convenio anterior por considerar que la patronal no era suficientemente representativa.

Estas trabajadoras se muestran especialmente críticas con el papel que están jugando muchos ayuntamientos y Diputación respecto al servicio de asistencia domiciliaria. "El Sad vende mucho cuando hay elecciones, pero a la hora de la verdad es la hermanita pobre. Se ha tendido a privatizar los servicios cuando

la experiencia está demostrando el caos al que ha llevado esta decisión. La Diputación ha destinado a este servicio 500 millones menos que el año pasado, cuando si realmente hubiera querido consolidarlo tendría que haber habido un aumento de la dotación económica"

Para estas trabajadoras esta decisión de muchos ayuntamientos y Diputación es más grave si cabe teniendo en cuenta las circunstancias personales de la mayoría de las casi 1.500 auxiliares domiciliarias y el esfuerzo personal que han realizado para ofrecer un servicio de calidad. "Somos un sector muy concienciado porque nos jugamos el pan de cada día. La inmensa mayoría de nosotras somos cabezas de familia, el sueldo que llevamos son los únicos ingresos de la casa, por eso es indignante que se juegue con nosotras de esta manera. Y más con la preocupación que hemos demostrado de mejorar nuestro servicio y atención día a día, formándonos fuera del horario de trabajo, realizando cursos... Hoy por hoy las auxiliares domiciliarias somos unas profesionales integrales, formadas y con un alto grado de especialización. Sin que desde las instituciones se valore ni este esfuerzo ni el servicio que ofrecemos".

"SAD-EKO LANGILEEK ADMINISTRARITZEK BEREN LANA AINTZAT HARTZEA ESKATZEN DUTE"

M. Pagazaurtundua

EUROPA

UNION EUROPEA

A mediados de noviembre se ha reunido la Asamblea General de la red europea de asociaciones que luchan contra la pobreza y la exclusión social en la Unión Europea. Los datos de la pobreza y de la exclusión indican que sigue creciendo y está ya en cifras que nadie se las hubiera creído hace unos años. ¡En esta Europa del estado de bienestar!

Más de 52 millones de habitantes en Europa caen en la clasificación social de pobres y/o excluidos. De ellos, casi 5 millones por no tener ni tienen ni casa en que habitar. La falta de trabajo, el desempleo, contribuye como el factor número uno a la pervivencia y ascensión de esta realidad social intolerable. La Asamblea pide la aplicación de políticas de solidaridad pero cree necesario ir aún más adelante con una iniciativa más audaz: "movilizar a todos los agentes sociales y a la opinión contra la pasividad de los estados miembros de la Unión Europea y contra toda veleidad para debilitar los sistemas de protección social".

"Porque el reto presente consiste en una toma de conciencia más aguda de los peligros que representa la emergencia de la violencia y del racismo que, con frecuencia, son los frutos de la exclusión y de la degradación de la situación económica". Con todo no puede uno sustraerse a un juicio valorativo más negativo sobre nuestros valores sociales éticos, cuando hay que apelar a nuestro propio riesgo físico para movilizarnos contra la injusticia.

BERLUSCONI, LA AMENAZA SOCIAL

Por qué había tantos jóvenes en una gigantesca manifestación contra el recorte de las pensiones? Fue valorada como la más importante manifestación sindical desde la II Guerra Mundial en Italia. ¿La mayor de todos los tiempos?

No había sitio en Roma y hubo que concentrar a los manifestantes venidos de toda Italia en tres centros. Esto sucedía en Roma el sábado



12 de noviembre. Fue necesaria una gigantesca movilización de medios de transporte (autobuses, trenes, barcos...) para poner en las calles de Roma a más (muchos más) de un millón de trabajadores indignados: "La Italia de la solidaridad, del trabajo y de la justicia". Ni los convocantes —las tres grandes confederaciones sindicales— esperaban una respuesta tan multitudinaria contra "el gobierno de los patronos, los banqueros y las aseguradoras".

El gobierno de Berlusconi ha roto la paz social en Italia. Un mes antes, el 14 de octubre, en las ciudades de toda Italia los trabajadores se habían manifestado: 300.000 en Milán; 250.000 en Florencia; 250.000 en Roma; 200.000 en Nápoles; 100.000 en Turín, en Génova... Hasta un total de 4 ó 5 millones de manifestantes, según cálculos de la policía.

La causa inmediata, no la única, de la desestabilización social italiana se ha polarizado en torno a la Ley de Presupuestos. Las calles de Roma escucharon mil veces: "Esta ley

de presupuestos no la tragamos". Nadie niega en Italia la necesidad de mayor austeridad presupuestaria. El gobierno pretende ahorrar 4.2 billones de pesetas en el presupuesto, fundamentalmente por la vía expeditiva de recortar las pensiones a los jubilados de menos recursos y la sanidad pública. Y eso, además, sin negociarlo; vía imposición. El viejo lenguaje vuelve a oírse: son presupuestos que obedecen a una política de clase habitualmente articulada a través de recortes discriminatorios, amnistías fiscales injustificadas, inmensos fraudes fiscales impunes...

Berlusconi piensa, al parecer, que la sociedad italiana se gobierna como una cadena de televisión. Ya ha dicho que las manifestaciones no influirán en los presupuestos y que lo que se ha de hacer, es trabajar más y no hacer huelgas. La verdad es que es lo que quieren hacer los cerca de tres millones de parados que tiene Italia. Algo de esto querían decirle a Berlusconi los jóvenes presentes en la gran manifestación de Roma y en las parciales del mes de octubre. Y se lo han repetido, nuevamente, con la huelga general del 2 de diciembre.

Los sindicatos, demasiado complacientes los tres años anteriores, han recobrado protagonismo. Berlusconi ha logrado recomponer la unidad y la combatividad sindical. Las políticas pedidas a los gobiernos desde las instancias de la UE contra los déficits presupuestarios alientan en gobiernos como el de Berlusconi comportamientos antisociales impuestos prescindiendo del diálogo y la negociación con los colectivos sociales y sus representantes sindicales. Son costumbres peligrosas.

Iturriaga



Bienestar, ¿para quién?

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

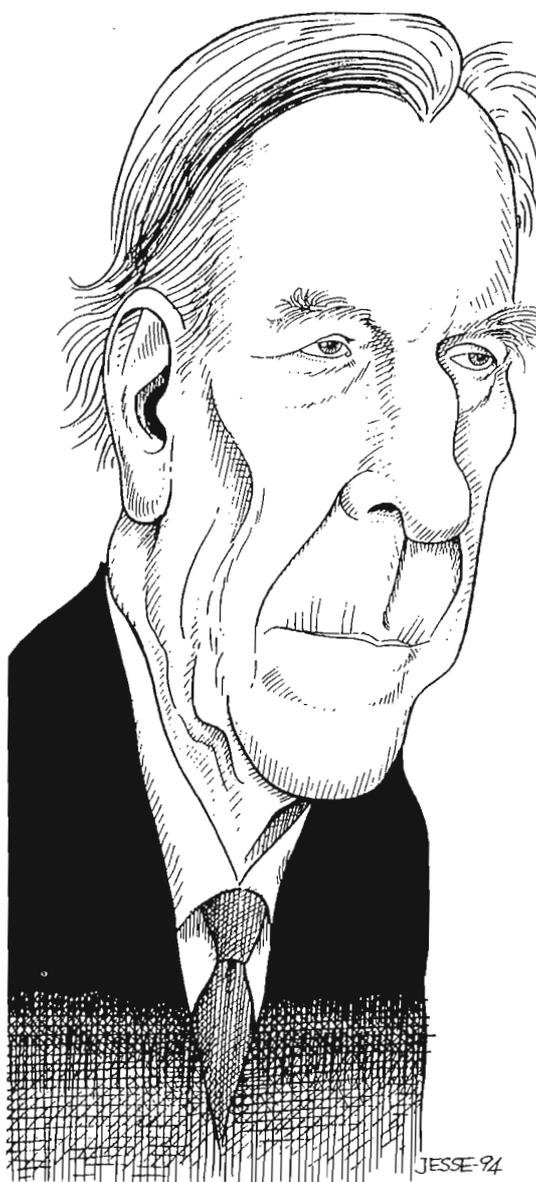
Según un estudio realizado por el gabinete técnico de ELA, en la actualidad hay en Euskadi 183.000 parados y paradas que no reciben ningún tipo de prestación por desempleo. O lo que es lo mismo, la tasa de cobertura del INEM es de tan sólo el 29,5%, siete puntos menos que hace un año.

Tras conocer este dato resulta difícil creer que en este país nos hayamos aproximado alguna vez a lo que se conoce como estado de bienestar, la aspiración europea de la segunda mitad de siglo. En los últimos años, el "welfare state" se ha convertido en una quimera pasada de moda en la que sólo se empeñan en creer cuatro obstinados sindicalistas y algún que otro raro especimen. Porque entre tanto bunker, cultura del pelotazo, economía especulativa y entronización de la competitividad como valor supremo... encontrar a alguien como el prestigioso economista norteamericano John Kenneth Galbraith, que apueste por una economía al servicio del ciudadano, y no al revés, constituye todo un hallazgo.

Precisamente, Galbraith fue invitado hace escasas semanas por la BBK a dar una conferencia en Bilbao con motivo del "Día Mundial del Ahorro". Ante la "crème de la crème" de la vida política y económica vasca -hacia falta invitación, personal e intransferible para acudir al magno acontecimiento- repitió lo que viene diciendo desde hace años: la necesidad de crear un sistema equitativo de redistribución de la riqueza y de intensificar los sistemas de protección social actuales, no por razones de justicia social, (al menos, no sólo por ello), sino para garantizar la pervivencia del sistema capitalista". Maquiavélico, pero cierto.

En la sala, abarrotada con gente de todo el espectro ideológico, nadie parecía sentirse aludido por las críticas de Galbraith. Al fin y al cabo, ¿quien no defiende con énfasis el estado de bienestar... aunque sea el propio?

Señores y señoras, estimados lectores todos, permítanme la licencia navideña: si María y José fueran ciudadanos de nuestro tiempo, Jesús hubiera nacido debajo de un puente. Porque con lo que ganaría esta pareja, con sus pequeñas chapuzas aquí y allá, el uno, y su eterno contrato en prácticas, la otra, no les llegaría, seguramente, para pagar los intereses del piso. Eso sí, ¡oh, milagro!, alguna entidad de crédito se hubiera arriesgado a concederles un préstamo, porque con tales antecedentes, mucho lo dudo. Para mal o para bien, la humanidad no ha evolucionado demasiado en todo este tiempo. Vivimos en una sociedad en la que el sálvese quien pueda empieza a hacer estragos, aunque acciones como las desarrolladas por la plataforma del 0,7% ayuden a mirar el futuro con un poco más de esperanza.



Esperanzados, y mucho, están los dirigentes de Marcial Ucin, aunque a los demás les hayan dado con la planta en las narices. La decisión hecha pública por la dirección de esta empresa de construir una filial siderúrgica en Bayona en vez de hacerlo en Lezo tiene muchas lecturas e interpretaciones. Hechos como éste demuestran, por ejemplo, que, en general, los empresarios tienen un objetivo claro, el beneficio, y todo lo demás es secundario. Es hora de que crezcamos y nos demos cuenta de que el capital no tiene ideología.

Esta decisión pone en evidencia las debilidades de nuestro entramado económico y a aquellos que erre que erre llevan años repitiendo que los costes salariales son el principal elemento de competitividad de una em-

presa. Está claro que no es así, que el tema es mucho más profundo y estructural. Tampoco podemos olvidar que la planta se construirá en Bayona, algo que para un abertzale es significativo... Parece que la decisión no tiene vuelta de hoja. Ahora nos toca esperar a ver si Ucin cumple sus promesas de inversión en Gipuzkoa y si la nueva filial sirve para la consolidación del grupo y los actuales puestos de trabajo. El futuro, como casi siempre, tendrá la última palabra.

Pongamos un poco de color a esta crónica, y si es verde ELA, mejor que mejor. Ya se han elegido en Euskadi la mitad de los delegados de hace cuatro años, y la tendencia es que ELA gana claramente, superando su alta representatividad anterior, dejando a bastante distancia a UGT, CC OO y LAB, cuyas diferencias se acortan. A pesar del fuerte ritmo electoral todo hace entrever que se seguirán haciendo elecciones a lo largo del primer trimestre del 95 en la CAPV. En Nafarroa, el proceso se desarrolla a un ritmo más lento.

Gracias a todos por hacer que ELA sea, una vez más, el sindicato mayoritario de Euskadi.

Sin duda, el nuevo mapa sindical que se avecina va a influir en las relaciones laborales futuras. Como también lo va a hacer el desenlace de las negociaciones para un acuerdo de formación continua en la Comunidad Autónoma, tras la aprobación en el Parlamento español de una enmienda que permite dotar de fondos a los posibles acuerdos entre las organizaciones sindicales y patronales de la CAPV. Es decir, la formación continua, también se descentraliza.

La enmienda aprobada en Madrid -que por cierto, no ha hecho mucha gracia a aquellos que consideraban que los fondos de formación podrían utilizarse para su propio bienestar (se ve que Galbraith sigue conquistando adeptos)- va a servir, también, para comprobar la verdadera voluntad de ciertas organizaciones sindicales a la unidad de acción.

Para finalizar, y sin que sirva de precedente, quisiera hacerles partícipes de una singular noticia. Impregnados como estamos del espíritu navideño, y tras hacer examen de conciencia, hemos decidido reformarnos y abandonar los comentarios maledicentes con los que acostumbramos a inundar esta sección. Ahí queda eso. Y, sin más, feliz 28 de diciembre.

Ahora ya en serio, a los incondicionales de esta sección, si hubiere alguno, queremos deseárselos lo mejor de lo mejor, en Navidad y siempre, cada día del año. Pero no olviden que lo mejor casi nunca cae del cielo, sino que hay que luchar por ello. Así que suerte y al toro. Zorionak eta Urte Berri On.

JUAN ANTONIO GARCIA, JEFE DE EQUIPO DE PARQUES Y JARDINES DEL AYUNTAMIENTO DE GASTEIZ, ES UNO DE LOS CULPABLES DE LA CALIDAD DE LOS ESPACIOS VERDES DE LA CAPITAL ALAVESA

VERDE, QUE TE QUIERO VERDE

Decir que Vitoria-Gasteiz es una de las ciudades con mayor calidad de vida de Europa no es ni mucho menos una exageración. Como tampoco lo es asegurar que la gran cantidad de espacios verdes de la que dispone contribuye de manera importante a ello. Juan Antonio García, jardinero, en un primer momento, y jefe de equipo de parques y jardines en el ayuntamiento de Gasteiz, después, es uno de los "culpables" de la buena calidad de las zonas verdes de la capital alavesa, aunque él asegure "que todavía se podría mejorar". Este amante de las plantas confiesa tener en casa "sólo 18", con las que no se habla, pero a las que ha convertido en todas unas melómanas amantes de Vivaldi.

-¿De dónde te viene la afición a las plantas?

-La verdad es que, aunque siempre me han encantado las flores, me hice jardinero por accidente. Yo trabajaba en un taller, entré en crisis, y en ese momento de inestabilidad laboral me decidí a aprender el oficio. Aprobé las oposiciones a jardinero y, posteriormente, las de jefe de equipo. En total, llevo quince años ocupándome de los parques y jardines de Gasteiz.

-¿En qué consiste exactamente tu trabajo?

-La plantilla que trabaja en parques y jardines se divide en cuadrillas, compuestas por cinco personas, como mínimo. Cada cuadrilla, que tiene un responsable o coordinador, que es el jefe de equipo, se ocupa del mantenimiento de una zona concreta del municipio. Y ese es mi trabajo y el de mis compañeros, intentar que las zonas verdes de nuestra capital estén bien cuidadas.

En estos momentos estamos inmersos en la poda del arbolado y replantación, que es lo que fundamentalmente se hace en invierno. El trabajo más fuerte es en primavera con la escarda, la siega y el riego.



DISFRUTAR DEL VERDE

-Voy a hacer de abogado del diablo. ¿Están bien cuidadas las zonas verdes de Gasteiz?

-Están relativamente bien, pero pueden mejorar. Mi principal reivindicación es que hay que profesionalizar aún más este trabajo. Hay gente que accede sin ningún tipo de formación. Y eso crea problemas, porque hay que enseñarles y cuando por fin cogen el ritmo y aprenden a

desenvolverse se les acaba el contrato y vuelta a empezar. Hace falta formar a los trabajadores antes de entrar y, posteriormente, darles mayor estabilidad en el empleo.

Y formación no sólo para la gente que entra nueva, si no también para los que ya llevamos años: nuevas técnicas, nuevas posibilidades. No podemos quedarnos estancados. Entre otras razones, porque los ciudadanos y ciudadanas, fundamentalmente los más mayores, si

empiezan a darse cuenta de la suerte que tenemos con tanto espacio verde en Gasteiz.

-¿Cuáles son tus plantas favoritas?

-Vitoria es una de las ciudades europeas con más espacios verdes por metro cuadrado, es difícil, por tanto, decantarme por una planta en concreto. Hay algunas especialmente bellas como la forsythia o el conocido popularmente como árbol del amor. Pero toda flor o todo árbol es especial, única y distinta. Ahora, por ejemplo, es la época de plantar pensamientos.

-¿Cuántas plantas tiene en casa un amante de la jardinería como tu? ¿Es cierto que para que crezcan es conveniente hablarlas?

-Tengo unas 18 plantas y, por supuesto, soy yo quien me ocupo de ellas. No se si hay que hablar a las plantas pero, a las mías, por lo menos estoy seguro de que les gusta la música clásica.

A mí no me gusta comprar plantas grandes. Prefiero los esquejes o plantas pequeñas, que voy trabajando y viendo crecer. Eso cuando no hay algún accidente y mis hijos se cargan alguna planta jugando a la pelota en casa. Parece que tenemos aficiones incompatibles.

-Cuándo ves un cartel de "Prohibido pisar el césped", ¿qué piensas?

-Yo creo que el césped es para pisarlo. Sentarte debajo de un árbol a leer, a escuchar música, a tomar el sol... es un placer inmenso. El verde es para disfrutarlo. Las ciudades grises, de cemento, son inhabitables.

Lo que ocurre es que si los perros van a realizar sus necesidades a los mismos sitios que las personas van a tumbarse peligran nuestra integridad física... (comenta jocosamente). Yo, por si acaso, no mandaría muy tranquilo a mis hijos pequeños a jugar al parque, en la actualidad.

ENTRE JARDINEROS Y DUEÑOS DE PERROS

Juan Antonio García es contundente al asegurar que ni él ni la mayoría de los jardineros tienen nada personal contra los perros, a pesar de que convierten en sus WC particulares los parques y jardines gasteiztarras. "Los problemas vienen con los dueños, a los que al llamarles la atención te contestan que ellos pagan sus impuestos y que su perro está en su derecho de hacer sus necesidades donde le venga en gana. Yo entiendo que hay un problema real, y que los animales tienen que tener algún sitio concreto al que acudir pero nadie me convencerá de que es lógico que llenen de excrementos zonas a las que la gente va a pasar la tarde y en las que nosotros tenemos que trabajar!" "Hace años -continúan los jardineros- llevamos a cabo una protesta que consistió en poner banderines en cada excremento encontrado y los parques se llenaron de banderines, pero nada. El problema es de tal magnitud que hay parques que denominamos de máximo riesgo en los que antes de entrar a trabajar tiene que pasar el servicio de limpieza municipal. La verdad no me parece un trabajo agradable para nadie".

N. Ispizua

ROSI & PERU



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Idolo ustelak

Hara non Mario Conde, hemengo eta hango gazte jendearen adibiderik kuttunena izan den hori, urtetan zehar unibertsitariek gehien baloratzen zuten hori, ustez lapur bat den. Milaka akziodun ttikiri ostu eta iruzur egin omen dio, eta beste asko ere bere herpeen artean ere jausi dela diote. Gominaz leundutako bere hileaz, ondo lisatutako trajeaz eta *public relations*-etarako bere doiaz estatuko ekonomi, gizarte eta politika munduak atzipe-tu omen ditu. Ez zuen ba hurrena politikan apustu itzela egiteko asmoa! Orain, bapatean Carabancheleko hormen artean amai daiteke bere istorioa, besteren gauzen hainbat lagunekin, hauek horren finake eta haundizaleak izango ez diren arren.

Conde fenomenoak, bere igoera eta jausialdiak, argi adierazten du gizarte espainolean zein balore nagusi izan diren, eta oraindik diren. Euskal gizartearen ez da guttiago, eskandalu faltarik

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos que lo deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: Landeia, Cartas de los lectores / Irakurleak mintzo. Barrainkua 15, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio os pedimos que las cartas no excedan de las veinte líneas.

ez baitago, Osakidetzako adibideak erakutsi digunez. Gizartearen moralari buelta eman behar diogu, eta langileok, sindikalismoak, honi buruz asko esan dezakegula deritzot. Benetako zentzua eman behar zaie *elkartasuna, gizarte justizia, bestee-ganako konpromezua* bezalako hitzei. Ahalegina ez da erraza baina pena merezi du. Urtegarai hau beste edozein bezain ona da gizarte hobe bat eraikitzen hasteko.

T.C.
(Gasteiz)

Defender a los débiles

Recientemente se han celebrado elecciones en mi empresa y, aunque soy un

poco escéptico en cuanto a la efectividad de este tipo de cosas, voté como el resto de mis compañeros.

Llevo muy poco tiempo trabajando en esta empresa pero mucho afiliado a ELA y participando en sus movilizaciones porque creo que es la única manera de ir consiguiendo pequeñas cosas. Sin embargo, también pienso que existen situaciones y personas que lejos de ayudarte lo que quieren es que las cosas se mantengan como están.

Tengo 24 años y, a pesar de que no hay mucho trabajo he ido consiguiendo contratos eventuales que me permiten ir tirando y mi vida es muy similar a la de otros chicos y chicas vascos de mi generación (sin vivienda propia, sin un porvenir claro, etc..)

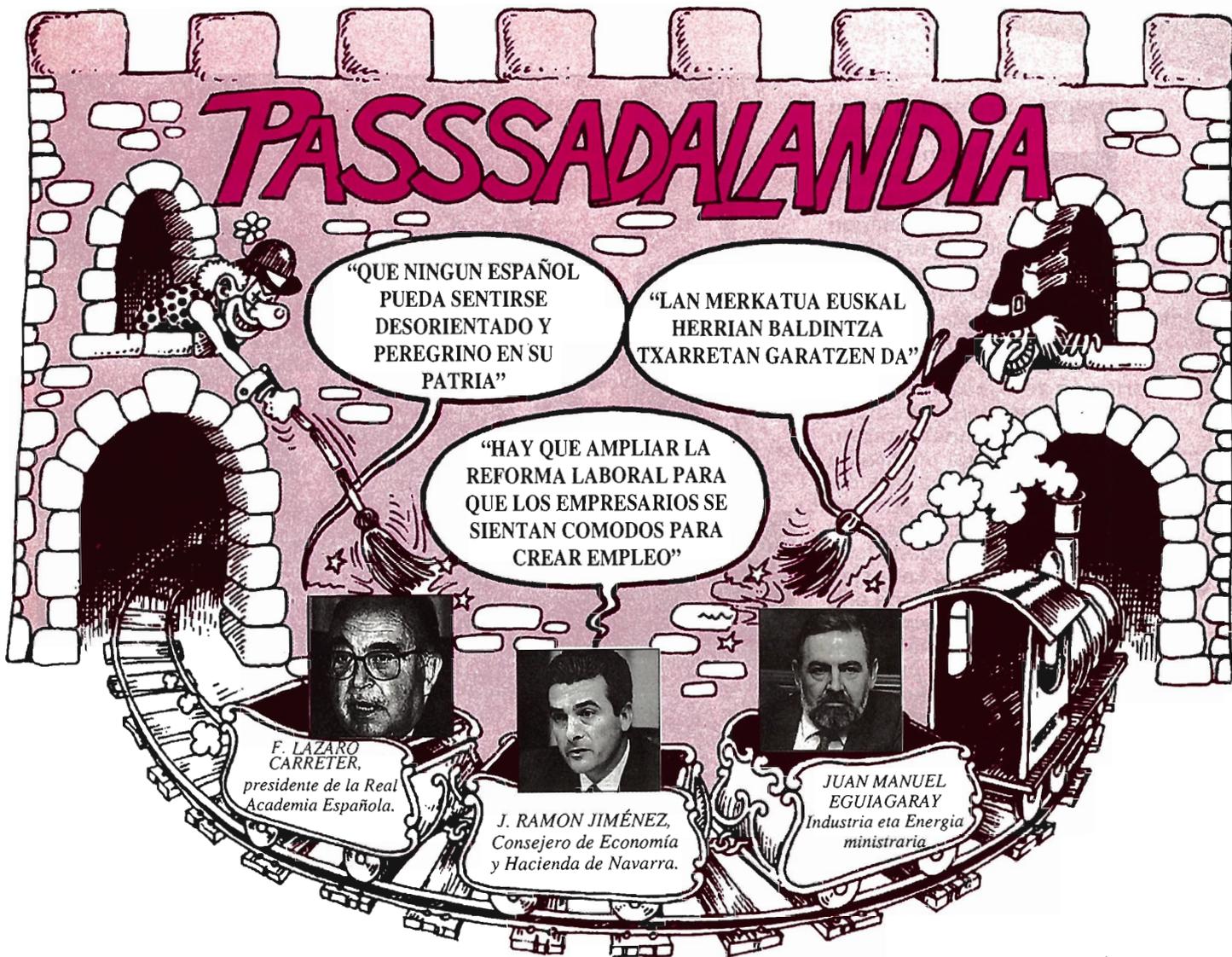
Pero mi carta quiere expresar

mi descontento con algunos delegados que lejos de preocuparse por quien lo más necesita salen en defensa de quien tiene casi todo asegurado. En vez de pelear por los que lo tenemos peor (contrato eventual, menor salario..) pegan gritos por los puntos más el IPC o por x horas.

Por favor señores, creo que en estos momentos hay cuestiones más urgentes y aunque el salario, etc. son importantes, ellos son los que pueden mejorar aspectos que nos afectan a los jóvenes y que, repito, son urgentes, como el dignificar el contrato de aprendizaje o el evitar que seamos subcontratados.

Esto supone un esfuerzo y una práctica de solidaridad por parte de todos, jóvenes y mayores: los jóvenes movilizándonos dentro del mundo laboral y los mayores ayudándonos de verdad.

Koldo Rui:
(Barakaldo)



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "EL PROBLEMA QUE PLANTEAN LOS MONOPOLIOS NO ES SOLO QUE PRODUCEN UNA INFLACION ANORMALMENTE ELEVADA, SINO QUE ADEMAS EXPULSAN LA INVERSION PRODUCTIVA. ASI HA OCURRIDO CON MARCIAL UCIN QUE HA OPTADO POR INSTALARSE EN BAYONA, NO POR UNA CUESTION SALARIAL, SINO PORQUE LOS PRECIOS DE LA ELECTRICIDAD Y LAS TARIFAS PORTUARIAS SON MUY SUPERIORES EN ESPAÑA"

Roberto Centeno, catedrático de Economía de la Universidad Politécnica de Madrid.

✓ "HIRUGARREN MUNDUAN ETA EMAKUME JAIOTZEA BAINO OKERRAGORIK EZ DAGO"

Zorione Fundazuri, irakaslea.

✓ "LA PARADOJA DE LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE RADICA EN QUE LA EFICACIA SOLO SE DA EN LAS RENTAS SALARIALES Y LAS RENTAS DE PROPIEDAD ELUDEN EL CONTROL"

Joseba de la Torre, profesor titular de Historia Económica de la UPNA.

✓ "IRUZUR FISKALAREN AURKAKO BORROKAN 750.000 MILIOI AGERTARAZTEA POSIBLE DA"

Pedro Antonio Ríos, IUko diputatua.

✓ "INTSUMITU ETA SOLIDARIOEK (%0,7) GIZADI DESBERDIN BATENGAN SINESTEAK BEHAR BADA PENA MEREZI DUELA ADIERAZI NAHI DIGUTE"

Pedro Ibarra, idazlea, UPV/EHUko irakaslea.

✓ "LAS MUJERES SON LAS QUE SUSTITUYEN LAS CARENCIAS DEL SISTEMA DE BIENESTAR ESPAÑOL"

V. Navarro, catedrático de la The Johns Hopkins University.

✓ "UNA SOCIEDAD EN LA QUE DOS TERCIOS DEJAN EN LA CUNETA AL OTROS TERCIO, EL DE LOS EXCLUIDOS, LOS MARGINADOS, LOS SIN ESPERANZA ROMPE EL MINIMO DE COHESION SOCIAL SIN LA CUAL UNA SOCIEDAD NO PUEDE VIVIR"

Jacques Delors, presidente de la Comisión Europea.

✓ "UNA PENSION CONTRIBUTIVA DEBE SER VISTA COMO UN DERECHO FINANCIERAMENTE ADQUIRIDO, NO COMO UNA GRACIA DEL ESTADO"

Antonio Zabalza, director del Gabinete de Presidencia del Gobierno.

✓ "ABERATSAK LANIK EZ EGITEARI AISIA DEITZEN ZAIO; POBREAK LANIK EZ IZATEARI, ALPERKERIA"

J.K.Galbraith, ekonomilaria.

Ertzaintzako lehen promozioa 1982an kaleratu zenean autogobernu proiektuan aurrerapauso handi bat eman zen. Euskal polizia sortu zen horrela, lur honetan erabat integratutako gizon eta emakume gazteek osatua. Polizia gurea, zibila eta demokratikoa, euskal gizartearen zerbitzuan dagoena. Hamabi urte igaro dira orduz gero. Ia 6.400 ertzainek osatzen duten erakunde bat finkatzeko denbora nahikoa izan da. Dagoeneko EAEko ia edozein tokitan ikus ditzakegun ertzainek hiritar gehienek onespina jaso dute, KAS aurkako kanpaina burutzen ari bada ere. Elkarrizketa honetan ELA-Ertzaintzako militanteek funtsezko zerbitzu publikoa betetzen duten emakume eta gizonen arazo eta eskakizunak agertzen dituzte, izan ere abenduko azken egunetan beren ordezkari sindikalak hautatuko baitituzte.



Candidatos de ELA-Ertzaintza en Bizkaia, junto a la comisaría de Deusto.

EN 1995 SE COMPLETARA EL DESPLIEGUE DE LA ERTZAINZA EN TODA LA CAPV

DOCE AÑOS EN LA CALLE

-¿Cuándo y por qué surge ELA-Ertzaintza?

-ELA-Ertzaintza nace con la primera promoción de ertzainas. Nosotros concebimos a los ertzainas como unos trabajadores públicos más, cuyo trabajo es proteger a los ciudadanos y garantizar su libertad y su seguridad, era normal y lógico que nos sindicalizáramos en un sindicato de clase como ELA, al igual que cualquier otro trabajador de este país.

-¿Por qué es tan importante que los ertzainas hayan optado mayoritariamente por un sindicato de clase y no por un sindicato de corte corporativo?

-Yo creo que esta opción refleja la conciencia de las personas que pertenecemos a la Ertzaintza de ser unos trabajadores vascos más. Yo estoy en el mismo sindicato en el que están los amigos con los que alterno, sean éstos torneros, delineantes o bancarios. Nunca, tampoco sindicalmente, debemos ser un ghetto. Otra cosa es que una parte de la problemática que nos afecta sea bastante peculiar; es por

eso por lo que tenemos nuestra propia Sectorial dentro de la Federación de Servicios Públicos.

Por otra parte, el estar en una confederación sindical como ELA proporciona también servicios, estructura, un conocimiento cercano y real de la realidad gracias al contacto con otros trabajadores de otros sectores...

El estar en ELA nos da también garantías de independencia. Tenemos la cobertura y el apoyo de un sindicato fuerte que facilita que nuestras actuaciones como organización las decidimos nosotros, ELA-Ertzaintza, con una ab-

soluta independencia de los partidos político y del departamento del interior.

-¿Cuáles son en estos momentos las principales preocupaciones de ELA-Ertzaintza?

-A nivel estrictamente laboral, los trabajadores de la Ertzaintza, como el resto de funcionarios públicos, hemos visto como el gobierno nos congelaba los salarios y nos negaba el derecho a la negociación colectiva. Eso ha generado un clima de descontento y crispación entre los ertzainas respondido, a su vez, desde Interior con la actitud de poner cortapisas a la resolución de muchos temas pendientes en el desarrollo de la propia ertzaintza.

Desde ELA-Ertzaintza hemos exigido al departamento de Interior que aborde con carácter inmediato temas que no pueden demorarse por más tiempo como, por ejemplo, la segunda actividad y las pensiones complementarias; el asunto del acto de servicio; las indemnizaciones por razones de servicio; la catalogación de puestos de trabajo y valoración de los mismos, y, por supuesto, la negociación colectiva. La

**"ERTZAINAK
ELA-REN
KIDE GARA, BESTE
EDOZEIN LANGILE
BEZALA"**

negociación colectiva es un derecho fundamental de cualquier trabajador.

Al margen de estos problemas estrictamente laborales, a ELA-Ertzaintza, como no podía ser de otra manera, le preocupa la campaña en contra de los ertzainas promovida por el bloque Kas, en la que la injuria, la mentira y la demagogia son el pan nuestro de cada día, y que puede tener consecuencias trágicas el día menos pensado.

EN LA MISMA LINEA

-¿Cuál es el mensaje, la postura de ELA-Ertzaintza en este asunto?

-Creo que sólo podemos dar un mensaje: hay que mantener la calma y seguir trabajando día a día con absoluta profesionalidad, como lo hemos venido haciendo hasta ahora. Lo contrario sería entrar en un juego que sólo beneficiaría a los mismos que están promoviendo esta campaña.

Lo que está claro es que los ertzainas no nos vamos a amedrentar. Y no lo vamos a hacer porque sabemos cual es nuestro cometido en esta sociedad, que estamos para servir a los ciudadanos y ciudadanas de este país.

Además, aunque a algunos no les guste, la sociedad vasca apoya y valora positivamente el trabajo de la Ertzaintza y será esa misma sociedad quien arrincone a ese colectivo que se opone a la pacificación de este país.

-Y en este contexto de temas pendientes del que nos hablabais antes tenéis una convocatoria de elecciones sindicales...

-Así es. En este contexto de incertidumbre sobre temas a los que entendemos que habría que dar una salida rápida, nos encontramos con una solicitud de convocatoria de elecciones a la Consejería por parte de Erne.

ELA-Ertzaintza es la primera que considera que hay que hacer elecciones, pero hay de plazo hasta diciembre del 95 y, creemos que todos los asuntos pendientes mencionados anteriormente tienen mayor prioridad que las elecciones. Habría que abordar toda la problemática pendiente de la Ertzaintza, de una vez por todas, sin más dilaciones, y luego hacer elecciones.

ELA tiene, desde hace tiempo, equipos especializados trabajando en todas estas materias, lo que creemos es garantía de que el resultado final va a ser beneficioso para los ertzainas.

RESOLVER LOS TEMAS PENDIENTES

-¿Qué expectativas tenéis ante las elecciones sindicales?

-Como ya hemos dicho, la convocatoria de elecciones para el próximo 23 de diciembre no nos parece lógica, por lo que no acabamos de comprender muy bien los intereses de Interior para plantear esta fecha.

A pesar de todo, ELA-Ertzaintza va a entrar en el proceso electoral, y estamos convencidos de que los ertzainas, como hace un año, elegirán a quien mejor les puede defender, a ELA, y que van a apostar por nuestro modelo de hacer las cosas.

Nuestros objetivos en estas elecciones es seguir siendo el sindicato ampliamente mayoritario en la ertzaintza para desde una posición sólida y de fuerza seguir defendiendo los derechos de nuestros afiliados y afiliadas. Quedan todavía muchos temas profesionales por sacar adelante y es importante que ELA siga siendo el primer sindicato del cuerpo.

-Finalmente, ¿cuáles son los retos a más corto plazo de ELA-Ertzaintza?

-Cara al futuro hay que seguir trabajando en el desarrollo de temas relacionados con la carrera profesional como el establecimiento de todo el organigrama de estructura, puesta en marcha de cursos de formación, especialización UEIC, cursos de ascenso....

A nivel sindical es importante que ELA siga estando presente en los órganos institucionales de la Ertzaintza, lo que nos permitirá velar por la claridad, el cumplimiento y limpieza de todos los procesos selectivos y formativos.

Todo ello redundará, a su vez, en una Ertzaintza democrática como la actual, en la Ertzaintza que queremos y este país necesita.

J. Jayo



DE PROFESION, ERTZAINA

Cuando uno habla con los ertzainas, ve que la peripecia que ha llevado a cada persona al cuerpo es distinta. Desde el titulado en busca de su primer empleo o el obrero puesto en la calle tras el cierre de su empresa, hasta quienes han visto en la Ertzaintza su oportunidad de contribuir en primera línea a la construcción del autogobierno.

Saben que el suyo no es un trabajo fácil ni muchas veces grato. Un trabajo en el que con frecuencia tienen que deslizarse por el filo de la navaja, en el difícil equilibrio entre libertad y seguridad. El sentido de la disciplina es un componente fundamental del trabajo del ertzaina. Pero tan importante como la disciplina -nos comenta un miembro de la sectorial- son las convicciones y los comportamientos profundamente democráticos. Insisten en su compromiso de servicio al conjunto de la sociedad vasca y son muy sensibles a las acusaciones de utilización partidista o sectaria, acusaciones que rechazan rotundamente. Son conscientes, en todo caso, de que son materias que requieren una actitud de

permanente vigilancia desde ELA-Ertzaintza.

La campaña que desde KAS y los entornos de HB se ha promovido contra los ertzainas tiene para ellos una explicación de fondo: el problema -nos dicen- se llama ETA, y lo que se pretende es atacar y desacreditar a una institución que tiene la obligación de enfrentarse. Es su propia incapacidad para dar una salida a este problema la que quieren echar sobre nosotros.

Son conscientes de que pretenden convertirles en muñecos de pim pum sobre los que cualquiera tiene derecho a tirar piedras, botellas incendiarias o insultos. Pero tienen también muy claro que la mayoría de la gente está con ellos. Y que, por mucho que algunos se empeñen, no les van a hacer cambiar de vida, de barrio ni de amigos: "Nunca vamos a ser un ghetto", aseguran.

Miran, en todo caso, con esperanza el momento en que este problema se resuelva. Aunque saben que también entonces el trabajo de ertzaina seguirá siendo un trabajo difícil y con frecuencia ingrato.

LABUR

✓ CALENDARIOS LABORALES

En los Boletines Oficiales del 20 y 26 de octubre, de la CAPV y de Navarra respectivamente, se publican los calendarios laborales para el año próximo. Se declaran festivos en ambos casos: el 6 de enero; los días 13, 14 y 17 de abril; el 1 de mayo; el 25 de julio; el 15 de agosto; el 12 de octubre; el 1 de noviembre; y el 6, 8 y 25 de diciembre.

El de Navarra establece también como fiesta local el 2 de diciembre, correspondiente a la festividad del día 3, San Francisco Javier, día de Navarra.

A la vista de las intenciones mostradas para este año por el Gobierno central, no es descartable alguna iniciativa del mismo para desconcentrar las fiestas del 6 y 8 de diciembre el año próximo, que puede llevar a ajustes de calendario.

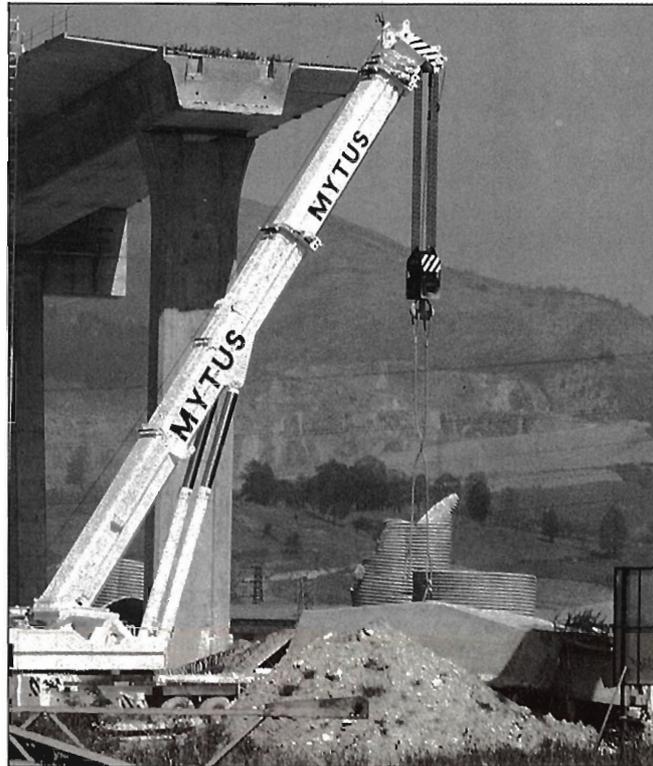
✓ CONTRATOS DE FOMENTO DE EMPLEO NULOS EN PETRONOR

El Juzgado de lo Social ha declarado improcedentes tres extinciones de contrato de fomento de empleo en la empresa Petronor.

Se ha acogido la tesis de ELA de la nulidad de dichos contratos por haber sido precedidos de amortizaciones de puestos de trabajo mediante despido improcedente en el año anterior, a pesar de que haya podido aumentar globalmente la plantilla.

Es un criterio a tener en cuenta para determinar la validez de contratos de fomento de empleo en vigor o que puedan celebrarse, pues sigue subsistente para ciertos colectivos.

ISTRIPUAK ETA FISKALAREN ZEREGINA



ere prozesamendua bitxia izan da, salaketa enpresa ez beste guztien aurka joan baita: aginte-maila ertaineko enplegatuen aurka, eta, sekula lehenbiziko aldiz, enpresa komiteko presidentearen aurka.

Fiskalak bere salaketa langileen aldetik segurtasun neurriak betetzeari buruzko informazioa emateko beharrean oinarritzen zuen; enpresa komiteko presidentek ez omen zuen egin behar hori bete, hots, istripuarekin zerikusia izan zezakeen zerbaiten berri ez zuen eman.

Alabaina, sindikatu guztiek bat egin dute fiskalaren jarrera salatzeke, istripuaren erantzukizuna langileen ordezkari bati eta maila ertaineko hiru aginteduneri leporatu baitie, eta ez enpresari, zein baita lan baldintzak eratzeko ahalmenaren jauntza jabea.

Azkenik fiskalak amore eman behar izan zuen, eta langileen ordezkariaren aurkako karguak erretiratu egin zituen.

SINDIKATUEN JARRERA

Sindikatuak egoki eta beharrezko erizten diote istripu larrietan eta heriotza eragin dutenetan fiskala parte izateari, enpresari aldetik lan osasunarekiko arreta hutsa edo urria den bitartean, eta administratzaileen aldetik arazoari heltzeko garaian orobat halako axolagabekeria dagoen bitartean.

Enpresa da aginte exekutiboaren jabe langileen lan baldintzak eratzeko orduan. Langileen formaziorik eza beraren erantzukizuna da, eta ez langileena. Zoritzarrez lan osasun baldintzak ez dira lehenak izaten premien zerrenda osatzeko orduan. Oro har ukatu egiten baitzaie langileei laneko arriskuei buruzko formazio eta informaziorako oinarritzeko lanabesak; eta lan eta osasun administratzailek, berriz, ez baitute asmatzen laneko arriskuen maila neurtzen eta zuzentzen.

Bitartean, Lan Osasun lege egitasmoak oraintxe egin du Parlamentuan sartzea, hainbat denborako atzerapenez, eta langileen osasunaren benazko babesaren oinarriak ezartzetik aukeran urrutirik delako klausula baliatzea enpresa ertain eta txikietan, nun ere indar sindikala ahulagoa edo hutsa den, soldata apalagoak ezartzeko, langileen ordezkariaren onespena lortu eta gero alegiazko negoziaketan batean.

Delitu sozial deitutako enpresa, lan eta enplegu arloko delitu zerrenda alegia, nahiko ugaria da: 1) Lan-askatasun eta -egonkortasunaren kontrako delituak. Legez kontrako lan edo aseguru sozialeko baldintzak behartu eta ezartzea; lan baldintzen legez kontrako aldaketak; legez kontrako langile salerosketa edo trafikoa; iruzurrez eragindako enpresa krisiak.

2) Segurtasun eta osasunaren kontrako delituak.

3) Askatasun sindikalaren eta greba eskubidearen kontrako delituak.

Delitu guzti hauek borrokatzen eta ikertzen ba du Fiskalegoak gaitzak bete lan.

Orain dela bi urte baino gehiago estatuko Fiskalego Orokorrek jokamolde bat erabaki zuten, langileek beren lan jardunean nozitu-tako osasun kalteen aurrean Ministeritza Fiskalak bere burua gai aitortuaz salaketa lana aurrera eramateko, kalte horiek segurtasun neurriak hautsitako edo bete gabeko lan jardunaren ondorio izanez gero. Erabakitako jokamolde horren arabera, fiskal buruak bildu egin beharko liriteke hiru hilabete behin Lan Agintari eta Ikuskaritzarekin, gauzak elkarlanean antolatzeko.

ZANGOTZAKO ISTRIPUA

Zangotzako paperfabrikan istripu larri baten ondorioz langile bat hilik gertatu zen. Fiskal jaunak salaketa penala aurrera eraman du, orain arte sarri gertatu izan ez dena; hala

J. B. Harriola



■ DESEMPLEO Y PRESTACION DE JUBILACION

Algunos trabajadores que han agotado las prestaciones de desempleo y tienen cercana la edad de jubilación preguntan por las alternativas que se les presentan en tal situación de cara a dicha jubilación.

Teniendo en cuenta que por cada año que falta para los 65 supone un 8% de merma en la prestación de la jubilación, aquellos a quienes se les agoten las prestaciones de desempleo con menos de 65 años, pero tienen cubierto el período de carencia de 15 años de cotización (de los cuales al menos dos estén comprendidos dentro de los ocho últimos) deben considerar la posibilidad de no solicitar la jubilación inmediatamente, sino aguantar en la medida de lo posible para alcanzar una edad lo más cercana posible a los 65.

Mientras se continúe inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo, ello no supone perjuicio aparte del de no percibir mientras tanto pensión de jubilación.

Los ocho años cuyas cotizaciones se tienen en cuenta para calcular la prestación de jubilación (que según la ley son los inmediatamente anteriores al momento de la solicitud de jubilación), se retrotraen en nuestro caso a los ocho inmediatamente anteriores al momento de la extinción de la prestación de desempleo; y la cuantía resultante se incrementa con las revalorizaciones que hayan experimentado las pensiones desde el momento de la extinción de las prestaciones de desempleo hasta la fecha de solicitud de la pensión de jubilación.

Esta es seguramente la principal alternativa en general, la cual viene recogida en la Resolución de la Seguridad Social de 21 de julio de 1988.

Otra alternativa es la de suscribir un convenio especial con la Seguridad Social una vez agotadas las prestaciones de desempleo. Pero esta alternativa, por su costo, es únicamente aconsejable para aquellos que necesiten completar o incrementar el período mínimo de carencia de 15 años de cotización, teniendo en cuenta que cada año de cotización que falte para completar los 35 supone una merma del 2% en la pensión.

En todo caso, para suscribir convenio con la Seguridad Social el plazo para hacerlo es de 90 días a partir de la extinción de la prestación de desempleo.

■ JORNADA DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 34 del Estatuto, la jornada de trabajo es la que se pacte en convenio o en el contrato, respetando los máximos y mínimos legales.

La jornada semanal máxima legal es de 40 horas de promedio en cómputo anual. Pero la distribución irregular sólo se puede establecer por convenio o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

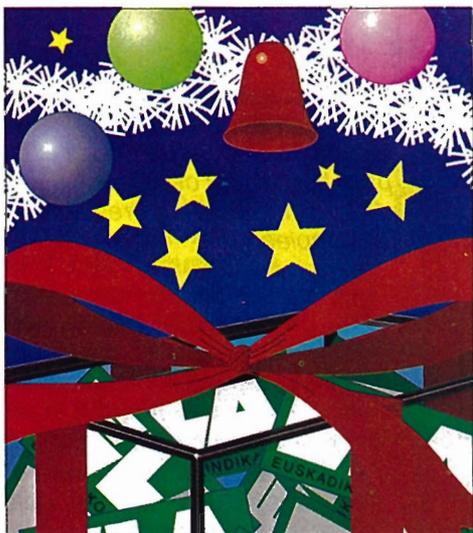
Dicho acuerdo debe respetar los períodos mínimos de descanso semanal y diario: doce horas de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de otra; y descanso semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días.

La jornada diaria de trabajo no puede ser superior a nueve horas; sólo por convenio o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores puede hacerse otra distribución, respetando siempre los descansos mínimos.

La empresa debe elaborar anualmente el calendario de trabajo, debiendo exponerse un ejemplar en cada centro de trabajo.

Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo, incluyendo las dedicadas a formación en su caso; e incluyendo las horas realizadas para cada empleador, si trabajasen para más de uno.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años es como mínimo de dos días ininterrumpidos.



EGUBERRI ON ETA URTE ZORIONTSU BAT

Urtebete gehiago joan zaigu. Ustekabeen harrrapatu gaitu abenduak, aurtien hauteskunde sindikalek egundoko martxan lan egin arazi baitigute, enpresaz-enpresa eta lantokiz-lantoki egin beharreko prestakuntza eta bozketak direla medio.

Arintze aldera egiten ari diren pentsa bagenezake ere, gure ekonomi eta industriaren arazoek hor diraute. Lanik egin ezinik dauden edo lantokietan arazo larriak jasaten dituzten milaka emakume zein gizon dira zauri sendagaitz horren lekuko.

Ea guztion artean gizartearen egoera goibelari beste tankera bat ematen hasten garen. Oraingoan, asmorik onenak opa dizkizuegu. Jaso ezazue guztiok jaiotarako eta hastear dagoen 1995 urterako gure agurrik beroena.

ELA, EN CABEZA

(Información de elecciones a fecha 23-11-94):

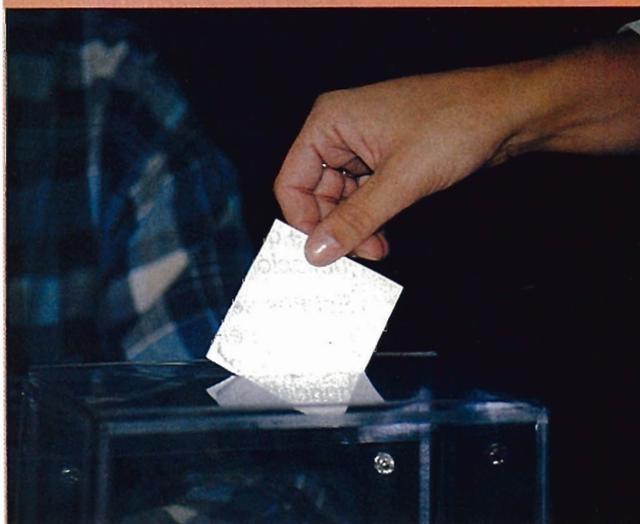
Cuando se han elegido algo más de la mitad del total de los delegados de hace cuatro años, ELA encabeza claramente las elecciones sindicales con 4.845 representantes, seguida a considerable distancia por UGT, con 1.823; LAB, con 1.614, y CCOO, con 1.526. En porcentajes los resultados son los siguientes: ELA, 45%; UGT, 17%, LAB, 15%, y CCOO, algo más del 14%. Esto, por lo que se refiere a Euskadi.

En la CAPV la ventaja de ELA es aún mayor: ELA ronda el 48%; LAB, cerca del 16%, mientras UGT y CCOO no llegan al 14,5%

Hasta el momento ELA gana en todos los territorios y federaciones de la Comunidad Autónoma Vasca. En Nafarroa los datos apuntan, también, un sensible incremento de representatividad.

Antes de que finalice el año se habrán realizado elecciones sindicales en la gran mayoría de las pequeñas empresas vascas. Por lo que en diciembre y en el primer trimestre del 95 serán las elecciones a comités de empresa y juntas de personal los protagonistas de esta cita con las urnas de los trabajadores vascos, que entra en una nueva fase.

El secretario general de ELA, José Elorrieta, ha valorado muy positivamente los resultados obtenidos, "fruto -asegura- del trabajo que hacemos día a día en todas las empresas y comarcas de Euskadi".



Franqueo concertado
Nº 08 / 129