

Landeia

ELA

ULTZAMA LUCHA

POR SOBREVIVIR



ENTREVISTA CON ELORRIETA

Landeia

ENERO 95 URTARRILA

NUMERO 29 ZENBAKIA
SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE SOBRE DANONE
ULTZAMA
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA EN TORNO
AL SIDA
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 ENTREVISTA CON JOSE
ELORRIETA
- 14 ENTREVISTA CON
IZASKUN GARIKANO
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE SOBRE LOS
PUERTOS VASCOS
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 PRINTZAK / BREVES

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarria

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

REDACTORES/IDAZLARIAK

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAZLE: ELA

AKATSETATIK IKASI



Euskal Autonomi Elkarteko Gobernu berriak aurrean duen eginbeharra eskerga dela esan dezakegu gehiegi-kerian erori gabe, jasaten ditugun arazoen neurria eta larritasuna ikusirik, eta arazo horiei aurre egiteko garaiean dauden zatiketa politiko eta sozialezko baldintzak kontutan izanez gero.

Gobernu berriak bere ekintza zein programatan oinarrituko duen ez dakigun arren, herri honek nozitzen dituen arazoei administrazio hutsetik urrun dagoen borondate eta ekinbide politiko batetik abiatuta ekin beharrak ezinbestekoa dirudi. Sindikatu legez ordezkaten ditugun posizio eta interesetatik begiratuta, lehen-tasunik haundieneko gaiak aski ezagunak dira: ekonomia bere onera itzultzeko eta enplegua sortzeko baldintzarik hoberenak ezarriko dituen industri politika; lanbide heziketa eta enplegurako sistema eraginkor eta koordinatu bat

gauzatzea; justizia fiskal haundiagoa, edo behintzat iruzur ttikiagoa; babes sozialaren hobekuntza; herri administrazioei eta zerbitzu publikoei dagozkien arazoei ekiteko negoziatzeko borondate eta jardunaren berreskurapena, etab.

ELA gai hauetan Gobernu berriarekin zorrotza izango da, baina era berean prest egongo da leialtasunez elkarlanean jarduteko, gobernuak arazo horiei aurre egiteko tajuzko borondate politikoa erakusten badu behintzat. Eta, noski, elkarlanak eskatzen dituen adostasun eta konpromezuak zehazterakoan bakoitzaren ikuspegi, interes eta arauen errespetuz jokatzeko bada.

Iraganeko akatsek gerorako bidea argitzeko balioko al du-te.

UN MARCO ESTABLE PARA LA FORMACION CONTINUA



La aprobación por el parlamento español del compromiso de financiación de acuerdos de formación continua concluidos "extramuros" del Forcem ha retirado el principal obstáculo externo para un acuerdo general de formación continua en la CAPV.

No ha sido, es cierto, un proceso exento de vicisitudes ya que a la aprobación de la enmienda del PNV en el Congreso de los Diputados, con el apoyo del PSOE y los grupos catalán y canario, le sucedió en el Senado la presentación por el propio PSOE de una nueva enmienda por la que se volvía atrás del compromiso formalizado en el Congreso. Era un comportamiento insólito e injustificable por fuertes que fueran las presiones ejercidas por UGT, CC OO y CEOE.

Afortunadamente fue posible arreglar razonablemente el tema y se terminó aprobando un texto de aproximación, que refleja el compromiso de financiación del posible acuerdo de formación continua en la CAPV, texto que contó con el apoyo de todos los grupos parlamentarios del Senado con la única excepción del Grupo Popular, que en base a argumentos tan centralistas como inconsistentes, votó en contra.

Es ahora el momento de dar cuerpo al acuerdo de formación continua para la CAPV. Sin olvidar, sin embargo, algunas lecciones que este proceso nos ha brindado. Por ejemplo, la de que las organizaciones de ámbito estatal —patronal y sindicatos— no terminan de aceptar que el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores haya cambiado y que siguen moviendo los hilos para intentar privar de virtualidad a aquella reforma. O la de la tibieza del compromiso de la patronal vasca —con la única excepción de Adegien en una materia que tan directamente le afecta, por no hablar del silencio de las filiales vascas de los sindicatos de ámbito estatal.

Aunque quizás la lección más importante sea la de la inaplazabilidad de la transferencia de esta competencia. Porque el marco de la formación continua debe ser un marco estable, en el que se pueda planificar y programar la formación continua que las empresas y los trabajadores de este país requieren, y tal estabilidad no es posible mientras no lo situemos al abrigo de los vaivenes de la coyuntura política madrileña.

La tranquilidad del bucólico valle de Ultzama se ha visto rota en las últimas semanas por el anuncio de la dirección de Danone del cierre de su planta de Iraizotz antes del verano. La decisión ha caído como una bomba entre los 174 trabajadores y los casi 2.500 habitantes del valle, cuya economía se mueve de manera importante en torno a esta empresa láctea. Nadie acaba de entender las verdaderas razones que se esconden tras este cierre. Lo único que saben a ciencia cierta es que van a defender hasta el final el mantenimiento de la empresa y que no van a trasladarse al resto de las plantas que el grupo Danone tiene en el estado español. "Nadie nos va a mover de nuestra tierra", aseguran. Esta historia, de desenlace incierto, demuestra claramente la debilidad estructural de la economía navarra, excesivamente dependiente del capital extranjero, y los efectos perniciosos de una reforma laboral que da a Danone beneplácito legal para el cierre.



Los habitantes de Ultzama, destacan el desarraigo que supondría la emigración.

LOS TRABAJADORES DE DANONE ULTZAMA LUCHAN POR EL MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA, A LA VEZ QUE ASEGURAN QUE NO SE IRAN DE NAFARROA

"NO NOS MOVERAN"

Danone se instaló en el valle navarro de Ultzama en 1976. Los terrenos le salieron prácticamente gratis. Pero eso no fue todo. A lo largo de estos años se ha visto favorecida con toda clase de ayudas y exenciones fiscales. La planta de Iraizotz ha monopolizado, además, el desarrollo industrial de la zona, llegando a cortar, incluso, iniciativas de otras empresas por temor a quedarse sin mano de obra.

En este contexto de dependencia de la economía del valle respecto a Danone, el pasado 22 de noviembre, la dirección de este grupo comunicó a los trabajadores su decisión de cerrar la planta, alegando razones de exceso de producción, y ofreciéndoles el traslado a sus centros de Madrid, Barcelona, Sevilla y Valencia.

Los 174 trabajadores de Danone Ultzama no acaban todavía de creerselo, les parece un mal sueño. "Este anuncio ha supuesto una sorpresa total y absoluta. Hace sólo escasos meses hablaban de invertir 1.200 millones en la planta, quisieron firmar un convenio

para tres años... y ahora nos vienen con ésto".

El cierre de esta planta les parece más inconcebible si cabe al tratarse de una empresa especialmente competitiva. "Se trata de una planta con beneficios, en la que la crisis no se ve por ninguna parte", aseguran. "Los



costes salariales son los más bajos del grupo; la calidad de la leche con la que se trabaja y, por tanto, del producto final, es máxima; la formación de los trabajadores es muy alta; somos punteros en niveles de productividad; hemos ganado premios de seguridad y salud laboral, de calidad, de creatividad... Hay miles de razones que justifican nuestra decisión de oponernos frontalmente al cierre y seguir trabajando". "Esta empresa -continúa- debe seguir abierta, y vamos a luchar con todos los medios a nuestro alcance para que esto sea así".

FUTURO INCIERTO

El cierre de Danone Ultzama, de consumarse, supondría un perjuicio enorme tanto para los trabajadores como para el futuro del valle. "La gente no tiene la menos intención de irse de Ultzama -los que vivimos en el valle- o de Iruñea. El tema es más complejo que el trabajo en sí. Por la edad media de la plantilla, unos 40 años, prácticamente todo el mundo tiene una familia e hijos en edad escolar. Vivimos es una zona euskaldún, los chavales estudian mayoritariamente en euskara,

nuestro entorno medioambiental es privilegiado. Llevar a nuestras familias a un Madrid o un Barcelona, sería desarraigarles totalmente". "Eso, a nivel personal, matizan, porque habría que entrar a valorar, también, qué supondría para el valle el cierre de Danone y nuestro traslado. El 45% de los trabajadores de Danone viven en Ultzama, más del 30% de los niños de la ikastola son hijos de trabajadores de Danone. Nuestra marcha provocaría un envejecimiento preocupante de la zona. Ultzama se quedaría sin Danone y sin gente. Perdería su futuro. Aceptar el cierre de Danone y nuestro traslado sería condenar a una lenta muerte al valle". "Además, redundan, si permitimos que una multinacional se vaya, posiblemente luego no podremos parar a ninguna."

Los trabajadores de Danone resaltan las dificultades que existen para reconvertir la economía del valle. "La Comunidad Europea ha retringido de tal manera la producción de leche y de carne que sería imposible volver a dedicarse a actividades relacionadas con la ganadería. No hay cuota suficiente", afirman.

Los trabajadores tampoco creen factible a corto y medio plazo la creación de empleos industriales alternativos en la zona, tal como ofrece la dirección de Danone a los trabajadores que no se quieran trasladar a las otras plantas del grupo. "¿Cómo van a crear de la noche a la mañana casi 200 puestos de trabajo en la zona? -se preguntan. "Este plan alternativo no es tal. No hay por dónde cogerlo, no ofrece ninguna garantía", aseguran.

ADMINISTRACION TITUBEANTE

Los trabajadores de Danone Ultzama se muestran bastante críticos con la actuación del gobierno de Navarra en todo este conflicto, una actuación que no dudan en calificar de titubeante. "En un primer momento dijeron que el plan de Danone era positivo porque garantizaba la recolocación de los trabajadores. Posteriormente se mostraron contrarios al cierre y dijeron que el tema de las recolocaciones en la zona no era mínimamente realista. Luego Allí aseguró que el cierre era inevitable y que lo que había que estudiar era la mejor solución para los trabajadores, y su última postura, hasta el momento, es que no sólo son contrarios al cierre sino que creen que jurídicamente puede ser hasta ilegal: que el traslado de los trabajadores es un cierre encubierto y que no les vale ampararse en la reforma laboral". "Creemos -añaden- que el Gobierno de Navarra tiene que dejar de hablar y empezar a actuar. Debe presionar a Danone para que reconsidere su postura. No sólo por nosotros, sino porque la economía navarra está en manos de distintas multinacionales. Danone puede convertirse en la primera pieza de una cadena sin fin. El cierre de la planta de Iraizotz contituiría un precedente gravísimo y

LAN ERREFORMA, ERRUDUN

Industria nafarra oro har Euskalerrikoa baino hobeto egon litekela dirudien arren, bere gehiegizko espezializazioa eta inbertsioen gaineko kontrolik ezak arrisku haundiak dira. Multinazional batek produkzioa bertan behera uztea erabakiz gero, inork ezingo du geldiarazi, ezta administrazioak ere".

Hitz horiexek duela hile gutxi esan zituen Jose Mari Otaegi, Nafarroan ELAko arduradun denak. Etorbizuna ikusteko gaitasuna izan duela esan dezakegu ia. Orintsu BSN Gervais multinazional frantsesak Iraizotzeko bere lantegia ixteko asmoa adierazi du; 175 familiaren ogibidea dugu lantegi hori, baina baita Ultzamako ekonomia-aren oinarria.

Bere erabakiaren ondorioak itxuraz ez zaizkio asko axola multinazionalari, ez eta lantegi nafarrak mozkinak ematea, edo sari asko irabazi izana. 'Danone taldeko antolaketa logikak ixtea eskatzen du', diote lan erreforma eskuan dutelarik. Gobernuaren arabera lanpostuak sortzeko burutu zen erreformari esker Iraizotzeko lantegia inongo zailtasunik gabe ixtea posible da.

de consecuencias inimaginables", aseguran estos afiliados de ELA.

Desde que el pasado 22 de noviembre Danone les comunicara su intención de cerrar la planta, los trabajadores

han tenido varias reuniones con la dirección, sin que hasta el momento hayan percibido ningún cambio en su postura. "Ellos quieren cerrar y nosotros nos oponemos a esta medida. Lo demás son hipótesis que no queremos discutir. Lo que está claro es que son ellos los que deben plantear alternativas a medio o largo plazo. Si realmente tienen exceso de producción, podría reconvertirse el producto. Danone tiene capacidad de fabricar cualquier cosa: cerveza, galletas...", afirman.

ESPERANZADOS

A pesar de los pesares, los trabajadores tienen esperanza en el futuro. Están convencidos de que su lucha es justa, y saben que cuentan con el apoyo de todos los estamentos sociales, políticos e incluso religiosos de Navarra. Hasta el momento han llevado a cabo diversas movilizaciones, manifestaciones y hasta una huelga general para forzar a la dirección a cambiar de actitud. Ahora queda esperar, y ver qué depara 1995.

Lo que más les preocupa en estos momentos es que toda esta problemática afecte lo menos posible a sus familias, en especial a los más pequeños de la casa. "Los críos lo están pasando mal, están preocupados", aseguran. En las cartas al Olentzero se nota ya que saben lo que está pasando. Algunos profesores nos han comunicado, incluso, que la situación puede tener su reflejo en el rendimiento escolar de algunos niños". "Lo que tenemos muy claro -concluyen- es que nuestros hijos son, precisamente, los que nos dan fuerza para seguir luchando. No nos moverán de aquí."

M. Pagazaurtundua



Algunos de los miembros de ELA en Danone, junto al responsable de la FETA en Navarra, Alejandro Bakaikoa

NEGOCIACION COLECTIVA



FETA-ETEF

PREACUERDO EN ALIMENTACION DE BIZKAIA

Los sindicatos ELA, UGT y LAB acordaron desconvocar la huelga que tenían previsto iniciar el pasado 21 de diciembre en el sector del comercio de alimentación de Bizkaia al alcanzar un preacuerdo con la patronal un día antes. El acuerdo recoge para este año un incremento salarial del 4,3%, el mantenimiento del plus de antigüedad en los términos actuales y una remuneración equivalente al salario mínimo interprofesional para los trabajadores con contratos de aprendizaje.

Al mantenerse las discrepancias para los casos de ILT y en materia de jornada, ambas partes acordaron someterse a arbitraje en el Consejo de Relaciones Laborales, en el caso de que no se alcance un acuerdo antes del 15 de abril de 1995.

En el mes de diciembre se firmaron también los convenios de droguerías y perfumerías y comercio de piel y calzado de Bizkaia, con incrementos salariales del 4,3% y 4,1%, respectivamente.

IKEGAF

HUELGA EN PETRONOR

El Comité de Empresa de Petronor ha convocado una huelga para los días 13, 14 y 15 de enero para exigir a la dirección de la empresa que cubra las vacantes existentes en el departamento de tanques, de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo. En opinión de ELA, la falta de personal en esta sección podría tener graves consecuencias en caso de accidente,

ya que por un planteamiento economicista se pretenden reducir las medidas de seguridad en la refinería.

En este sentido el Comité de Empresa ha presentado una denuncia ante la Inspección de Trabajo de Bizkaia por la implantación de un nuevo sistema de control, que es considerado inadecuado por los trabajadores, para actuar en caso de emergencia.

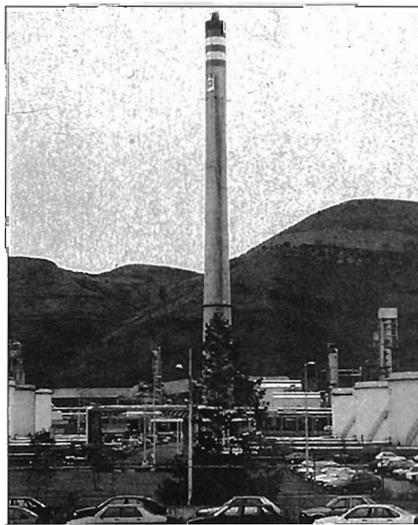
MANTENER EL FONDO DE PENSIONES DEL CONSORCIO DE AGUAS

La sección sindical de ELA en el Consorcio de Aguas del Gran Bilbao ha reclamado al Gobierno vasco que garantice las percepciones económicas recogidas en el fondo de pensiones. ELA ha criticado la "frivolidad" con la que ha actuado la Dirección del Consorcio de Aguas, que ha dejado de pagar las prestaciones complementarias a una veintena de jubilados, sin haber buscado previamente una solución al problema. ELA recuerda que desde hace varios años viene exigiendo la adaptación a la legalidad del fondo de pensiones, sin que desde el Consorcio se haya adoptado ninguna fórmula, a pesar de que los trabajadores han presentado proyectos concretos para la reducción de sus costos a futuro.

METAL

POR LA FIRMA DEL CONVENIO EN ARABA

ELA ha instado a los restantes sindicatos a abrir un periodo de refle-



xión en relación a los contenidos de convenio del metal de Araba y la actitud que ha mantenido la patronal del sector durante su negociación en 1994. Para ELA es necesario diseñar con urgencia una estrategia de cara a la negociación de 1995 e iniciar movilizaciones, si la patronal SEA no modifica su actual posición

Asimismo, ELA ha instado a los restantes sindicatos a la firma del convenio de 1994, que prevé un incremento salarial del 3,5% y diversas mejoras para los trabajadores con contratos de aprendizaje.

ZERBITZU PUBLIKOAK

ELA-K GOBERNU NAFARRA SALATU DU

"Akats izugarria da, eta langileen arteko giroa guztiz gaitzotuko du"; hauxe izan zen ELAko zerbitzu publikoetako ordezkarien erreakzioa. Gobernuak bigarren urtez soldata izozketa inposatzeko erabakia hartu zuenean. "ELA, LAB eta Afapnak alegia proposamen guztiz ajustatua egin genuen arren, ez dute amore eman". Abenduaren 15ean Adminis traritzako langileek bi orduko lanuzte orokorra burutu zuten, baina horrek ez zuen gobernu bere asmotik urrundu: 1995an, 1994an bezala, ere administraritzako langileei soldatek ez dute igoyerarik izango. Negoziatzerakoan besterik agindu bazuten ere, UPNko ordezkariak EAK aurkeztu zuen aurrekontu-emendakina (soldatak urtean zehar igotzea posible egiten zuena) berta behera utzi zuten; PSN eta IUk ez zuten bozketan parte hartu.

Coordinación:
J. A. Korta



LA PATRONAL DEL COMERCIO DE BIZKAIA CARECE DE VISION DE FUTURO

DANI GOMEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA FETA

La negociación colectiva en el sector del comercio de Bizkaia está realizándose con muchas dificultades, que se reflejan en la lentitud de la misma y algún conato de conflicto. Detrás de esta situación, pueden encontrarse diversos motivos, de los que el talante de la Patronal no es el de menor importancia.

A la situación de crisis, con una disminución de la actividad en el sector, se le ha unido el miedo a la pérdida de empleo y la coacción que los empresarios ejercen sobre quienes están con contratos temporales. Ello configura un escenario que el Centro Industrial y Mercantil ha utilizado para intentar desmontar los logros de los convenios, imponer modificaciones estructurales en los mismos y diseñar un modelo laboral con amplias prerrogativas para los empresarios, en un camino hacia la individualización de las relaciones.

Con este talante se ha guiado toda la actuación patronal. Primero, su negativa a una racionalización del sector a través de una estructura de negociación colectiva similar para todo el comercio, como propusimos los sindicatos. Posiblemente la concepción gremial y de cotos cerrados de poder con que se organiza el CIMV le incapacita para considerar siquiera el tema.

El retraso intencionado imprimido a los convenios para conocer el alcance de la reforma, lo que nos colocaba en fechas avanzadas, con el inconveniente añadido de las elecciones sindicales que ocupan parte importante de nuestra dedicación, ha supuesto otro elemento distorsionador y de crispación de la negociación. Así, las mesas se han ido constituyendo a partir de setiembre y algunas no lo están aún cuando estamos a finales de año.

Para rematar la faena, el CIMV con una visión sólo a muy corto plazo, ha demostrado, en el caso del comercio de alimentación, bien por incapacidad, bien por mala fe o tal vez por ambas, un desprecio hacia el interlocutor. Parece haberle preocupado más cómo descalificar a ELA que cómo resolver las discrepancias. Quizá por las contradicciones que su discurso sobre los horarios contiene cuando critican a las grandes superficies, a la vez que quieren aplicar sus mismas pautas. La prevalencia en la mesa de las posiciones de los supermercados y medianas superficies sobre el pequeño comercio, provocan este discurso de doble lenguaje.

Otra reflexión que cabe hacer está en el riesgo de la utilización del PRECO para forzar la modificación de los convenios. Cuando la Patronal presenta sus exigencias de modificaciones de fondo en el convenio y presenta como alternativa su solución vía PRECO, podemos estar creando la trampa de pedir todo para que luego el árbitro nos de lo que queríamos. Empate o ganar. Aún a costa de pervertir los procedimientos de resolución de conflictos.

Los acuerdos que se van logrando, en alimentación, piel y calzado o droguerías y perfumerías, en este contexto, podemos calificarlos de satisfactorios, con incrementos en torno al 4,3%, mejoras de la retribución del contrato en prácticas hasta alcanzar el S.M.I., mantenimiento de los pluses de antigüedad, permanencia del complemento en caso de ILT, o salvar la necesidad de acuerdo para modificar los horarios.

De todas formas, queda la sensación de que abordar los problemas estructurales del comercio, las nuevas competencias, el reciclaje y especialización necesarios, etc, exige una patronal con una visión de futuro más amplia y con otro estilo.

EL COMENTARIO DEL MES

Txaro Uriondo es andereño en la ikastola de Arrigorriaga y pertenece a T4 desde 1992. T4 surgió para reforzar la unión y el autoapoyo de las personas que tienen el virus del SIDA —esto es, de los seropositivos—. Hemos hablado con Txaro acerca de los objetivos de esta asociación y de la situación que viven seropositivos y afectados. El nombre 'T4' proviene de la medicina y se refiere a las defensas de que dispone el cuerpo humano.

TXARO URIONDO, ELA-KO ORDEZKARIA ETA T4 ELKARTEKO KIDEA

"HIES-AK EZ DU ARRISKU TALDERIK BEREIZTEN"

—Zein da T4 taldearen jatorria?

—T4 elkarte seropositiboen autolaguntzarako sortu zen. Elkarrekiko laguntza beharrezkoa zela erabaki zuen talde batek, gizartean HIESa dutenak onartuta ez daudela ikusi ondoren. Seropositiboentzat eta euren alde pentsatutako erakunde bat da T4. Horregatik, talde honetan seropositiboek dute lehenik hitza eta botua, eta gainontzekoek ondoren.

—Zein zerbitzu ditu jendaurrerako?

—Jendearen galderei eta kezkei erantzuteko telefono bat daukagu. Bestalde, gure lokaletan ere hartzen dugu argibide bila datorren jendea, edo birusa hartu duela jakin dutenak, nola jokatu eta bizimodua aurrera eramateko bete behar dituzten arauak ezagutzeko. Guzti hori noski beti isilpekoa da. Harrera horrekin seropositiboa zein informazio eske etorritako jendea lasaiago geratzen da.

Gero, ba daukagu baita informazioa gizarteko talde ezberdinetara hedatzeko zeregina: Institutu edo maila ertainetako ikastetxeetan edo emakume taldeetan hitzaldiak ematen ditugu.

BIZIMODU NORMALA

—Bizimodua erabat aldatzen al du birusa izateak?

—Birusa dugunok bizitza normala egin dezakegu, baita familia dugunok ere. Arruntagoa izan dadin orde gaitzari buruz normal hitzegitea eskatzen dugu, ez tabu bat bailitzan, oraindik egiten den legez. HIESa bide sexualaz kutsatzen dela argi utzi be-



harra dago, ez eskua edo musu bat ematearen ondorioz, eta ezta dutxa edo edalontzi bera erabiltzeagatik ere.

—Seropositiboak ze egoera bizi du?

—Errealitateak erakusten digu birusa dutenak beldur direla, eta ez da harriztekoa. HIESari 'mendeko izurria' deitu izanak jada adierazten du askok gaitzarekiko duen aurreiritzi ezkorra. Guk nahi genukeena zera da, HIESa minbizia edo beste edozein gaitz larriren moduan gauza normalizat hartzea. Askotan jendeak dio gaiso eta seropositiboekiko solidario dela, baina benetan hori ez da betetzen.

Adibide bat: Joan den abenduan HIESaren eguna izan zenean mahai informatiboak jarri genituen kaleetan, eta jende asko ez zen hurbildu ere egiten. Zenbaitek gainera zion HIESaren birusa hartu duena errudun dela, eta egin behar ez dena egiteagatik direla seropositibo; harrigarriena da 30-40 urteko batzuk hitzeginen zutela modu horretan...

LAN-ARAZOAK

—HIESak lanean arazoak sor ditzake?

—Bai, lanpostu batetarako jendea hautatzen ziharduela, enpresa batek HIESaren birusa zuen pertsona bat errefusatu nahi izan

zuen, baina atzera bota tzea lortu zen. Nere uste analisiarena arrisku orokorra; enpresa askok burutzen dituzte hautaketa prozesuetan edo kontratuetan berritzaileak jendea kailean uzteko. Horri aurre egin behar diogu.

—Ez al zen hutsegitea izan "arrisku taldeak" aitatzeta?

—Behar bada bai. Egunduenek onartu dute 'arrisku talderik' ez dagoela, 'praktikak' baizik. Ezezagun baten tekin harreman sexuala izateko unean, nahiz eta besteak gorputz ederra eta itxura ona izan, ezin bestekoa da kondoa erabiltzea. Inoiz zalantza izanez gero, komeni da prozesuak egitea HIESaren birusa daukagun edo ez jakitearren.

POZA

—Zer diozu talde honetako esperientziak?

—Esan dezaket jendea beste era batetara ezagutzen dela, maitasuna eta pozari garrantzi handia goa ematen diogu horrela ko egoerak bizita. Bestalde, iharduera oso anitza egiten ditugu. Ni adibide masaje eta errelajazio talde lerraren arduradun naiz.

Edonor etor daiteke guregana, taldea eta bertako kideak ezagutzera. Ongarri dago zelakoak garen jakitea. HIESaren eta aurreiritzi faltuen aurkako gure borroka desdramatizat egin behar da. Egoera jende guztiaren maitasunarekin hobetuko da.

"QUEREMOS QUE EL SIDA SEA CONSIDERADO UNA ENFERMEDAD MAS"

G. Zeberic

LABUR

✓ Repetidamente observamos que las condiciones de trabajo en lugares cerrados (oficinas) permanecen 'estancadas', ofreciendo un panorama de salubridad que nos hace pensar más en espacios confinados que en centros de trabajo cuya confortabilidad haría pensar en un lugar asequible para tareas que exigen concentración y eficacia. La renovación de aire viciado, la habitabilidad o la insonorización son temas aún pendientes y que deben ser tratados rápidamente.

✓ Hasi berria den urte honek berriak dakartzigu: Euskal Autonomi Elkartean Osalan (Lan Segurtasun eta Osasunerako Euskal Institutua) ezarri berria dugu, estatu mailako Lan Osasun Legea argitaratu dute eta Bilbon Lan Segurtasun eta Osasunerako Agentziaren hastapenak eman dira. Ongi etorriak bitez guzti hori dela medio lan baldintzak hobetzea lortzen badugu.

✓ Hasta octubre de 1994 se registraron en la CAPV 60.349 accidentes, de los cuales 27.250 fueron clasificados como leves y 533, como graves. 63 siniestros resultaron ser mortales, mientras que 32.503 produjeron lesiones pero no la baja en el centro de trabajo. En el sector de la construcción se registraron un total de 4.402 accidentes (un 14% de los efectivos laborales).

✓ Langile ezkerren beharrianak ez dira kontutan izaten lanpostuetako diseinu ergonomikoa egiteko unean. Langileen ia %15a ezkerre dela jakinik, lan baldintzen hobekuntzarako oso garrantzi handiko puntua litzateke hau.



TRABAJADORAS: PROTECCION VERSUS DISCRIMINACION

En 1994 había en Euskadi registrados unos efectivos laborales de 132.700 trabajadoras, 100.600 en la CAPV y 32.100 en Navarra. Ello supone que las mujeres suman el 27% de la población trabajadora de la CAPV y el 31% de la de Nafarroa. Estas cifras recogen únicamente a las mujeres asalariadas y que están expuestas a diversos factores de riesgos en el lugar de trabajo.

La temática de seguridad y salud laboral se afronta normalmente de forma general, pero es necesario hacer hincapié en el colectivo femenino, dado que este es el grupo laboral más desfavorecido. Como muestra basta observar el tratamiento que se da a este colectivo dentro de la normativa europea e internacional (OIT). En concreto, conviene recordar algunas estrategias sindicales que se han de llevar a cabo a fin de mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras, a saber:

■ Inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que promocionen la salud y la seguridad de las trabajadoras en el centro de trabajo.

■ Asegurar el acceso a la información sobre sustancias nocivas y su forma de prevención.

■ Diseñar condiciones de trabajo en tareas de trabajos repetitivos y nocturnos.

■ Formación de las trabajadoras en materias de seguridad y salud laboral.

■ Contemplar el tratamiento específico sobre las capacidades físico-psíquicas de las trabajadoras.

■ Informar sobre los métodos aplicables en aquellos casos en que la trabajadora esté en situación de dar a luz o en período de lactancia, contemplando la posibilidad de cambio de

puesto de trabajo y licencias.

■ Posibilidades ofrecidas a las trabajadoras a fin de efectuar una eficaz vigilancia de su salud por medio de exámenes médicos periódicos.

■ Concienciación en materia de prevención de riesgos, partiendo dicha actividad de un planteamiento práctico desde la dirección de la empresa.

■ Integración de trabajadoras en los comités de seguridad.

■ Participación de las trabajadoras en el desarrollo de las condiciones de trabajo, que integran las políticas para combatir el hostigamiento sexual.

Rubén Díaz

En este momento se está discutiendo en el Parlamento de Madrid el futuro de la Seguridad Social. La reforma del sistema de la Seguridad Social es un tema de suma importancia, sobre el que es necesario que los sindicatos fijemos posiciones.

UNA NUEVA LEY PUEDE ECHAR POR TIERRA LA ACTUAL FISCALIDAD DE LAS EPSVS

LAS ENTIDADES DE PREVISION SOCIAL VOLUNTARIA CORREN PELIGRO

Quemos tratar un aspecto de importancia en relación a lo que sea el diseño de la Seguridad Social del futuro. En concreto, las Entidades de Previsión Voluntarias (EPSVs), que son mutualidades de previsión social voluntarias, o dicho de otra manera, un mecanismo de complemento de pensiones que se viene desarrollando en la CAPV.

La CAPV, como Nafarroa, tiene competencias exclusivas en materia de mutualidades. Al amparo de esas competencias, en 1984 se aprobó la Ley de EPSVs en la CAPV.

En el Estado se está abordando la reforma de la Ley de Supervisión del Seguro Privado. Aunque aparentemente no parezca un tema relacionado, en el actual anteproyecto de ley se tocan aspectos esenciales, tanto respecto a las mutualidades de previsión social en el Estado, como para las EPSVs.

A pesar de las competencias exclusivas anteriormente mencionadas, la mayor parte de los artículos del Anteproyecto tienen la consideración de básicos. Es decir, estamos ante una nueva Ley de Bases que intenta eliminar las competencias exclusivas de la CAPV, en este caso en materia de mutualidades.

De prevalecer la redacción actual, la situación de las EPSVs quedaría muy



perjudicada, tanto en sus reglas de funcionamiento como por el tratamiento fiscal de que gozan.

POSICIONES DISPARES

La posición de los sindicatos no ha sido común en este tema. El anteproyecto ha pasado por el Consejo Económico y Social (CES) estatal, donde UGT y CC OO presentaron enmiendas que hacían referencia a las EPSVs.

En los textos de UGT y CC OO se hacía una valo-

ración positiva de que el anteproyecto de ley no recoja a las mutualidades como una de las posibles vías de previsión social complementaria, a la vez que se ataca directamente a las EPSVs de la CAPV, al cuestionar la constitucionalidad de la Ley de EPSVs y decir que el tratamiento fiscal sobrepasa el Concierto, es decir, que tampoco es legal.

De este modo, UGT y CC OO optan por un modelo más perjudicial para los

trabajadores y trabajadoras (las EPSVs son un sistema no lucrativo, frente a los planes y fondos de pensiones, que tienen una gestión más cara y son defendidas por estas dos organizaciones), se despreocupan de la inseguridad en que quedarían las EPSVs (único sistema de previsión social complementaria que está funcionando medianamente bien en el Estado). Esto lo hacen por intereses meramente económicos (cobrar el 2% de gestión) de sus organizaciones.

"LEGE HONEK
EAE-KO
EPSV-EN EGITURA ETA
ONURAK GALERAZ
DITZAKE"

"UGT ETA
CC OO-EK
SOILIK BEREN INTERESAK
DITUZTE GOGOAN,
HOTS, GESTIOAREN %2A"

Mikel Noval



LAN-KOSTUAK: ALEMANIA 42, ESPAINIA 20

Koloniako Institutuak nazioarte mailan egin duen ikerketa baten arabera, lan-kostuak manufaktura-industrian Alemanian 1993an orduko 42,67 marko ziren. Urte berean estatu espainiarrean 20,72 marko besterik ez ziren, hots, aztertutako 21 estatuen artean soilik Grezia eta Portugalen baino garestiagoak.

Denerako kopuruetan kostu osoak, Gizarte Segurantza barne, sartzen dira. 1993an aurreko urteekiko Estatu espainiarreko soldata balio errealean estatu gehienetako soldaten aldean murriztu egin ziren, pezetaren debaluazioa soldatek balio nominalean izan zuten igoera baino askoz ere haundiagoa izan baitzen.

Beraz, soldata-kostuen abantaila beste estatuekiko ez da soilik mantendu, areagotu baizik. Horren adibide bat 1993an Britainia Handia eta Irlandarekiko gertatu zena dugu. 1992an bi estatu horien denerako kostu antzekoak edo baxuagoak zituzten. 1993an Espainiako kostuak baxuagoak dira.



CRECIMIENTO SIN CREACION NETA DE EMPLEO

El crecimiento económico de la CAPV se situará en 1994 alrededor del 2,5%. En el Estado se crece a un ritmo inferior, de entre el 1,5 y el 2%. En relación a 1993 la situación está mejor, ya que el año pasado el PIB, tanto de la CAPV como de Nafarroa y del Estado no sólo no creció, sino que bajó.

Sin embargo, la mejora de la situación económica en términos de PIB no puede ocultar la realidad de que el empleo sigue siendo el principal problema que existe en Euskadi.

A pesar de ese crecimiento, a lo largo de 1994 no habrá creación de empleo neta. Es decir, a finales de 1994 el número de personas con trabajo no es mayor que el que existía al principio. Esto ha ocurrido a pesar de que el empleo a tiempo parcial y la precariedad se han extendido aún más con la reforma laboral.

Por tanto, la reforma laboral no sólo ha empeorado las condiciones de trabajo y ha instaurado el despido libre a la vez que lo ha abarataado, sino que además se ha demostrado ineficaz para crear empleo, incluso en época de crecimiento económico.

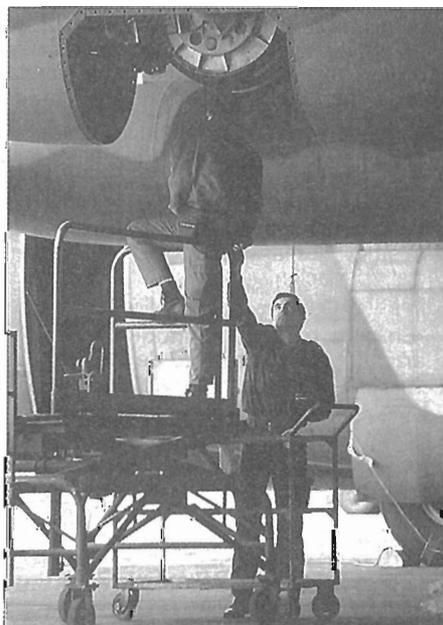
RECORTES DESIGUALES

La política económica que se pretende aplicar es profundamente regresiva y tiene consecuencias muy negativas. Para avalar esta afirmación se pueden señalar los tres objetivos más importantes declarados de la política económica:

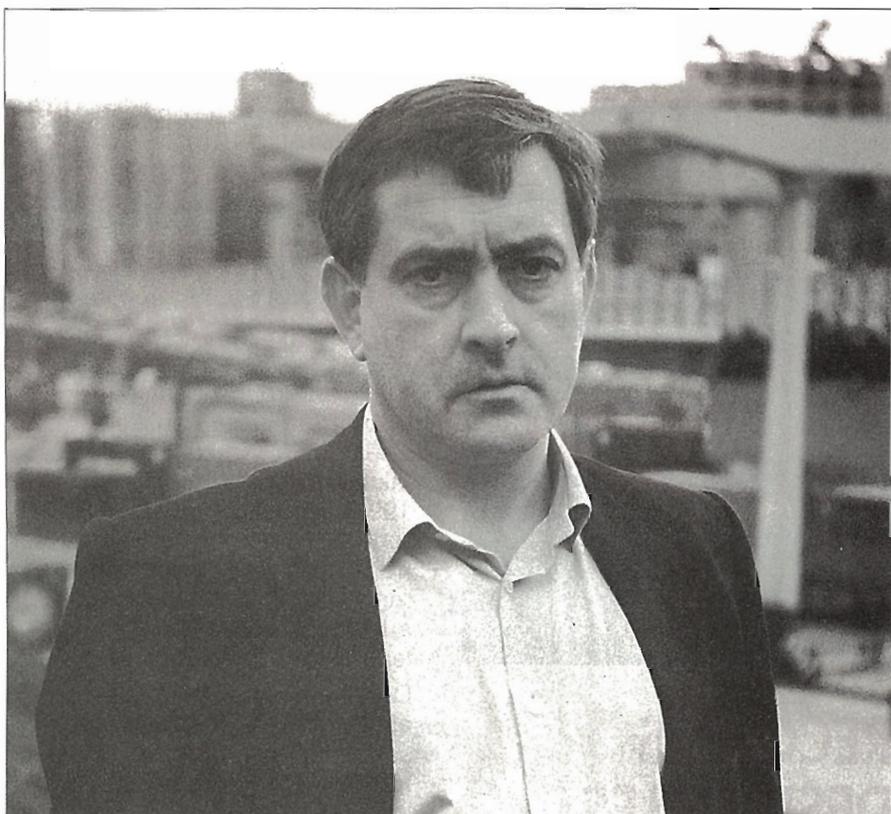
—Exigencia continua de moderación salarial, que se hace siempre a los trabajadores, con independencia de que se esté en una época de crisis o en una fase de crecimiento económico. Esto entra en contradicción con lo que se dice de los beneficios empresariales, que es que el objetivo de las empresas es maximizar el beneficio y todo lo que va en esa dirección es bueno, porque dan lugar a inversión y a empleo.

—Exigencia de recortar el gasto social, lo que significa una menor protección social para los más necesitados.

—Desfiscalización de las rentas de capital, bien sea por ley o por la extensión de un fraude fiscal que no se intenta atajar.



José Elorrieta, secretario general de ELA, hace balance de lo que ha sido 1994. Un año lleno de claroscuros, ya que mientras la situación económico-laboral ha venido marcada por la aplicación de la reforma del mercado de trabajo y la no creación de empleo, a nivel sindical se han dado pasos importantes como la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores —que permite la descentralización de la negociación colectiva— o la posibilidad de empezar a hacer en Euskadi una verdadera formación continua, a la medida de las necesidades de nuestro tejido productivo. Las elecciones sindicales y los mejorables resultados que ELA está obteniendo, por encima del 40% de la representatividad, ha sido otro de los datos positivos que a nivel interno ha tenido nuestra organización. Cara a 1995, lograr limitar la aplicación de la reforma laboral, por medio de la negociación colectiva es el gran reto que se marca ELA, sin olvidar otros temas como la política industrial y de empleo, respecto de los cuales ELA va a presentar propuestas concretas al nuevo gobierno vasco.



JOSE ELORRIETA, SECRETARIO GENERAL DE ELA

"CONFEBASK TIENE QUE DAR LA CARA"

-¿Qué balance haces de 1994 a nivel social, económico y laboral?

-1994 ha sido un año claramente negativo desde el punto de vista socio-laboral. No podemos olvidar que el gobierno y el parlamento español han puesto en marcha una reforma laboral que ha desregulado, que ha precarizado de manera muy importante el mercado de trabajo. Recientemente, Felipe González ha dicho a los empresarios que en los últimos meses se ha abaratado el despido un 26 ó un 27%, lo que confirma que el objetivo de la reforma laboral no era crear empleo sino abaratar el existente. Por otra parte, a nivel económico, en el 94 se inicia un cierto repunte, lo que es un dato positivo respecto a 1993. De todas maneras hay que decir claramente que ese moderado crecimiento económico no refleja un cambio de tendencia en la evolución del empleo. Se sigue destruyendo empleo: en concreto, durante el 94 se ha perdido aproximadamente el 5% del empleo industrial. Por eso, a pesar de que la economía vasca esté creciendo no se pueden echar las campanas al vuelo. Al menos, mientras los crecimientos económicos que se den no vayan acompañados de nuevos puestos de trabajo.

-Siguiendo con el tema de la reforma laboral, hace unas semanas se barajaba, incluso, la posibilidad de intensificar la desregulación del mercado de trabajo...

-Así es. Para algunos la reforma laboral se ha quedado corta, y esa es una de las cosas que más me preocupa, que la desregulación del mercado laboral no ha hecho más que empezar. Mirando al futuro inmediato, por tanto, hay importantes motivos de preocupación: La contratación fija es del 2%, es decir, prácticamente no existe. Constatamos, además, el alcance de los contratos basura, el impacto de las Empresas de Trabajo Temporal, el vacío derivado por la derogación de las ordenanzas o las consecuencias de la cláusula de desenganche salarial en la negociación colectiva.

No podemos obviar, tampoco, que al intentar hacer competitivas las empresas mediante la reducción de los costes laborales se están dejando sin afrontar los déficits estructurales de nuestro tejido industrial, (tamaño, producto, red comercial, formación, gestión...), y eso se va a pagar.

-En este balance la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores aparece como la única nota positiva...

-Este es un aspecto muy relevante para el sindicalismo vasco, porque frente a un modelo que venía funcionando desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, que centralizaba las relaciones laborales y jerarquizaba la negociación colectiva, haciendo prevalecer los acuerdos y convenios del ámbito territorial superior, a partir de esta modificación del artículo 84 se consiguió situar los acuerdos en un plano de igualdad, con independencia del ámbito. Supone descentralizar la negociación colectiva, y éste es un paso fundamental e importantísimo cara a futuro.

CRECIMIENTOS POSITIVOS

-1994 no ha sido, tampoco, negativo para ELA como organización, tal como puede desprenderse, por ejemplo de los resultados de las elecciones sindicales...

-Así es, pero no sólo por eso. Como organización, ELA ha mantenido un nivel de actividad sindical más que aceptable en 1994. En el primer semestre llevamos a cabo campañas como la de la reforma laboral o la defensa del Marco Vasco de Relaciones Laborales de un alcance muy importante. En la segunda mitad del año y debido a la celebración de elecciones sindicales, se da un cambio de tendencia en la organización para centrarnos en l.

"HAUTESKUNDEEK
NORBERA BERE
TOKIAN IPINTZEN
DUTE ETA HORREN ARABERA
JOKATU BEHARRA DAGO"

preparación de las elecciones sindicales.

El esfuerzo, sin embargo, creo que está mereciendo la pena, porque a pesar de que ELA partía ya de un nivel de representación muy alto, está incrementando su presencia en los cuatro territorios y en las siete federaciones, y esto, realmente, es algo que no podía esperar ni el más optimista porque, insisto, partíamos de niveles muy altos.

No podemos olvidar a la hora de hacer un balance de la situación de la organización que seguimos creciendo en afiliación. Para nosotros este dato es importantísimo, porque supone nuestra penetración sindical. Durante el 94 hemos crecido aproximadamente un 3%. No es tanto como habíamos previsto, pero el hecho de crecer en una coyuntura de destrucción de empleo y crisis económica es positivo en sí mismo.

-Cuando se han realizado ya el 70% de las elecciones sindicales, ¿qué valoración haces de los resultados?

-El nivel de elecciones realizadas nos permiten establecer ya algunas conclusiones provisionales. En primer lugar, hay que decir que se ha consolidado un sindicalismo a cuatro. Aunque con la matización de que uno de esos sindicatos, ELA, es claramente mayoritario, rebasando holgadamente el 40% de representación; mientras, los otros sindicatos, se sitúan dentro de una horquilla, prácticamente entre el 15% y el 16,5%, en la que están LAB, CCOO y UGT, por este orden.

Respecto al resto de organizaciones sindicales, creemos que LAB está cumpliendo sus expectativas de crecimiento, mientras que UGT y CCOO pierden representatividad. Este triunfo del sindicalismo abertzale demuestra el apoyo de los trabajadores vascos al Marco Vasco de Relaciones laborales, a un modelo de sindicalismo a ras de suelo, frente a otro, centralista y de cúpula. En todo caso, los datos están ahí, las elecciones ponen a cada uno en su sitio y todos, sindicatos, patronal y gobierno tenemos que acostumbrarnos a funcionar de acuerdo con dichos datos.

-Las elecciones en Navarra se están llevando a un ritmo distinto.

-En Navarra, se han registrado prácticamente un 40% de los delegados de hace cuatro años. Los datos de Navarra son, por tanto, menos concluyentes. Lo más destacable es

"EZINBESTEKOA DA HAZKUNDE EKONOMIKOAK ENPLEGUA SORTZEA"

que vamos cumpliendo las previsiones y que, además, somos el segundo sindicato. Nuestro objetivo es mejorar relativamente nuestra representatividad, y estamos camino de conseguirlo.

POLITICA INDUSTRIAL ¡YA!

-¿Crees que los resultados electorales van a influir en las relaciones intersindicales?

-La situación económica y laboral derivada de la reforma del mercado de trabajo necesita un nivel de entendimiento intersindical lo más amplio posible. Es por tanto necesario buscar un denominador común en la colaboración intersindical.

Pero dicho eso hay que hacer una matización importante: el denominador común tiene que ser algo que realmente merezca la pena. Y ese algo que merezca la pena es el Marco vasco de Relaciones laborales. Si esa condición no se da, y el tema del marco vasco en el sentido en el que lo estamos planteando se entiende como un mal menor por parte de algunos sindicatos, y siguen defendiendo un modelo uniforme de relaciones labora-

"BERRIRO PLAZARATUKO DUGU INDUSTRI POLITIKAREN BEHAR LARRIA"

les en el estado, adelantamos ya que va a haber dificultades para llegar a acuerdos intersindicales.

-Tras varios meses de negociaciones se ha perfilado el nuevo gobierno vasco. ¿Qué le pide ELA a este ejecutivo autónomo?

-Estamos a la espera de conocer con exactitud la composición del nuevo gobierno y el programa, por lo que hay muchas incógnitas por desvelar todavía. De todas maneras si estamos es disposición de decir, por ejemplo, que nos ha decepcionado que no se haya contemplado el área del marco sindical laboral como un área de cierta relevancia a impulsar en la próxima legislatura.

ELA ha elaborado ya un documento en el que planteamos una serie de temas y reivindicaciones que nos parece que deben ser abordados de manera prioritaria como son la elaboración de una política industrial -creemos que este tema debe ser el eje central de la actuación del próximo gobierno-; la lucha contra el fraude fiscal -que empalma directamente con las necesi-

dades de disponer de los suficientes recursos públicos para hacer frente a las perentorias necesidades de inversión y gasto-; las transferencias en materia sociolaboral, el tema de la participación institucional...

PATRONAL SIN PROYECTOS

-¿Cuáles son los principales retos, las principales reivindicaciones de ELA en este año que empieza?

-En lo que se refiere a la negociación colectiva, 1994 ha sido un año de transición. Ha habido un pacto tácito para no incorporar los elementos negativos de la reforma a los convenios, abriéndose un paréntesis en este tema. En 1995 nuestro objetivo sigue siendo impedir la aplicación de la reforma laboral, por medio de la negociación colectiva.

La relativa mejoría de los índices económicos de la que hablábamos antes puede darnos un mayor margen de manobra en la negociación pero, en cualquier caso, el trabajo de prepararla desde un punto de vista de propuestas, de organización, de buscar la participación de los trabajadores es algo que hay que hacer.

Otros de los retos que tenemos, por ejemplo, es el de ser capaces de que las propuestas que vamos a realizar al nuevo ejecutivo vasco, acaben teniendo un reflejo en su actuación.

-Finalmente, ELA ha criticado reiteradamente la falta de una verdadera patronal en Euskadi. Esa sensación se ha intensificado aún más en los últimos meses, ¿no?

-Así es. En la modificación reciente del artículo 84 del E.T. o en todo el tema de la Formación Continua, Confebask no ha mantenido una posición mínimamente comprometida. Su papel ha sido de una ambigüedad calculada. Llevan tiempo con la táctica de esperar que sean otros los que tomen la iniciativa, los que maduren los temas y den la cara. Se percibe, quizás de un tiempo a esta parte con mayor claridad, que Confebask se está haciendo un hueco sin asumir riesgos, sin comprometerse, ni por un proyecto de país ni por un modelo de relaciones laborales determinado.

Nosotros necesitamos de una patronal pero no podemos inventarla. Confebask tiene que dar la cara.



Elorrieta acusa a Confebask de no dar la cara cuando hay que comprometerse con un proyecto de país

J. Jayo

El modelo de formación continua –formación profesional para trabajadoras y trabajadores en activo– que propugna ELA para Euskadi tiene ya un primer ejemplo en Gipuzkoa. Por iniciativa del sindicato, Adegí y la Diputación Foral de Gipuzkoa, desde pasado marzo viene funcionando un sistema de gestión tripartita, mientras que los programas son impartidos por centros de formación profesional.

ELA, DIPUTACION Y PATRONAL IMPULSAN UN SISTEMA DE FORMACION CONTINUA DE DEMANDA

GIPUZKOA TRABAJA LA FORMACION CONTINUA

El Decreto 82/1994, "sobre Concertación en Formación Continua", ha supuesto el refrendo formal para el modelo. El también llamado 'Plan de Concertación' empezó aplicándose en siete sectores, que en octubre se han ampliado a diez. La Diputación ha destinado en 1994 para este capítulo 114 millones, que el año próximo aumentarán de modo considerable.

La necesidad de la formación se puede apreciar empezando desde los puestos de trabajo, en los que es necesario mejorar el nivel de conocimientos, hasta en la falta de capacidad de polivalencia, habitual en las empresas. En muchas ocasiones las empresas adquieren maquinaria e instalaciones a las que después no se sabe sacar todo su rendimiento.

Por otro lado, una gran parte de los trabajadores llevan muchos años trabajando sin que hayan tenido ninguna formación profesional, por lo que sus capacidades son muy limitadas y el riesgo de que queden desplazados es muy importante.

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) constituyen el 95% de la industria de Gipuzkoa. "Los empresarios de las pymes trabajan al día, y no suelen tener tiempo para pensar en otras cosas", afirma Izaskun Garikano, responsable de ELA en el Plan de Concertación de Formación Continua.

Dada esa incapacidad para llevar a cabo planes de formación, hay que proporcionar asistencia a las empresas pequeñas. Por ello, en el marco del Plan de Concertación se ha contratado a personas para que sondeen las necesidades de formación en las empresas, para que a continuación los centros de formación profesional pue-



Izaskun Garikano representa a ELA en el Plan de Concertación

dan diseñar programas adecuados a las carencias existentes.

El Decreto foral contempla la existencia de un 'centro singular' en cada sector, "denominado así porque constituye la punta de lanza", explica Garikano. La Diputación, que mantiene una estrecha relación con los centros de formación profesional, ha venido invirtiendo cientos de millones en dotar a aquellos de las instalaciones y máquinas más modernas.

MAS DE 500 VISITAS

Los analistas de formación mantienen entrevistas en numerosas empresas de cada sector. Entre marzo y octu-

bre han visitado 527 empresas de Gipuzkoa, en las que han empleado una media de casi 4 horas (2.086 en total). El Plan de Concertación tiene por tanto un aspecto muy positivo, llega a numerosas empresas, no sólo a las mayores de cada sector. Ello permite analizar las situaciones, transmitir experiencias e identificar las necesidades concretas.

Una vez averiguados los contenidos que pueden satisfacer la demanda sectorial, los centros de formación profesional elaboran los programas: 'Pinchos y cazuelitas', 'Barnizado', 'Interpretación de planos', 'Fabricación de papel'... Hay cursos para to-

dos los oficios y gustos. Izaskun Garikano afirma que "la respuesta ha sido muy positiva. Ha habido cursos que se han dado dos y tres veces".

AGILIDAD

"Prendemos dar agilidad a la formación", explica Izaskun Garikano, "la demanda suele surgir rápidamente, por lo que precisa también de una respuesta rápida". Con el fin de mantener esa agilidad, los cursos no tienen una duración muy prolongada. Pueden constar de 3 horas diarias durante dos semanas o incluso menos, de 8 horas en dos días.

Los promotores del Plan de Concertación pretenden trasladar el tema de la formación continua al diálogo entre empresarios y trabajadores, lograr que este punto constituya un aspecto importante de la negociación colectiva. Aspectos como el de las horas dedicadas a formación deben negociarse, porque ahora casi siempre corre sólo a cargo del trabajador o la trabajadora. De hecho, el 87% de las personas ha asistido a los cursos por iniciativa propia. "Pero hay que hablar con los empresarios que ellos asuman una parte del coste, ya que la formación redundará en beneficio de la empresa", asegura la responsable de ELA.

El objetivo final del Plan de Concertación es también crear en las empresas una cultura de la formación y que sean cada vez más los propios empresarios los que demanden de forma regular. "No es fácil concienciar a todos", asegura Garikano, "pero no podemos limitarnos a considerar la formación como 'eso que permite ganar más', sino como algo imprescindible y que da seguridad al puesto de trabajo".

**"PLANA BULTZA DUTENEK
GAIA NEGOZIAKETA
KOLEKTIBOAREN GARRANTZIKO
ATAL BIHURTU NAHI DUTE"**

J. Mendia

MUNDO

ESPAÑA, MAL CLASIFICADA

España no merece buena nota en 'competitividad'. Dos acreditadas instituciones suizas (el Instituto IMD y la Fundación Forum Económico Internacional) han publicado recientemente la clasificación de competitividad referida a 1994. Ambas instituciones han realizado una detallada investigación sobre las 41 economías presuntamente más competitivas, incluyendo los países recientemente industrializados.

El informe evalúa la competitividad de cada país en función de los ocho factores que los economistas consideran determinantes:

-*Fuerza de la economía nacional:* una evaluación global a nivel macroeconómico.

-*Internacionalización:* el grado de participación de los países en los flujos internacionales de intercambio y de inversiones.

-*Gobierno:* la eficacia de las políticas públicas en materia de competitividad.

-*Sistema financiero:* la actividad y los resultados de los mercados de capitales y la calidad de los servicios financieros.

-*Infraestructura:* la forma en que los recursos básicos y el sistema de producción y de intercambios satisfacen a las necesidades de las empresas.

-*Gestión de las empresas:* la eficacia de la gestión para innovar, ser responsable y producir beneficios.

-*Ciencia y tecnología:* ¿qué capacidad existe en estos campos y en qué medida sabe el país explotar la investigación básica y luego aplicarla?

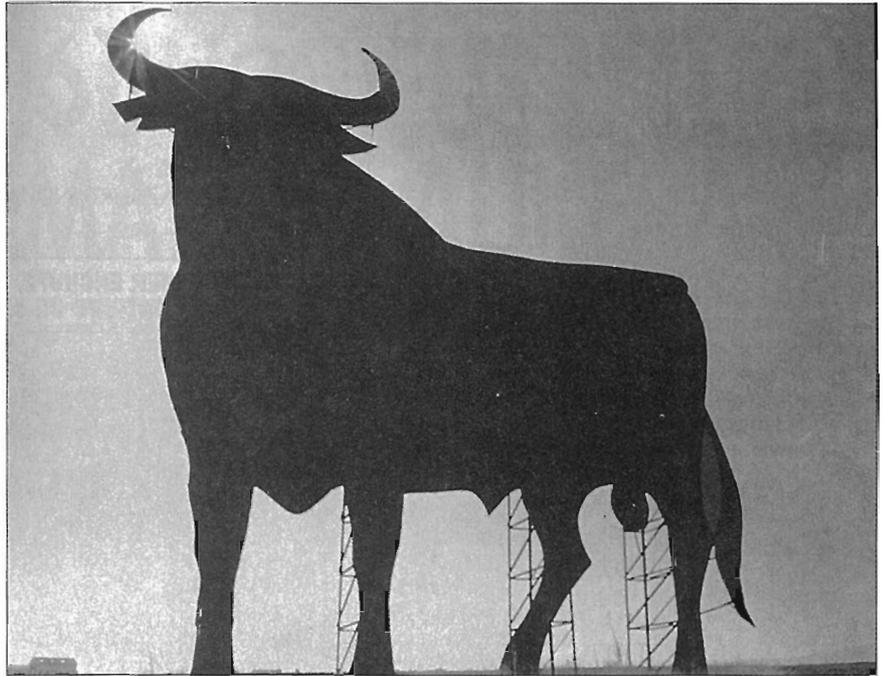
-*Las mujeres y los hombres:* La calidad y la disponibilidad de los recursos humanos.

RAZONES

A los resultados ofrecidos por la investigación basada en estos factores se ha añadido una gran encuesta (129 cuestiones) realizada entre 16.500 expertos y líderes de todo el mundo, cuyos datos objetivos han servido para realizar la clasificación definitiva de los países en el ranking de competitividad.

Estados Unidos recupera el primer puesto. Singapur va por delante de Japón y Hong Kong precede a Alemania, aunque por poco. Estas son algunas de las sorpresas, relativas sorpresas. España anda por el puesto 25, detrás de Corea del Sur, de Chile, de Tailandia, Irlanda, etc. México sigue muy de cerca a España.

Esta calificación del nivel competitivo del Estado español confirma otras investigaciones que hace poco alarma-

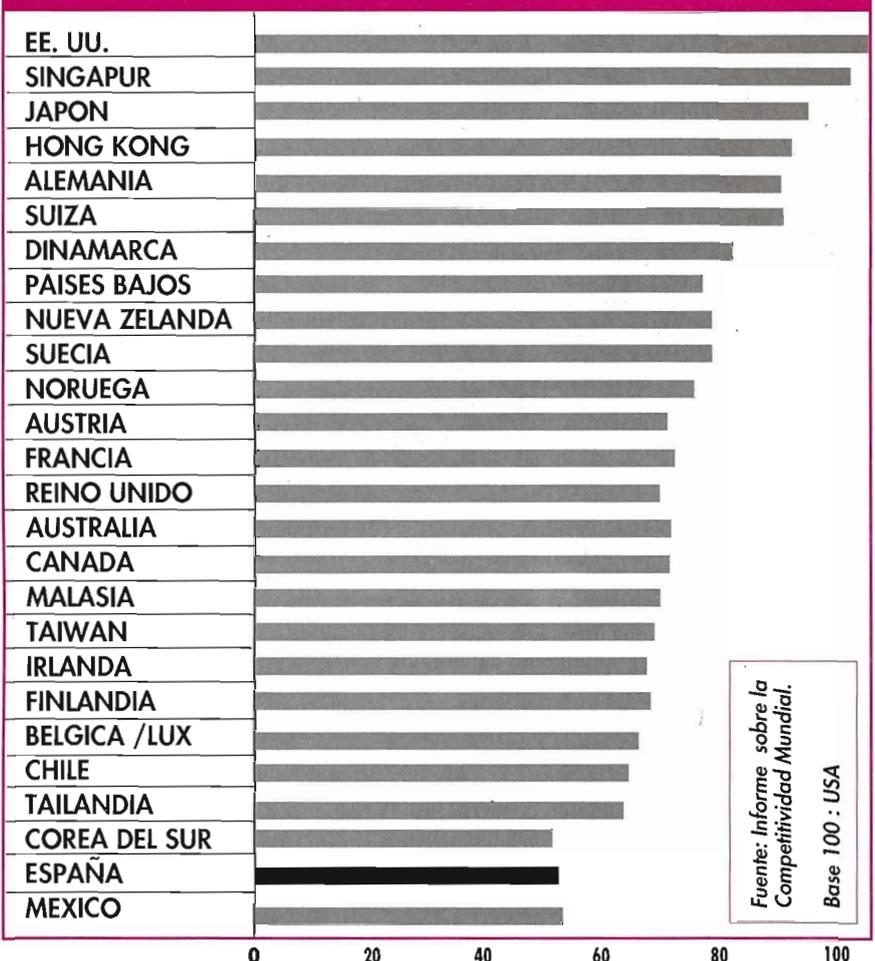


ron a la opinión pública. Ese es el hecho. Cuando gobierno, patronales y economistas ortodoxos se enfrentan con el dato, inmediatamente aplican una doctrina fundamentalista para recuperar, por el atajo, la competitividad que nos clasifique mejor: desregularizar aún más el mercado de trabajo y frenar los salarios. Remedio que ya no aplica ni Tailandia.

La pésima clasificación del Estado español tiene, claro es, su explicación. Y no es seguramente ajena a esta explicación el simplismo –sin duda interesante, pero simplismo al fin y al cabo– de estos 'dirigentes', tan autosuficientes como cortos de vista.

Iturriaga

PALMARES MUNDIAL DE COMPETITIVIDAD



1994, un año "basura"

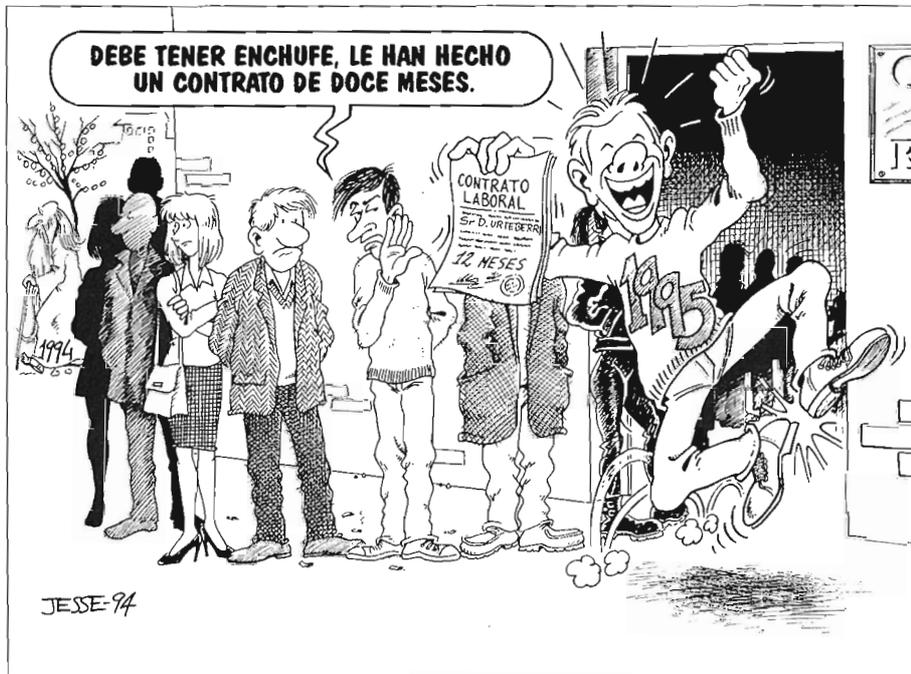
***** M. PAGAZAURTUNDA *****

Crónica del mes" comenzaba su andadura hace ahora un año, de la mano de 1994, reflejando las incertidumbres, los miedos y las esperanzas que el nuevo año provocaba en todos nosotros. Casi sin darnos cuenta, 1994 ha dejado paso a 1995, y nos encontramos en la misma situación. La historia se repite.

1994 se recordará como el año de la Reforma Laboral, como el año de los contratos basura. El parlamento español ratificaba esta reforma del mercado de trabajo el pasado mes de mayo, a pesar de la oposición de sindicatos y trabajadores, que unos meses antes, el 27 de enero, protagonizaron una huelga general que paralizó el país. Todo en vano, el gobierno siguió adelante con sus medidas flexibilizadoras, contra viento y marea, bajo la justificación de que iban a servir para crear empleo. La realidad, sin embargo, está demostrando ser otra, y a las cifras oficiales nos remitimos. No sólo no se están creando nuevos empleos sino que se está precarizando aún más los ya existentes. Si no, que se lo pregunten a los jóvenes que "gozan" de un contrato basura.

La contratación fija, baja ya con anterioridad, tras la reforma laboral anda por los suelos. Sólo 2 de cada 100 contratos que se realizan son indefinidos. Y todo eso en un año, el 94, que según los analistas ha sido de crecimiento económico. Esperemos que en el 95 empiece a cambiar la tendencia. De momento al año nuevo le han hecho un contrato de 12 meses, lo que en estos tiempos que corremos constituye casi un milagro...

El Marco Vasco de Relaciones Laborales fue, sin duda, otro de los temas protagonistas del año que acaba de concluir. El 19 de febrero de 1994 decenas de miles de mujeres y hombres tomaron las calles de Bilbao en defensa de algo tan concreto y tangible como el derecho de este pueblo a autolegislar en materias que competen al mundo del trabajo, a negociar los convenios en Euskadi, a disponer de instrumentos que debían haber sido transferidos ya como la Seguridad Social, el INEM o la Formación Continua. Sólo tres meses después de esa manifestación se daba un paso importantísimo en pos de ese marco vasco de relaciones laborales con la modificación en el parlamento del artículo 84 de Estatuto de los Trabajadores, por el que se corregía el hasta entonces vigente sistema de centralización de la negociación colectiva, permitiendo negociar acuerdos a las mayorías sindicales y empresariales que se pudieran constituir en cada ámbito. Un cambio por el que ELA llevaba luchando la friolera de 14 años y que abría nuevas perspectivas de acción sindical.



Hauteskundeak ELAren gehiengo nabarmena isladatzen ari dira

UGT y CCOO de España no se han recuperado totalmente del shock que les produjo la noticia. De hecho se les ha atragantado más que las uvas de fin de año.

Las elecciones sindicales, han sido el gran tema que ha centrado el segundo semestre del año. A mediados de octubre se levantó la veda del delegado sindical, y desde entonces y hasta el próximo 31 de diciembre del 95 parece que éste va a ser el deporte nacional. De momento, el sindicato que más piezas ha obtenido en la CAPV es ELA, con más de un 40% de las capturas, seguidos a considerable distancia por LAB, UGT y CCOO, que oscilan entre el 17 y el 15%. Se consolida en Euskadi un sindicalismo a cuatro, eso sí, guardando las distancias.

La lucha por obtener el preciado galardón "Coscorrón del Año", otorgado por nuestra revista, se presenta reñida en ésta su primera edición. Los candidatos mejor situados son el consejero de Trabajo del gobierno vasco, Paulino Luesma; el ministro de Economía y Hacienda, Pedro Solbes; y los presidentes de las patronales

española y vasca, José María Cuevas y Baltasar Errazti, respectivamente. Mario Conde, que en un principio no sonaba entre los favoritos, tras su paso de la Audiencia Nacional a Alcalá-Meco, ha ido escalando posiciones, por lo que tampoco se descarta que pueda dar una sorpresa en el sprint final. Sea el que sea el resultado, no hay duda de que cualquiera de ellos sería digno merecedor de nuestro prestigioso "Coscorrón". Que gane el peor.

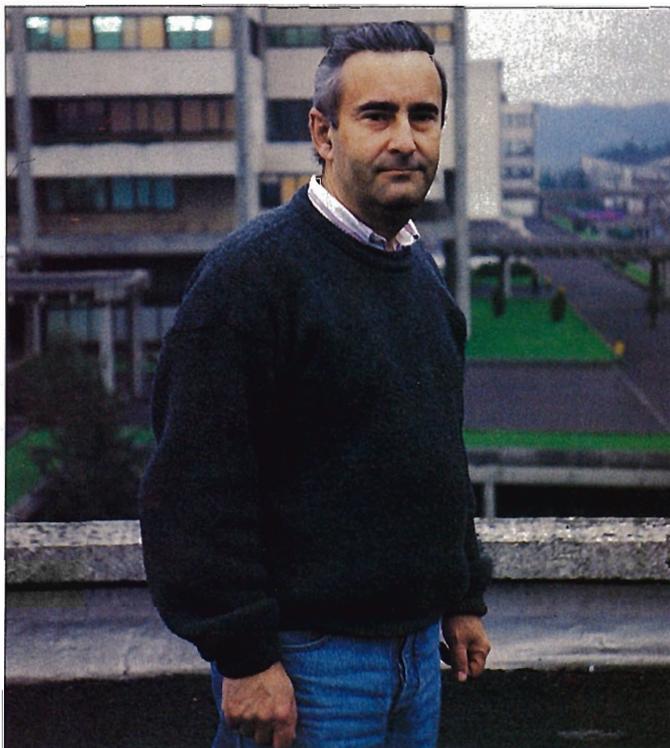
A la hora de cerrar esta crónica del mes: un tanto especial porque más parece del año, se confirmaba, finalmente, que el próximo gobierno vasco será tripartito (PNV, PSE-EE, EA). Y aunque tradicionalmente soy de Oleñtzero, me dirijo también a ellos para recordarles que este país sigue sin una política industrial capaz de hacer frente a los retos de nuestra economía. Que 23 ó 24 ciudadanos vascos de cada cien no tiene trabajo. Que el 95% de los jóvenes tienen contratos en precario. Que la recuperación económica se muestra, hasta el momento, incapaz de crear empleo. La verdad es que trabajo no les va a faltar. Menos mal que siempre hay algo bueno que está por llegar... y siempre ¡Feliz 1995 a todos!

Noticia de última hora: Comunicamos a nuestros lectores que a pesar de las noticias contradictorias recibidas en los últimos días, **no es cierto que Luis Roldán** ya decidido volver a casa por Navidad. Esa fue, al parecer, su intención inicial hasta que le comunicaron que había overbooking en las cárceles del estado. Tal como decía el conocido humorista Gila, **qu** tiempos aquellos en los que Gal era sólo una marca de colonia...

XABIER KINTANA, HIZKUNTZALARIA ETA EUSKALTZAINA

"HIZTUNOK DUGU EUSKARARI BIZITZA EMATEKO AUKERA"

Xabier Kintana EHUko Euskararako Kabinet Teknikoaren zuzendaria da. 48 urteko bilbotar hau aurretik ere euskal hizkuntzalaritzan ezaguna zen, baina orain dela gutxi Euskaltzaindiko kide hautatu dutela. Hiztegia 2000ren egile izateaz gainera, merkatalgo eta ostalaritzarako izendegiak osatu ditu, eta sail ezberdinetan lan egin du euskal erakundearentzat. Prentsan ere sarri askotan ikus ditzakegu bere artikulua.



ESKAKIZUN EZBERDINA

Euskal Herriko Unibertsitatean (EHU) piskanaka arlo guztiak ari gara euskalduntzen. Zenbait karreratan %100a euskaraz ematea posible da jadanik, eta guztira %50era hurbiltzen ari gara. Hizkuntz soslaiak aplikatzen ari dira eta jendaurreko langile guztiak oraindik elebidunak ez badira ere, horretara hurbiltzen ari gara behintzat.

Dena den, badago kontraesan bat: Unibertsitate eta administrazioari guztia eskatu behar zaie, baina ez da oso zilegi, adibidez, sektore pribatuari inolako eskabiderik ez egitea: desoreka nabari eta kezkarri deritzot

horri. Ikasleak ere honetan errudun dira, "Gran fiesta de fin de año" modukoak ia beti erdara hutsez aldarrikatzen baitituzte, euskaldungoari diskriminazio nabaria eginenez.

-Agintariak ba al dute euskalduntzea burutzeko borondatea?

-Nire ustez honelako gauzak ez lirateke holako edo halako agintariaren borondatepean utzi behar. Hau da, arazoak ez luke errektore baten izaeraren arabera izan behar. Gaia hara eta hona erabil ez dadin erakundetu behar da.

Edonola ere, puntu beltz bat dugu oraindik. Euskal ikasleak gehituz doaz eta horien

euskara maila ere gorantz ari da, baina EHUko irakasle gehienek ez dakite euskaraz, eta are okerrago, ikasteko ere ez dute ezer egiten, ez baitute orain arteko statu quo-a aldatu nahi. Horiek, ordea, Txinan baleude, zailtzarrik gabe txineraz ikasiko lukete. Gainera, zenbait kasutan egoera irragarria gertatzen da: ikasleek irakasleek baino hobeto dakite euskaraz. Dena den, ekina- ren ekinaz, azkenean gure hizkuntza normalizatzeko ideiak sartuko dira.

ETORKIZUNA

-Zer etorkizun du gure hizkuntzak?

-Objektiboki, hizkuntza txikiak ez dituzte gauzak oso ondo etorkizunari begira. Komunikabide-enpresa haundiek, telebista pribatuek adibidez, ez dute beren programazioan euskararik ez katalanik sartzen. Baina azken buruan hiztunok dugu euskarari bizitza emateko aukera, eta geuk erabakiko dugu izango duen status-a. Estatuak eta administrazioak errazpideak ipin ditzaketen arren, gure esku dago gainerakoa.

-Diktatura garaiaz gero hobetu al da bat ere?

-Bai, aldaketa politikoari esker euskarak hizkuntza moderno batek behar dituen tresnak eskuratu ditu: irakaskuntza, komunikabideak eta administrazioa. Erdarak, ordea, lehenagotik hainbat urtetako aurrea hartua dionez gero, izugarrizko desabantailan aurkitzen gara. Tresnak ez eze, gure mintzairak erabiltzaileak ez ezinbestekoak ditu, biziko bada. Lorturikoa asko izanagatik ere, narkisismoan jausi barik, aurrera segi behar dugu lanean. Esperantzarako bidean gaude, baina inoiz ez da lo egin behar, euskararen ahulezia bere txikitasunean datza eta. Ez gara asko eta, hortaz, erne egon beharra daukagu.

-Ze asmorekin sartu zara Euskaltzaindian?

-Tira, ni ez naiz sartu, hautatu egin bainaute. Lehenago ere Euskaltzaindiko aditz eta exonomastika batzordeetan aritua naiz. Jagon sailako kide ere banaiz, hots, euskaldunen hizkuntz esku-bideak zaintzeko atalekoa, eta hortxe ihardungo dut aurrerantzean ere, baina gero eta zehatzago.

-Zein da euskararen esku-bideen egoera?

-Hizkuntzak berez ez dira izaki bizidunak, eta euskara ere ez, baina hiztunok haiek erabiltzen ditugun heinean, geu egiten gara haien esku-bidedun. Beraz, nonbait errotulua erdara hutsez ipintzen badituzte, euskarak "sufritu" egiten duela diogu, geuk egoera hori sufritzen dugulako, eta protesta egin behar da.

-Zenbateraino euskaldundu da unibertsitatea?

-Printzipioz, euskarak eta erdarak eskubide berberak dituzte; eta berdintasun herziari begiratu gero, ikaske- ta guztiak erdaraz egin badaitezke, euskaraz ere hala izan behar luke. Baina kontutan hartu behar da euskara luzaro ez dela hizkuntza ofiziala izan, eta irakasle egokiak beti ez direla aurkitzen, kandidatu guztiak euskaraz ez dakitelako.

"EUSKARAK EUSKALDUNOK ERABAKITZEN DUGUN MAILA IZANGO DU"

"TRESNAK EZ EZE, GURE HIZKUNTZAK EZINBESTEKOAK DITU ERABILTZAILEAK"

G. Zeberio



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Beti berdin?

Politiko guztiek beharrezkoa ikusten dute beraien aberastasuna azkarregi egitea. Guzot-en ikuspuntua jarraitzen dute: aberastu zaitetzete. Gizon honek, bazuen ere, perpaus basati eta zakar bat: "Lan gogorra, nazkagarria eta gaizki ordaindua herriarentzat beharrezko frenu bat da". "Finantzieroek, herrialdeak sostengatzen dituzte sokak urkatua sostengatzen duen beze-la". "Iruzzarren eremua gure aroan zabaldu egin da...". "Diru pila azkar irabazi eta hartzeko aukera (...) hadapiuin bat baino gehiago laudatzen du". "Urrearen eta espekulazioaren aroa, eskrupulu gutxiko azkarrentzat gorai-patzeko aroa". "Gaur jauntxoen antzera bizi nahi da... Egia esateko herria, hitzetik gain, arkume talde baten antzera ikusten da".

Aurrekoak gezurra badirudi ere, Barojak 1842. urteko egoera deskribatzeko idatzi zuen. Gogoan izan behar dugu baita ere, egoera horrek langile mugimenduak eta sindikatuak sortarazi zituela, eta hauek mende oso bateko borrokaekin Ongizate Estatuen oinarriak ezartzea eta garatzea lortu zituztela.

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.**

Gaur instantzi ezberdinetatik proiektu honen aurka jo ta ke ari dira (gazteok ondo jakin-jasaten dugularik), baina ez ditugu beste ehun urte pasatzen utziko, ezin gera lokartu, langileon eta gure kasuan, gazteon eskubideak lortu-birlortu behar ditugu, XIX. mendeko saltzen ari gaituzten gizarte neoliberalaren aurka elkarrekin alkartasunean borrokatu beharra dugu. Erreforma laboralari beti ez, hezkuntzan diru murrizketei ezta, liberalismoa kanpora.

Asier Santillan
(Urretxu-Zumarraga)

Parados de segunda

Oficinas del Inem. Oferta de Trabajo: "Conductor de funeraria". Requisitos: "Estar cobrando algún tipo de prestación (paro, subsidio).

¡Inaudito, increíble! ¿Cómo evitar sentir rabia e indignación?, ¿cómo es posible que para conseguir un puesto de trabajo se requiera como condición cobrar el paro? ¿Qué tipo de protección al desempleo es ésta que discrimina precisamente al más desprotegido, al que no tiene un duro que llevarse al bolsillo?

Quizás penséis que soy un poco ingenuo, pero me pregunto de qué me sirven las Oficinas del Inem. Soy un parado sin derecho a ningún tipo de prestación y según ellos sin derecho a los pocos trabajos que ofrecen. ¿Qué ofertas de empleo pueden gestionarme estos señores? ¿Merece la pena seguir apuntado en sus listas?

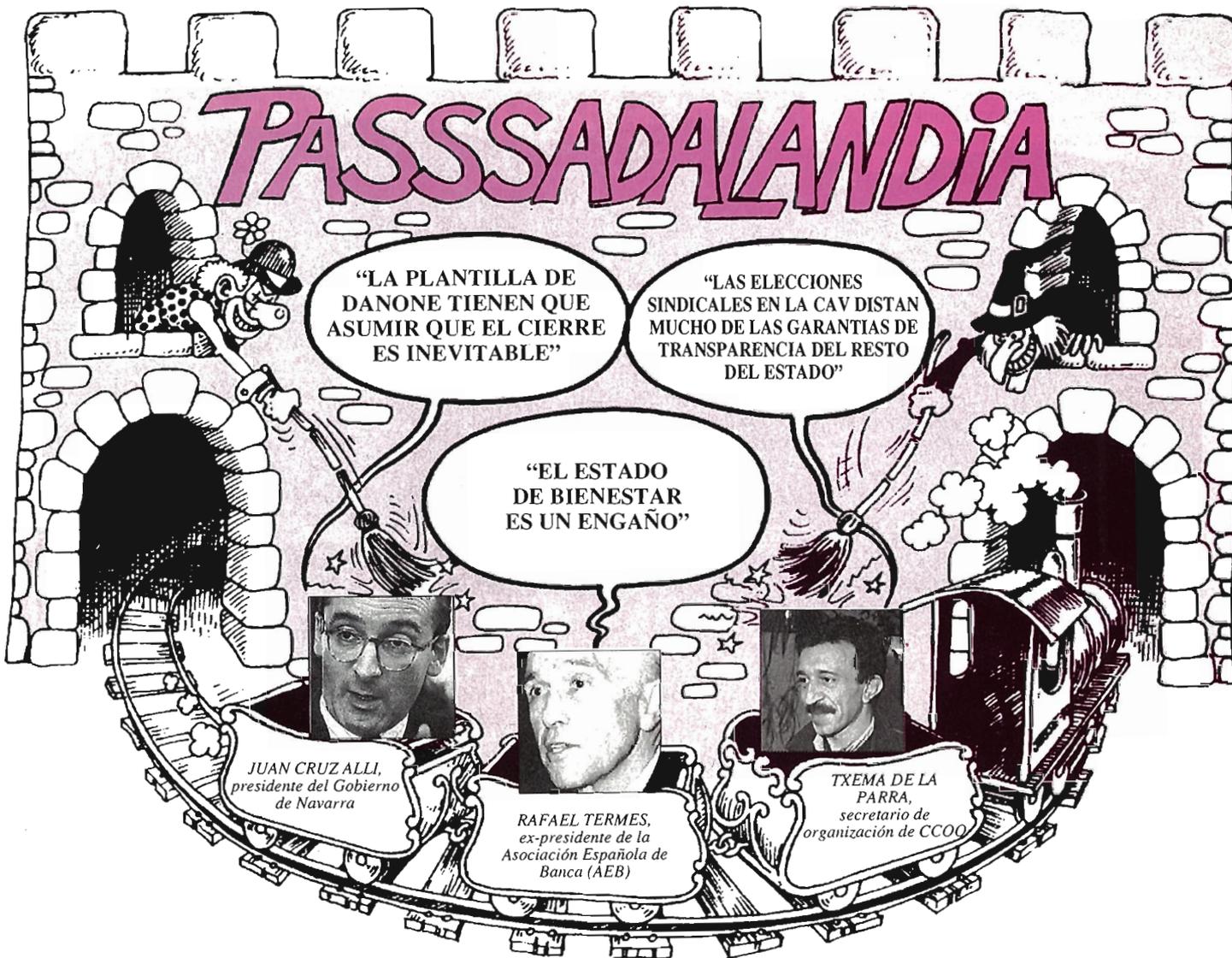
Me pregunto también si no es esto una forma de racismo social, no por tener otro color de piel o por pertenecer a una determinada etnia, sino porque no recibes una prestación que ellos se han encargado de cercenar (decretazo, ley de refor-

ma laboral, contrato basura...) y aún más, si no es anticonstitucional todos tenemos derecho al trabajo, o sólo los que reciben prestación. Pero ahí está la Ley 19 de mayo 1994 (10/94) de Fomento de la Ocupación, que premia y bonifica al empresario que contrate personas en esta situación, desde el mismo gobierno se está propiciando esta alarmante discriminación que acrecienta aún más la desigualdad.

No hay derecho a este atraco a ley armada, de los que por otra parte llevan años robando con total impunidad. No es cuestión de partidos, si los socialistas han promovido esta ley, los demás la han apoyado, sino de desvergüenza. Aunque no me dejen quisiera obtener este puesto de trabajo (conductor de funeraria) y llevarles a visitar la parca. Soy pacifista y de calmado carácter pero me están oligando a que me lance a la calle a tirarles piedras, antes de sentarme en un banco y llorar de impotencia.

Jesús Palacios
(Vitoria-Gasteiz)

PASSADALANDIA



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “EUSKAL DEPARTAMENDU BATEN EGITEA, GARBIKETA ETNIKOAREN EGITEAREN PAREKOA DA”

Alain Peyrefitte, RPRko parlamentari frantsesa.

✓ “LA CIENCIA DEBE PLANTEARSE EN TERMINOS DE SOLIDARIDAD PARA PODER RESOLVER LOS GRAVES PROBLEMAS QUE LA PROPIA SOCIEDAD GENERA”

Ylia Prigogine, Premio Nobel de Química.

✓ “SERIA HERMOSO TENER UN PAIS PROPIO, SER SEÑOR EN LA PROPIA CASA Y HABLAR CON VOZ PROPIA EN LA MESA DE LAS NACIONES”

Jacques Parizeau, primer ministro de Quèbec.

✓ “NAFARROAN ERRENTAGARRIAGOA DA TXERRIAK EDO BEHIAK HAZTEA HAURRAK BAINO”

Jesus Hernandez, Giza eta Gizarte Zientzietako dekanordea.

✓ “CREO QUE AHORA HAY MAS HORAS DE TRABAJO PERO NO MAS PUESTOS DE TRABAJO”

Luis Sanchez de León, director comercial de ECCO.

✓ “LOS QUE APARECEN EN LAS NOTICIAS SOBRE CORRUPCION PERTENECEN MAS AL MUNDO DE LA INGENIERIA FINANCIERA QUE AL DE LA EMPRESA”

José Manuel Ayesa, presidente de la CEN (Confederación de Empresarios de Navarra).

✓ “FRANTZIAN DIBORTZIOEN %64REN ARRAZOA LANGABEZIA DA”

ELLE aldizkariak kaleratutako txostenetik..

✓ “UNA PROGRAMACION SOLO EN EUSKERA PUDIERA CONSIDERARSE PERJUDICIAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL GENERAL Y DE LA GENERALIDAD DE LAS PERSONAS”

Magistrado del TSJN Ignacio Merino Zalba en sentencia contra el recurso de Iruñeko Komunikabideak contra la resolución de no aduicarles licencia de emisión.

✓ “LO PUBLICO ES UNA DE LAS GRANDES MANIFESTACIONES DE LA DEMOCRACIA. SOMOS ESENCIALMENTE SERES SOCIALES Y LO PUBLICO ES EL LUGAR DE LA MANIFESTACION DE LA SOLIDARIDAD”

Emilio Lledó, filósofo.



ELA RECLAMA LA TRANSFERENCIA DE LOS PUERTOS PARA MEJORAR SU GESTIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PUERTOS A LA DERIVA

Hace ya 15 años que se aprobó el Estatuto de Gernika, pero la titularidad de infraestructuras viarias de importancia vital para la sociedad vasca, como los aeropuertos o los puertos de Bilbao y Pasaia, continúa en manos del Estado. ELA ha reclamado una y otra vez su transferencia, por cuestiones de carácter estatutario, de gestión y negociación colectiva.

Dado que las infraestructuras, en palabras de la Federación del Transporte, "constituyen la base para el avance económico y de calidad de vida de este país", es im-

prescindible que su gestión pueda ejercerse desde Euskadi, con un mayor conocimiento y proximidad de los problemas.

Con la entrada en vigor de la Ley de Puertos en 1993 desaparece la diferenciación entre los puertos autónomos —entre ellos el de Bilbao y Pasaia— y Junta de Puertos. A partir de ese año todos los puertos estarán controlados por el Ente Público Puertos del Estado, que funciona como un 'holding' y depende directamente del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT).

Tras asumir competencias económicas y políticas antes descentralizadas o delegadas, dicho 'holding' homogeneiza y dirige la gestión desde Madrid, —'el mayor puerto de España' a pesar de no tener mar—. Según Juan Cruz López, secretario general de la Federación del Transporte, "el ente público nace con la idea clara de centralizar al máximo la gestión de todos los puertos", y también la nego-

ciación colectiva resulta afectada por ese afán de control.

TRANSFERENCIA DE PUERTOS

Juan Cruz López plantea una reivindicación: "ELA exige la transferencia de la gestión de los puertos de Bilbao y Pasaia por una doble razón, práctica, para mejorar su gestión, y otra política: los puertos son necesarios desde una visión de país".

Para afirmar su tesis de que la transferencia es necesaria, el secretario general del Transporte afirma que "un puerto no se puede dirigir a distancia y desde una visión centralizada, como si Algeciras y Pasaia fueran lo mismo; debe ser gestionado a partir de las necesidades de sus usuarios, que son quienes pagan". Ignacio Muñoz, delegado de ELA en la Autoridad Portuaria, estima que la centralización "es lo peor, porque las decisiones en los puertos deben adoptarse 'in situ', conociendo los problemas de cerca". Desde Madrid, afirma Muñoz, intentan unificar criterios y ho-

mogeneizar la realidad, "todo igual para todos, obviando que hay tipos de puerto diferentes según la mercancía y el volumen de carga que mueven". Hay que tener en cuenta que sólo Bilbao, puerto en el que nos vamos a centrar, registra un volumen de 32 millones de toneladas anuales y genera un cash-flow (beneficios + amortizaciones) de 5.000 millones de pesetas. Este puerto, el primero del Estado por movimiento de mercancía, da trabajo a 5.000 personas, sólo contando los puestos directos.

COMPETENCIAS

Por otra parte, Juan Cruz López recuerda que las competencias relativas a infraestructuras de comunicación, entre ellas los puertos, están contempladas en el Estatuto de Gernika. El secretario general del Transporte afirma que "el país necesita infraestructuras, porque son generadoras de riqueza y constituyen la base del desarrollo social y económico".

Además, el dirigente del Transporte denuncia que el Estado margina a Euskadi de las grandes inversiones viarias, a pesar de que se comprometió hace años con Gasteiz. Los delegados de ELA en la Autoridad Portuaria corroboran esa denuncia con un ejemplo: "El Ministerio de Obras Públicas prometió financiar la ampliación del Puerto de Bilbao, pero es el mismo organismo el que está pagando las obras en su integridad mediante recursos propios; el Ministerio es un mero avalista", explica Alfonso Pereda, delegado en la Autoridad Portuaria. Ello acarrea el peligro de que algún día no sea posible generar recursos suficientes, con el grave desequilibrio en las cuentas del Puerto que ello puede acarrear.

NECESIDAD DE TRANSFORMACION

Juan Cruz López habla de una transformación de las estructuras portuarias, "pero para hacer algo diferente a lo existente hasta ahora, con una gestión diferente en la que cuenten los representantes de los trabajadores".

En un momento de rápida transformación en todo el mundo, los puertos deben adaptarse a las nuevas circunstancias y ofrecer servicios cada vez más completos. Como señala Alfonso Pereda, "desde Madrid han diseñado un modelo de puerto que no se corresponde con el de los principales competidores, los grandes complejos portuarios del Norte de Europa (Rotterdam, Hamburgo, Amberes, etc.)".

¿PRIVATIZACION?

El otro gran problema es la privatización de los servicios del puerto: La Dirección de Puertos, ha puesto en

CENTRALIZACION Y PARALISIS

También en la Sociedad de Estiba y Desestiba (SED), que día a día facilita trabajadores a las empresas portuarias que necesitan mano de obra, se sufren las consecuencias de la Ley de Puertos.

Como explica Jesús Zabal, delegado en la empresa, dado que la gestión del personal (incluida la contratación) está ahora en manos del holding, la SED no ha podido contratar a nuevo personal a pesar de que se ha acumulado muchísimo trabajo este año, y ha cerrado un acuerdo con el comité para que los trabajadores puedan meter horas extras durante un periodo transitorio, hasta que se determinen las necesidades reales de mano de obra.

Sin embargo, ese acuerdo ha degenerado y hay demasiados casos de 'doblaje' de jornada (hasta 12 y 18 horas diarias de trabajo), con el exceso de horas extras y los problemas de seguridad que ello implica. "Una vez se haya hecho el cálculo y se compensadas las horas de trabajo, nos salimos del acuerdo", afirma Jesús Zabal. Los representantes del sindicato en la Autoridad Portuaria han denunciado la incapacidad de la dirección para dar solución a este problema de acumulación de horas.

venta todo, máquinas y hombres. Pero "la gestión completa debe corresponder a la Administración, porque este es un servicio público", afirma el secretario del Transporte; "en lugar de transferir la gestión a los entes locales, como se ha hecho en Europa, aquí se quiere privatizar".

Frente a la línea privatizadora, ELA propugna la transferencia de la gestión, para que "desde el reconocimiento del servicio público se puedan buscar fórmulas que favorezcan la inversión, una mejor utilización de los servicios y la creación de empleo, evitando toda clase de 'dumping'". La Federación del Transporte denuncia además que los empresarios portuarios no apuestan por un marco propio en las relaciones laborales, bloquean la negociación colectiva y "están contentos con que se negocie en Madrid, porque pretenden tener unas condiciones más favorables a corto plazo".

NEGOCIACION TOCADA

La negociación colectiva, tanto en los entes públicos como en las empresas privadas, se resiente de todo este panorama. Por ejemplo, La Autoridad Portuaria carece de convenio desde 1993, año en que se creó el 'holding'. El convenio estatal es inoperante, "no se ajusta a las necesidades de nuestro puerto", afirma Ignacio Muñoz. El acuerdo complementario de empresa de Bilbao y Pasaia ha desaparecido con la centralización. La negociación colectiva queda estancada, por la imposición, más fuerte que nunca, del convenio para todos. De momento, en dos años no ha habido acuerdo alguno...

J.Mendia



Responsables de ELA en el sector portuario

LABUR

✓ ACUERDO SOBRE SERVICIOS ESENCIALES

En el BOPV del 11 de noviembre pasado aparece publicado el 'Acuerdo sobre regulación de servicios mínimos en las actividades o servicios esenciales en caso de huelga en la Comunidad Autónoma del País Vasco', suscrito entre el departamento de Trabajo y las centrales sindicales ELA, UGT y CC OO, y ratificado por el Gobierno Vasco.

En el acuerdo se recogen las actividades en donde se considera que se prestan servicios esenciales para la comunidad, un procedimiento en clave de autorregulación sindical para el "establecimiento negociado de los servicios mínimos", y una Comisión de Garantía. Se trata de propiciar una determinación consensuada de servicios esenciales y mínimos, frente a la imposición unilateral de la autoridad gubernativa.

Se recoge también un compromiso para el establecimiento de procedimiento de mediación en los conflictos surgidos en la aplicación de pactos y en las relaciones de trabajo de los funcionarios.

✓ COMITES DE EMPRESA EUROPEOS

En el Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 30-9-94 se publica la Directiva 45/94, "sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria".

La Directiva afecta a las empresas o grupos de empresas que tengan 1.000 trabajadores o más, y al menos en dos estados miembros, empleen a 150 trabajadores o más.

La Directiva obliga a la información y consulta al comité europeo sobre materias como la producción, el empleo y las inversiones, y expresamente en los casos de deslocalización y cierre de centros.

Esta es la primera directiva dictada en cumplimiento de la política social, y no ya sólo como instrumento de salvaguarda de la competencia económica entre países.

LANGILEEN ORDEZKARITZA 'LEGALA'



ugazabak langileen ordezkari 'legalarekin' kontsulta epe bati ekin beharko diola; baina aurrerago, akordioak bildu beharreko gehiengoari buruz ari deanean, adierazten du akordioak gehiengo bat lortu beharko duela, enpresa komitearena, langilego-ordezkariera, "edo eta ordezkariak sindikalena, hauek egonez gero". Duda izpirik ez dago, beraz, akordioa ordezkariak baterakoia zela zein sindikalarekin lor daitekeena.

ORDEZKARITZA SINDIKALAREN LEHENTASUNA

Eta ugazabak nori zuzendu behar dio negoziatzeko eskabidea, ordezkariak baterakoia ala sindikalari? Ze, kasu hauetan, hitzarme-

legeak langileen ordezkari 'legala' aipatzen duenean -eta sarritan egiten du-, zein ordezkariari buruz ari da? Ordezkariak baterakoia (enpresa komitea, langilego-ordezkaria), ordezkariak sindikalaz, ala bietaz? Legez bi ordezkariak enpresaren baitan aintzat hartuta daudenez, oraindik noiz zeini buruz ari den adierazteko hitzen zehaztasun falta nabari da legean, 'legala' hitza ordezkariak bata, zein bestea, zein biak adierazteko berdinean erabiltzen delarik. Hortik eta hara legea dudamuda iturri bihurtzen da.

Adibidez, kontratazio arloko informazio eskubideei buruzko legeak, orain dela bi urte halako arrabotsa sortu zuenak, enpresariak langileen 'ordezkariak legalari' kontratu guztien oinarriko kopia eman beharko diola agintzen du; eta sortutako interpretazio istiluak ez dira oraindik zeharo amaitu.

BALDINTZA ALDAKETA KOLEKTIBOA

Ez da berdinean gertatzen Langileen Estatutuaren 41. artikuluan; hasiera batean agintzen da ezen lan baldintzen aldaketa kolektibo bat burutu aurretik

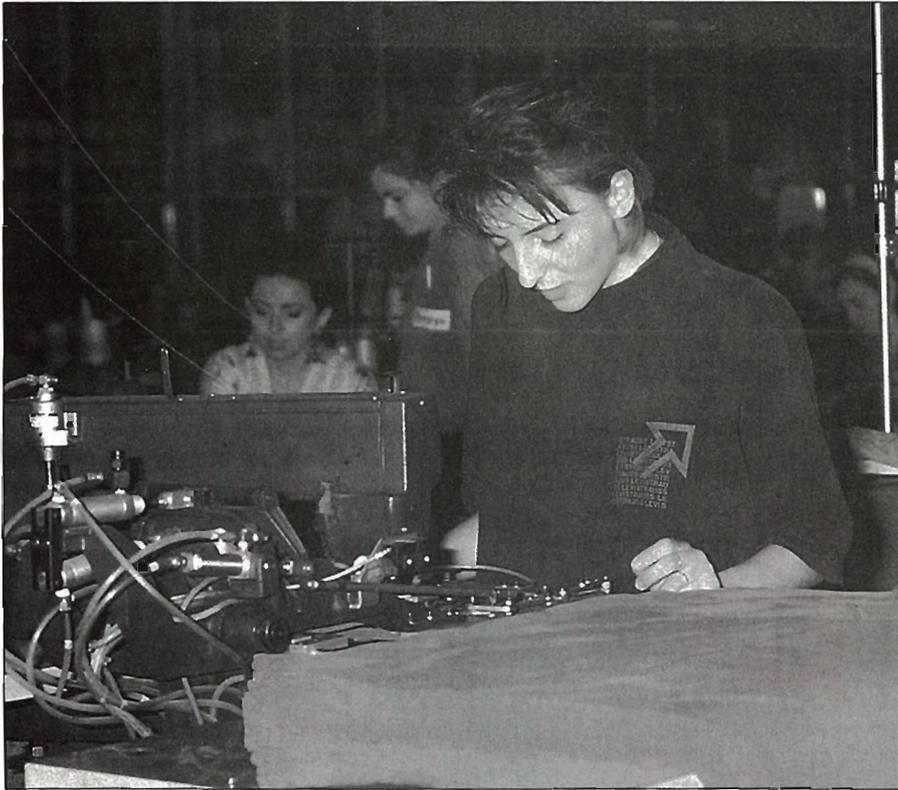
na negoziatzeko garaian ez bezala, ekinbidea langileena ez dela izaten gertatzen baita, ez bada ugazabarena.

Honetaz lege-dotrinak ez du dudarik egiten: ugazabak ordezkariak bata edo bestearen aldeko hautua egiteko ez du lege eskubiderik; beraz, ordezkariak mota biei zuzendu behar zaie, biei bere baldintza aldaketa asmoen berri emanez, eta kontsulta epeari ekiteko bere borondatea azalduaz, langileen ordezkariak izan daitezen erabaki dezatenak bietan zein izango den ugazabaren aurrean eseriko dena negoziatio mahaian.

Ordezkariak bien artean liskarra edo tirabira sortuz gero, ugazabak ordezkariak sindikalaren aldeko hautua egin beharko luke, berau delako Konstituzioan zuzenki oinarritutako ordezkariak bakarra, bestea lege arruntaren sorkari delarik.

J. B. Harriola





■ PERIODOS DE PRUEBA ABUSIVOS

Nos presentan una carta de despido ocurrido en una empresa, basado en que el trabajador no ha superado el periodo de prueba fijado en el contrato definitivo, que había sido inmediatamente precedido de otro eventual de interinidad desempeñando iguales funciones.

Durante el periodo de prueba el contrato puede ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes (art. 14.2 ET), sin que tenga relevancia el motivo de la resolución, que la empresa no tiene necesidad de concretar. Únicamente en caso de que se esconda un motivo discriminatorio la causa se vuelve relevante, y si es probada, anula la decisión de la empresa, con la consiguiente obligación de readmisión. Un claro ejemplo de ello son las sentencias 94/1984 y 166/1988 del Tribunal Constitucional, en las que se contemplan supuestos de trabajadoras cesadas durante el periodo de prueba a causa de su embarazo.

También hay que examinar si el periodo de prueba establecido en el contrato es abusivo, por ser de du-

ración superior al legal, o porque se trata de un contrato precedido por otro u otros que hayan tenido su propio periodo de prueba, o aunque no lo hayan tenido. Así, sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 1986 (A. 6469), seguida de otras muchas de tribunales superiores de justicia dictadas últimamente.

Esta doctrina se ha consolidado legalmente, al haber incorporado la reforma laboral en la nueva redacción del art. 14.1 del Estatuto un párrafo que establece que "será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación".

En nuestro caso, y teniendo en cuenta esta última circunstancia, entendemos que la comunicación de la empresa de dar por rescindido el contrato en el periodo de prueba constituye un despido improcedente. Y ello aunque medie finiquito, nulo a su vez en este caso, y sin valor liberatorio (sentencia del TSJ de Navarra, de 25 de abril de 1994).

■ GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Estas son las garantías que la ley reconoce a los representantes de los trabajadores:

1. Garantía frente a la imposición de sanciones (art. 68 a) y c) del Estatuto).

a) Los representantes de los trabajadores no pueden ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si el despido o sanción se basa en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

b) Antes de ser sancionados por faltas muy graves o graves los representantes tienen derecho a un expediente por el que el empresario les debe notificar previamente los cargos y darles oportunidad de defenderse, debiendo ser oídos asimismo los restantes delegados o el Comité.

2. Garantía de permanencia en la empresa.

—En caso de que el despido de un representante sea declarado improcedente, es el trabajador quien ejerce la opción entre la readmisión o la indemnización, siendo obligada la readmisión si el trabajador opta por ella (art. 56.4 ET).

—Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto de cualquier otro trabajador en los casos de suspensión y despidos colectivos (art. 51.7 ET).

—En los casos de movilidad geográfica, los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo (art. 40.5 ET).

HOMENAJE A ELIODORO DE LA TORRE

Los restos mortales de Eliodoro de la Torre, histórico dirigente solidario y primer consejero de Hacienda del Gobierno de Euskadi, fueron trasladados de Baiona, donde reposaban desde 1946, al cementerio de Derio el pasado 16 de diciembre, en un acto en el que ELA estuvo representada por su presidente y por el secretario general adjunto, así como por el secretario general de la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación, Dani Gómez.

Bancario de profesión, fundó en 1930 Solidaridad de Empleados Vascos, que agrupaba a los trabajadores de "cuello blanco". Fue precisamente la integración de esta organización en Solidaridad de Obreros Vascos (SOV) en 1933 la razón de la sustitución del término *Obreros* por el más general de *Trabajadores* (STV) que ha permanecido hasta nuestros días.

Eliodoro de la Torre fue el principal promotor del movimiento cooperativista y mutualista solidario, del que fueron fruto numerosas cooperativas de consumo y algunas de producción y la Mutualidad de STV, que incluía entre sus prestaciones la asistencia médica y hospitalaria de los afiliados y sus familias.



ELECCIONES SINDICALES

DELEGADOS REGISTRADOS A 27-12-94

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	CAPV	NAFARROA	EUSKADI
ELA	679	2.610	2.325	5.614	476	6.090
%	33,12	42,85	47,93	43,21	21,56	40,07
UGT	473	1.006	457	1.936	817	2.753
%	23,07	16,52	9,42	14,90	37,00	18,11
CCOO	298	1.002	674	1.974	382	2.356
%	14,54	16,45	13,89	15,19	17,30	15,50
LAB	245	806	1.100	2.151	227	2.378
%	11,95	13,23	22,68	16,56	10,28	15,64
OTROS	355	667	295	1.317	306	1.623
%	17,32	10,95	6,08	10,13	13,86	10,68
TOTAL	2.050	6.091	4.851	12.992	2.208	15.200

ELA HAUTESKUNDEOTAN BERE NAGUSITASUNA FROGATZEN ARI DA

Euskal Herrian abenduak 27ra arte hautatu diren 15.200 ordezkari sindikalen %40a, hots, 6.090 emakume eta gizon, ELAren izenean aurkeztu da. Honela hastapenetako pauso sendoari eutsiz, ELA berriro ari da frogatzen euskal langilegoan duen erantzun zabal eta orokorra.

Euskal Autonomi Elkartean emaitzak nahikoa aurreratuak daude ELAren nagusigoa areagotu egin dela esateko: Bertan 5.600 ordezkari baino gehiago (%43) lortu dituelarik, bigarren doan LABi (%16,5rekin asko hazi da) ia 27 puntuko aldea atera dio. UGT eta CC OO, berriz, %15aren inguruan dabilta.

Nafarroan egoera oso ezberdina da, hauteskunde prozesuak askoz ere luzeago joko baitu sindikatuek erabakitako egutegiaren ondorioz, baina behintzat ELA bigarren doala esan dezakegu, eta 1990eko emaitzak hobetuko direla zalantzarik ez dago.

Jose Elorrieta idazkari nagusiaren arabera, sindikatu abertzaleen gorakadak langileek bi aukera egin dituztela adierazten du: "lan harremanetarako esparru propioaren eta sindikalismo hurbil baten alde, zentralismoan eta kulpulatan oinarritutako ereduaren kaltetan".

Franqueo concertado
Nº 08 / 129