

Landeia

ELA



■ CAOS LABORAL EN CORREOS

■ AFILIAZIOAREN BEHARRA

EMAKUME LANGILEAK

MARZO 95 MARTXOA

NUMERO 31 ZENBAKIA
SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE: DIA DE LA MUJER TRABAJADORA
- 6/7 ACTUALIDAD LABORAL
- 8 ENTREVISTA CON KIEL, RESPONSABLE DE IG-METALL
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE SOBRE LA SITUACION DE CORREOS
- 14 REPORTAJE SOBRE CAF
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE EN TORNO A LA NECESIDAD DE LA AFILIACION
- 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

EGUNEROKO LANAREN GARAIPENA



Joan den irailean hasitako hauteskunde sindikalen prozesua amaitzeko legearen arabera oraindik bederatzi hilabete falta diren arren, emaitzen nondik-norakoak nahiko garbi daude. Alde batera, Euskal Komunitate Autonomoan sindikalismoaren irudi oso asimetrikoa daukagu: ELAk %40a baino gehiago lortu du, eta LAB, CC OO eta UGT %15aren inguruan dabilta. Oraindik ikusteko dago hiru sindikatuon arteko lehian lehena nor izango den.

Beste aldera, Nafarroan hauteskunde prozesua askoz ere makalago doa, baina orain arte izandako emaitzak oso esanguratsuak dira: UGTk bere lehen postu nabarmenari eutsi dion arren, sindikatu honen ordezkari kopurua dezentetxe jetxi da. ELAk aldiz gorakada haundia izan du: oraino enpresa eta lantoki askotan boz-

ketak egiteko daude eta dagoeneko 1990ko hauteskundee-tan lortu zituen ordezkari kopurua ia gainditurik dauka.

Hau ikusita, ondorio bat garbida: hauteskunde sindikal hauetan garaile oro har sindikalismo abertzalea izan da, eta ELA zein LABek, bakoitzak bere mailan, oso emaitza onak lortu dituzte. Horrek indar berria ematen die lan harremantarako esparru propioaren aldeko ahaleginei.

Baina emaitzek klabe abertzale hutsean ez den beste irakurketa bat egiteko aukera ematen digute. Izan ere, hurbiltasunari garrantzia eman dioten sindikatuek, beren presentzia Euskal Herriko txoko guztietara hedatzen saiatu direnek egin baitute gora. Kupulako itunak egiten saiatu ordez lanpostu bakoitzera iristen ahalegindu diren sindikatuek jaso dute langileen babesia.

Jokabide honen fruitua nabarmena ditugu ELAren emaitzak: Gure sindikatua nonnahi egoten saiatu da, eta horrela ia alde guztietan lortu du garaipena, bai eskualdeka eta baita sektoreka ere. Lantegiz-lantegi eta herriz-herri egindako lana izan da oraingoa ere erabakiorra.

EFICACIA RECAUDATORIA, SOLO CON LOS SALARIOS



En la entrevista que recientemente ha mantenido ELA con el vice-lehendakari y Consejero de Hacienda del Gobierno de la CAPV, Juan José Ibarre-txe, la delegación de nuestro sindicato le ha transmitido nuestra preocupación y protesta por la evolución negativa que está experimentando la recaudación fiscal en la CAPV, evolución que está privando a las instituciones de recursos que en una coyuntura como la actual son más necesarios que nunca.

Los datos no son para menos. En 1994, un año en el que la recuperación económica ha empezado a hacerse sentir, la recaudación conjunta de las tres Haciendas de la CAPV ha descendido en más de un punto, cuando en 1993, un año claramente recesivo, se había incrementado en más de dos puntos.

Este retroceso recaudatorio no es, sin embargo, homogéneo si lo analizamos teniendo en cuenta los tipos de impuesto, los colectivos afectados y los distintos territorios históricos. Vemos así que el peso de las rentas del trabajo ha seguido creciendo de forma importante, es decir, que los salarios y otras prestaciones de trabajadores y trabajadoras han aportado a las Haciendas en 1994 más que en 1993.

Otros colectivos e impuestos ofrecen resultados bien distintos. Los pagos por actividades empresariales, profesionales y artísticas, a pesar de haberse incorporado nuevos colectivos al sistema de módulos, sólo crecen con claridad en Alava. La recaudación del Impuesto sobre Sociedades desciende en un 21,4% y la del IVA solo se incrementa

en dos puntos aún contando con la mejora de la actividad económica y contradiciendo las previsiones de aumento derivadas del nuevo sistema.

Desde una perspectiva territorial llama poderosamente la atención la caída de recaudación que ha experimentado Bizkaia -más del 4%-, de la que sólo se salvan las rentas del trabajo. Otro dato llamativo es que los ingresos del IRPF por actividades profesionales y empresariales sean en Bizkaia similares a los de Gipuzkoa y sólo el doble de los de Alava, a pesar de la gran diferencia favorable a Bizkaia en el número de contribuyentes.

Los datos hablan por sí mismos. Y no se trata ya de que padezcamos un sistema fiscal estructuralmente injusto, que el nuestro lo es, y mucho. Se trata de algo más elemental: de que, además, la desigual eficacia recaudatoria -pronta y estricta con los salarios, distraída y condescendiente con otros ingresos- supera todos los límites tolerables y extiende sobre las Haciendas -con las necesarias matizaciones territoriales- el velo de la sospecha.

La credibilidad de las instituciones tiene su piedra de toque en la capacidad para dar la vuelta a esta situación. El Gobierno vasco, desde su autoridad global y las importantes funciones de iniciativa y coordinación que tiene conferidas, y cada una de las Haciendas Forales tienen la palabra.

Caridad A. gasteiztarra hainbat eta hainbat emakumeren adibide moduan hartu dugu. Euren lana etxean -beti- eta etxetik kanpo -ahal dutenean- egin behar izaten dute. Famili askorentzat ezinbesteko diru sarrera ekartzen duten arren, emakumeen lanaren papera eta baldintzak ez dira askotan aintzakotzat hartzen. Martxoaren zortzia heldu delarik, ikus dezagun denbora partzialeko jardun bat osatzeko hiru garbiketa enpresentzat lan egiten duen Caridaden egun bat nola izaten den. Berak hitzarmen kolektiboa hobea izan litekeela uste du, eta baita horretarako paper aktiboa hartu ere: Duela hiru urte ELAn afiliatu bazen, urriaz gero ordezkari sindikala dugu. Lan eguna alaba haurtzaindegira eramaten duenean hasten da...



CARIDAD A. SUMA UNA JORNADA PARCIAL TRABAJANDO PARA TRES EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

UN DIA EN LA VIDA DE UNA MUJER

9.30-9.45 PRIMERA HORA

Comienza la jornada de trabajo en una mañana vitoriana desapacible, fresca y lluviosa. Caridad A. lleva a Sara, su hija de 2 años, a una guardería municipal. Su marido, que trabaja en una empresa del metal, ha salido de casa a primera hora de la mañana.

Caridad tiene 26 años y hace 6 que está ocupada también fuera de casa. Esta mujer, delegada de ELA, trabaja con contrato de obra para tres empresas de limpieza diferentes (Gutiérrez, Sormen y Eulen). Así consigue sumar cuatro horas de trabajo diarias de lunes a viernes, limpiando dos sucursales de la Caja Vital y las oficinas centrales de Iberdrola en la capital alavesa, y 7 horas en el hospital de Txagorritxu: de tres de la tarde a diez de la noche, todos los sábados del año.

Es una ocupación a tiempo parcial, pero sólo si tenemos en cuenta el trabajo por cuenta ajena. El trabajo del hogar, único al que tienen acceso demasiadas

mujeres, no está retribuido, pero implica una dedicación casi exclusiva.

10.00 COMPRAS Y COCINA

Empiezan los trabajos de la primera mitad de la jornada, dedicada a la casa. Caridad hace la compra, prepara la comida, limpia, "todas esas tareas, porque soy yo la que lleva el peso de la casa".

La jornada de trabajo de este matrimonio casa bien con la necesidad de atender a Sara: El padre trabaja por las mañanas y la madre, por las tardes.

"GARBIKETA SEKTOREAN LAN-MERKATU IZKUTU HAUNDIA DAGO, ETA KONTROLA ZAILA DA"

Pueden compaginar los trabajos fuera de casa con el cuidado de la niña; en esta familia, esa responsabilidad está compartida al 50%.

Aunque alguna vez Sara ha pedido a su madre que no se marche, "lleva muy bien el hecho de que yo me vaya a trabajar, porque al estar en casa, en su ambiente, no hay mayor problema". Muchas compañeras y compañeros de trabajo lo tienen más complicado, "porque tienen que dejar a los niños con una persona para que los cuiden". Ello puede desequilibrar las cuentas. Las guarderías y escuelas infantiles no abundan.

12.00 MATERNIDAD Y TRABAJO

Una vez hechos los recados y la comida, es hora de recoger a Sara de la guardería. Parece que la pequeña se lo pasa bien: Hoy, en vísperas de los carnavales, sale con la cara pintada. "Después, comemos las dos juntas, y esperamos a que venga mi marido de la fábrica".

¿Plantea en la empresa algún problema el tener hijos? "No, no he tenido ninguna dificultad por el hecho de tener una hija, ni con el permiso de maternidad, ni posteriormente".

16.00 PRIMERA ETAPA

Caridad sale de casa para ir a la primera sucursal de la Caja Vital. No depende del coche. En estos meses de frío o mal tiempo, se desplaza a pie, pero hacia mayo empieza a emular a Jeannie Longo (vencedora del Tour femenino varias veces) utilizando la bicicleta.

La hora de entrada al trabajo no es rígida. "Si empiezo diez minutos más tarde, salgo también algo después para compensar, pero puedo organizarme el trabajo".

17.05 TIEMPO JUSTO

Segunda sucursal de la Caja Vital, situada en la Plaza de la Provincia; la Diputación oculta su fachada bajo toldos y andamios. En la esquina de la plaza y la calle Diputación, Caridad limpia una oficina ultramoderna, decorada con cuadros de artistas alaveses: Iñurrieta, Ortiz de Elguea...

Parece que a las empresas contratantes del servicio de limpieza no les falta dinero, pero ¿qué tal está el convenio y las condiciones laborales del sector? "El convenio no está muy bien, pero qué se le va a hacer". Con todo, estas palabras no encierran una actitud resignada. Por eso se afilió hace tres años al sindicato, y hace pocos meses aceptó ser candidata a delegada. Desde que resultó elegida en octubre, Caridad participa en el proceso de negociación del convenio.

En estos momentos iniciales de la negociación del acuerdo para 1995, "estamos a la espera de una respuesta de la patronal a nuestra plataforma; hasta el momento, los empresarios no han aparecido a la mesa".

Eso sí, tanto ella como los trabajadores de empresas de limpieza están en situación regularizada. No obstante, existe en el sector un mercado laboral sumergido muy importante, "que tiene difícil solución porque las mujeres que trabajan sin



¿AYUDAR O COMPARTIR?

— CRISTINA ARENAL, RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES —

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto una ruptura del modelo tradicional de las relaciones laborales tal como se habían entendido hasta hace relativamente poco tiempo: los hombres trabajando fuera de casa y las mujeres, dentro.

Las mujeres nos hemos ido incorporando poco a poco al mercado laboral —se puede decir que este es un fenómeno imparable—, pero no por ello han dejado de realizar su actividad anterior. La mayoría de las que trabajan fuera de casa también lo hacen dentro. Sin embargo, no hay que ser injustas, hay hombres que 'ayudan' en las tareas del hogar; es más difícil, no obstante, encontrar hombres que 'compartan' estas tareas, que las entiendan como propias.

La presencia de las mujeres en el mundo del trabajo ha supuesto un aumento del peso de la mujer entre la población activa. También es muy importante el peso de las mujeres en las tasas de paro, en particular la incidencia del paro de larga duración.

En el trabajo de las mujeres también se puede ver una concentración por sectores (administración, enseñanza, comercio, hostelería...), además de una concentración profesional. Las mujeres también ocupamos en mayor medida los trabajos temporales y precarios.

En cuanto a la retribución salarial, se sitúa en torno al 21% por debajo de lo que cobran los hombres. Esto no está motivado por la discriminación directa, sino por las dificultades en la promoción y las primas.

Por todo lo anterior, tenemos que seguir manteniendo que no hay igualdad real entre los hombres y las mujeres, y que todavía queda mucho por hacer, siendo este no sólo un 'trabajo' de las propias mujeres, sino también de los hombres.

contratos temen que si denuncian su situación perderán el trabajo". Ante todo, dice Caridad, "les interesa trabajar".

18.30 DIFICULTADES

La última oficina de hoy es la de Iberdrola, recién inaugurada; el suelo de mármol todavía está reluciente. Fuera sigue lloviendo. Caridad trabaja sola en cada una de las oficinas que limpia; por un lado, "ello permite hacer el trabajo a tu aire, sin agobios"; pero por el otro supone la dificultad de tener contacto con las compañeras y compañeros de trabajo y de resolver los problemas laborales que surjan.

20.30 FIN DE LA JORNADA

La distancia de oficina a oficina alarga en diferente medida la jornada. No se encuentran lejos entre sí, pero entre una cosa y otra el tiempo corre, y el trabajo no es menor. Caridad llega a casa todos los días a las ocho y media de la tarde. "No me queda tiempo para nada más"; llega a casa justo para la hora de cenar.

Y la tarde-noche de los sábados está ocupada de antemano. "Los fines de semana se me hacen cortísimos. El domingo, a nada que te levantes tarde, se pasa enseguida. Te pasas el día pensando que mañana es lunes".

EPILOGO

Esta es una jornada de trabajo de una mujer de hoy. Han conseguido entrar en el mercado laboral, pero como dice Caridad A., muchas veces tienen que aceptar un contrato a tiempo parcial, que los hombres rechazan de plano; siguen teniendo gran parte de la responsabilidad de los niños; en demasiadas ocasiones, ni siquiera consiguen acceder a una situación laboral regular y estable. Pero quieren trabajar, y no se echan atrás a pesar de las dificultades. Progresivamente, la acción sindical permite dar salida a los problemas. En el horizonte, un objetivo: la igualdad real de oportunidades y condiciones.

G. Zeberio

NEGOCIACION COLECTIVA



IRAKASKUNTZA PUBLIFIKAZIOAREN GATAZKA

Publifkazioa martxan jarri zenetik hona, badira prozesua itxi gabe duten zenbait ikastola, sare pribatuan geratzearen aldeko talde minoritarioek guraso asanbladen erabakia auzitara eraman zutelako. Egoera hontan dauzudenak honako hauek dira: Beasain, Xabier Munibe, Karmelo Etxegarai, Zestoa, Elorrio eta Gobela.

Bizkaiko Elorrio ikastolan matrikularen erdiak herriko eskola publikora jo du. Leioako Gobela ikastolan pribatuaren aldeko batzorde berriak kuotak bere kabuz igo ditu eta gurasoen artean nabarmena da inposaketa honen aurkako jarrera.

Elorrio eta Gobela ikastolako 92 langileak greban daude egunero bizi duten egoera larrar aurre egiteko bidegarritasun plan serio bat eskatuz. ELAren ustez, "eskaera honi uko egiteak, epe laburrera, ikastola hauek desagertzea eta langileak kalegorrian geratzea besterik ez iuke ekarriko. Irteera bat bilatzeko bide bakarra elkarrizketarena da."

Elkarrizketaren bidea jorratzen den heinean eta irteera arrazionalak erreztu asmoz langilegoak mobilizapenak geratzeko borondatea agertu du.

METAL ELABORADA LA PLATAFORMA EN GIPUZKOA

La Federación del Metal de ELA ha reivindicado un incremento del IPC más medio punto en la negociación sectorial, y del IPC real en la de empresa. La jornada anual se sitúa en 1751 horas, siete menos que en 1994, al aplicarse el acuerdo que, por un periodo de cuatro años, se suscribió con ADEGI en 1992.

Así mismo, son prioritarios para la Federación del Metal todos los aspectos referidos al empleo y la contratación. La plataforma presentada por ELA al resto de los sindicatos para su estudio aboga por la creación de una EPSV (Entidad de Previsión Social Voluntaria) de carácter sectorial, para lo que el pasado año se puso en marcha una comisión mixta formada por los sindicatos y la patronal ADEGI.

CONSTITUIDA LA MESA DE NAFARROA

El pasado 13 de febrero quedó constituida la mesa negociadora del metal de Nafarroa por los sindicatos ELA, LAB, UGT y CCOO, y la patronal del sector. En el transcurso de la reunión los representantes sindicales entregaron a la patronal las plataformas elaboradas por cada sindicato, que acudió al encuentro con el objetivo de incluir los aspectos más regresivos de la reforma laboral.

Ante esta actitud de la patronal, ELA considera imprescindible diseñar una estrategia que permita "blindar los convenios" y limitar el impacto de la reforma laboral.

TRANSPORTES DELEGADOS DE ELA PARALIZAN LA DESCARGA DE UN BUQUE

Un grupo compuesto por 25 delegados de ELA paralizó en el muelle de Santurtzi, el pasado día 12 de febrero, la descarga del buque "Churruca" de la empresa Mc Andrew. Con esta movilización, los delegados de ELA tratan de contrarrestar "los intentos de la patronal de alterar de modo sustancial" el convenio de transitarios y estibadores del Puerto Autónomo de Bilbao.

ELA ha acusado a los empresarios de querer condicionar la subida salarial correspondiente a 1995 al abaratamiento del despido y la reducción del periodo de jornada intensiva.



SERVICIOS PUBLICOS EL GOBIERNO VASCO SE ABONA AL AUTORITARISMO

La Federación de Servicios Públicos ha criticado la decisión del Gobierno vasco de remitir el proyecto de presupuestos al Parlamento Vasco sin ninguna negociación previa con los sindicatos.

Para ELA, que en 1995 se haya vuelto a optar por fijar los temas presupuestarios que afectan al personal de forma unilateral, sin negociación ni consulta con los representantes de los trabajadores, "da a entender que en las relaciones con su propio personal el nuevo Gabinete Ardanza se abona a las vías del autoritarismo y la imposición".

En este sentido, recuerda que durante más de una década el Gobierno vasco mantuvo una firme línea de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva del personal dependiente de las Administraciones Vascas, línea política que se ha quebrado.

ACUERDO EN EL CALENDARIO LABORAL DE LA ERTZAINITZA

ELA y ERNE han llegado a un acuerdo con el Departamento de Interior en materia de calendario laboral. El nuevo calendario mantiene el sistema de trabajo actual, incrementando las semanas libres y reduciendo el número de noches de trabajo.

Así mismo, se incluyen diversas compensaciones, como la rebaja de 22 horas en la jornada anual, la aplicación de un índice corrector a las horas de trabajo cuando sea llamado el ertzaina en turno libre y el establecimiento de un sistema de vacaciones.

Quedan por pactar los acuerdos específicos para la Brigada Móvil y el cuerpo de Investigación, que ya han sido requeridos por ELA.

Coordinación:
J. A. Korta

NEGOZIAKETA KOLEKTIBOIA



ELA FIRMA LA VALORACION DE PUESTOS EN EL AYUNTAMIENTO DE BILBAO

SECCION SINDICAL DE ELA EN EL AYUNTAMIENTO DE BILBAO

Es evidente que antes de iniciar un proceso tan complejo como la valoración de puestos es necesario conocer con antelación la disposición de cada una de las partes. Este fue el motivo que llevó a ELA a exigir en mayo de 1991, antes del inicio del proceso negociador, unos compromisos firmes y claros en esta materia, y que se resumen en los siguientes apartados: consignación presupuestaria previa, nivel mínimo para cada grupo y aplicación consensuada.

La sección sindical de ELA en el Ayuntamiento de Bilbao, consciente desde el primer momento de la importancia de una decisión de estas características, lideró un proceso de movilizaciones con el objetivo de evitar la improvisación y amarrar un compromiso que permitiera acometer el proceso con un mínimo de garantías. Precisamente la falta de estas garantías llevaron a ELA a pedir el voto negativo en el referendun celebrado en marzo de 1993 para decidir sobre la conveniencia o no de abrir el proceso negociador sin un acuerdo previo. Nuestra postura no fue, sin embargo, la más respaldada en este referendun, por lo que a pesar de que creíamos que la vía en la que nos metíamos conducía a un callejón sin salida, como ha quedado de manifiesto, respetamos la voluntad mayoritaria de los trabajadores en ese momento, y entramos a formar parte del Comité Técnico de Valoración, participando activamente en las movilizaciones celebradas durante el pasado año.

En enero de este año la corporación presentó una nueva oferta que reducía la asignación presupuestaria para acometer la valoración. Esta última oferta cifraba en 420 millones de pesetas el costo de la valoración, con el abanico salarial de 1 a 3. En este con-

texto y ante las continuas llamadas de los trabajadores, que abogaban por el final de este largo proceso, ELA abrió las puertas a un nuevo referendun para conocer la opinión de todos los trabajadores del Ayuntamiento de Bilbao.

Tras manifestar que la última oferta de la Corporación era insuficiente y no respondía a las expectativas que se habían abierto entre los trabajadores, ELA apoyó en solitario el referendun. A pesar de las coacciones y amenazas del resto de los sindicatos, conseguimos una participación de 1021 trabajadores en el referendun. De ellos, 838 fueron favorables a las tesis defendidas por la sección sindical de ELA, y 165 votaron en contra. Una vez conocido el resultado del referendun, ELA se comprometió a iniciar las gestiones pertinentes para que el Pleno de la Corporación apruebe una propuesta provisional para que sea posible la aplicación de las nuevas retribuciones. Una propuesta que, como solicita ELA, no cierra las puertas a una posible revisión que pudiera realizarse para resolver reclamaciones individuales y colectivas.

Los únicos que no se han dado por enterados han sido los representantes de los restantes sindicatos, que en una huida hacia adelante tratan de boicotear la decisión mayoritaria de los trabajadores del Ayuntamiento de Bilbao.

La coherencia que en todo el proceso ha mantenido ELA, sin caer en fáciles promesas, se ha visto recompensada en las elecciones sindicales, al ser el único sindicato que ha logrado incrementar su representación, de 15 a 16 delegados, de los 32 elegidos. Es el mejor refrendo que podíamos tener.

EL COMENTARIO DEL MES

IG Metall, sindicato alemán que cuenta con 3,5 millones de afiliados, ha constituido siempre un referente de gran peso para el sindicalismo europeo. A pesar de que ciertas voces alaben la responsabilidad de los trabajadores alemanes, afirmando que son poco 'conflictivos', éstos nunca han renunciado a luchar por sus intereses. En estos momentos los metalúrgicos están llevando a cabo paros de advertencia para defender sus reivindicaciones. Reinhard Kiel, secretario de negociación colectiva de IG Metall que recientemente ha estado en Donostia para participar en un seminario sobre mundialización de la economía organizado por ELA, ha concedido una entrevista a Landeia.

REINHARD KIEL, SECRETARIO DE NEGOCIACION COLECTIVA DE IG METALL

"LAS 35 HORAS SEMANALES HAN CREADO O ASEGURADO 250.000 EMPLEOS EN ALEMANIA"

—¿Cuáles son los ejes de vuestra estrategia en la negociación colectiva?

—De 1993 en adelante, la negociación colectiva se ha hecho más difícil. En los convenios de los últimos años habíamos perdido capacidad adquisitiva. Para este año, en el que se percibe la recuperación de los beneficios empresariales, hemos exigido un 6% de aumento salarial. La patronal se niega a conceder ese aumento e insiste en que no podemos "matar el tierno retoño de la recuperación". Hemos comenzado a realizar huelgas de aviso en diferentes empresas.

MAS COGESTION

IG Metall quiere profundizar en la cogestión e introducir el tema de la productividad entre las materias a tratar. Los empresarios quieren que produzcamos cada vez más en un mismo período de tiempo; pues bien, vamos a democratizar la cuestión del desarrollo de la productividad.

—¿Qué pasa con la anti-guerra RDA?

—Gran parte de la industria, ha desaparecido porque estaba obsoleta. En el metal, el número de puestos de trabajo se ha reducido de 900.000 a 250.000. Diseñamos un plan gradual de equiparación, por el cual los salarios se igualarán en 1996, y el resto de las condiciones, de modo progresivo.

—También en Alemania se plantea la reducción salarial "para asegurar empleo".



—La renuncia salarial no asegura el empleo: la rebaja generalizada no hace más que empeorar el panorama de todos. Nuestra política es la de promover el desarrollo sindical, para mejorar las condiciones la-

borales de los trabajadores del este de Europa.

Si en la República Checa los sueldos son 10 veces inferiores a los del este de Baviera, a los checos les amenazan con llevar la in-

dustria a Ucrania, donde a su vez los salarios sólo suponen una quinta parte de los checos. El sindicalismo debe impulsar la mejora del nivel de vida de todos. Estamos por la solidaridad.

35 HORAS Y EMPLEO

—Este año la jornada semanal en el metal quedará en 35 horas. ¿Por qué planteásteis la reducción de la jornada?

—En primer lugar, por el paro. La reducción de la jornada semanal en el metal ha hecho posible crear o mantener más de 250.000 puestos de trabajo. En Alemania se han asegurado 1,6 millones de empleos mediante la reducción de la jornada media de 40 a 38 horas.

Por otra parte, queríamos humanizar el trabajo. No es de recibo que una persona de 58 años tenga que jubilarse porque está físicamente destrozado. Si el trabajo exige un esfuerzo cada vez mayor, hay que reducir horas.

—¿Habéis conseguido eliminar las horas extraordinarias?

—No, siguen existiendo, pero para meterlas, los trabajadores tienen que dar su visto bueno en cada ocasión a través del comité de empresa. Los empresarios no han compensado la reducción de jornada aumentando las horas extras.

DENBORA MURRIZTEKO AUKERAK

—Nola gauzatzen da denbora murrizketa?

—Oso aukera malgua dago. Astelehen goizetik ostiral gaueraino lanorduak hamaika eratan bana daitezke: 3 txanda, ordu extrak beharrezkoak direnean... Adibidez, zortzi ordu egin ditzakete langileek, ostiral eguerdian atera, edo bi aste oso lan egin eta ostiral oso bat hartu. Edo hiru astetan 40 ordu sartuz gero, bi egun libre gelditzen dira. Egoerari moldatu behar zaio dena: Bataz besteko denbora da gakoa, epe jakin batean 35 ordu egitea. Baina gauza bat argi daukagu, asteburuak libre behar duela, "gizarterako denbora" delako, besteekin batera gauzak egiteko garaia. Enpresariak makinak lanean denbora gehiago izatearren lantoki bakoitzean erabaki ahal izatea nahii dute, eta asteburu ere hartu, baina ez dute lortuko.

G. Zeberio



LABUR

✓ Gauezko lanek sortzen dituzten eragin gaiztoak loaren zikloen distortsioan somatzen da, egunez hartutako atsedena ez baita erabatekoa izaten. Egoera honen ondorioz langilea nekatur egoten da, eta 'langile gautiarraren sindromea' izenez ezagunak diren arazoak sortzen dira. Sindromeak sendagilearen kontu berezia eskatzen du, eta intolerantziara iritsiz gero, ordutegi normaleko enplegu batetara igarotzeko edo jubilazioa eskatzeko aukera sortzen da.

✓ Aparte de sus cualidades mecánicas, el caso de protección —uno de los elementos de protección más rechazado en el sector de construcción— debe tener, entre otras, las siguientes cualidades: ser ligero (aproximadamente 375 gramos); que no acumule calor en su interior (poseer rendijas de aireación); que sea regulable, y también, que no sea irritante en las partes que se encuentran en contacto con el cuero cabelludo).

✓ Lan munduan sortzen diren arazo ugarien artean gizarte barreren nolabaiteko protagonismoa somatu du. Oztopo horiek (heziketa, osasuna, etxebizitza, jarrerak eta kulturak) ia gaindiezina dira jardun profesionalan sartu edo bertara itzultzeko. Oztopo hauek direla medio edozein eratako lanak onartzen dira, segurtasun eta lan osasunari dagokionez inongo eskabiderik gabe. Akats hauek zuzentzearen hitzarmen kolektiboa zuzendu eta gutxienezko duintasunez lan egitea posible egingo duten egoerak lortu behar ditugu.



NO ES POSIBLE OFRECER SEGURIDAD SIN FORMACION

A la vista de los resultados oficiales del año 1994 sobre accidentabilidad laboral, se aprecia una evolución al alza. A pesar del descenso continuo de los efectivos laborales, se han registrado 73.543 accidentes en 1994, cifra superior a los registrados en 1993 (72.211).

Las cifras oficiales aportadas por el departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco reflejan un total de 34.019 accidentes con baja (es decir, se han producido 34.019 situaciones en las que un trabajador hubo de abandonar su centro de trabajo dadas las lesiones recibidas), de los cuales 33.289 se registraron como leves, 659 como graves, y 71 resultaron ser mortales.

El índice de incidencia para 1994 en Euskadi, teniendo en cuenta la accidentabilidad con baja, es de 51,2 (con una media de 664.000 trabajadores) comparada con la media estatal (45,8) apreciamos una situación de casi 2 puntos por encima de un índice que es uno de los más altos de la Unión Europea.

CONSTRUCCION, EN CABEZA

Analizando exclusivamente los datos de 1994 en Euskadi y teniendo en cuenta los principales sectores económicos con sus efectivos laborales, podemos destacar la diferencia del sector de construcción en relación con los demás sectores.

La formación, la información y la participación de los trabajadores en las decisiones que afectan a su seguridad y salud son materias reconocidas hoy día solamente en teoría. Queda al descubierto una inhibición generalizada, basada fundamentalmente en la costumbre y forma de realizar las tareas (en muchas ocasiones imprudentemente) que se suelen materializar cuando se produce un accidente, mostrando índices propios de un país con grandes problemas de reciclaje tanto de sus elementos directivos como de sus componentes profesionales. Basta observar que los 73.543 accidentes acaecidos en Euskadi durante 1994 representan el 11% de la población ocupada.

Los accidentes laborales más las bajas producidas por enfermedad común (muchas veces derivada de las condiciones de trabajo) equivalen al 75% del absentismo laboral en las empresas de nuestro país. Esperamos que la importante repercusión de dicha cifra haga posicionarse a la Administración de la CAPV, a fin de potenciar efectivos ágiles que afronten de forma urgente y suficiente la formación en materia de seguridad y salud laborales.

Rubén Díaz

CUADRO DE SINIESTRALIDAD

SECTOR	Nº ACCIDENTES	POBLACION OCUPADA	INDICE
Industria	17.064	198.600	86
Construcción	5.285	55.500	95
Servicios	10.182	393.500	26
Otros	1.488	22.100	67

Hace más de un año se constituyó en el Congreso una ponencia con el objetivo de tratar a fondo la situación del sistema de pensiones así como para formular las propuestas que se considerasen necesarias para modificar la situación actual.

MIENTRAS ARRECIAN LOS ATAQUES CONTRA EL SISTEMA PUBLICO

EL "ACUERDO DE TOLEDO" SOBRE PENSIONES PECA DE AMBIGÜEDAD

Recientemente, dicha ponencia tuvo una última reunión en la que con el consenso del PSOE, PP, IU y CiU se redactó un documento cuya parte más importante es la última, que es la que hace referencia a las recomendaciones, las cuales comentaremos posteriormente. *(Posteriormente tanto el PNV como el grupo mixto suscribieron, también, este acuerdo).*

La Seguridad Social constituye un elemento clave del Estado de Bienestar, siendo uno de los pilares en los que se concreta la idea de la solidaridad (con los más desfavorecidos, con las generaciones anteriores), contribuyendo de manera insustituible a cohesionar la sociedad. Además, es el principal componente de la protección social en el estado español. En este sentido, las propuestas que se realizan por parte de la ponencia del Congreso adquieren una relevancia enorme.

PROPUESTAS

Entrando en el contenido de las propuestas, cabe indicar, como más importantes, las siguientes:

■ 1. Que las prestaciones, a partir de 1996 y de forma gradual, guarden una mayor propor-



cionalidad con el esfuerzo de cotización realizado.

Esta es la propuesta más importante. Parece ser que quiere decir, aunque desde luego del texto se puede deducir cualquier cosa, que a partir de 1996 se tome un año más cada año para calcular la base de la pensión. Esto implicaría que en 1996 se ten-

drían en cuenta 9 años (frente a los 8 actuales), en 1997 10 años, y así sucesivamente.

Hay que estar sobre aviso ante esta propuesta, porque es sumamente ambigua, no dice hasta cuántos años se quiere llegar, y tampoco deja claro otras cuestiones esenciales que afectan a la cuantía final de la pensión.

■ 2. Profundización progresiva en la separación de la parte contributiva de la no contributiva. Esto supone que se tiende a que, por un lado, se financien las pensiones contributivas (las que se cobran en función de lo aportado) con las cotizaciones, y a que, por otro, la parte no contributiva (que es la más solidaria, incluyendo los servicios sociales y la sanidad), sea sufragada con impuestos.

■ 3. Reducir a medio y largo plazo los regímenes especiales, caminando hacia un esquema en el que queden sólo dos, uno por cuenta propia y otro por cuenta ajena.

**"EZ DAGO
ARGI**

**EKARPENA ETA
PENTSIOA NOLA
PAREKATUKO DIREN"**

**"ERREJIMEN
BEREZIAK**

**EPE LUZEAN KENDU
ETA BI BESTERIK EZ
DIRA GERATUKO"**

■ 4. Hoy en día se constata que las cotizaciones superan a las prestaciones contributivas. Se plantean en este sentido dos cosas contradictorias. Por un lado se dice que hay que constituir un fondo de reservas con el superávit que pueda ser utilizado en épocas en las que los gastos superen a los ingresos del régimen contributivo. Ello supondría un giro radical respecto a la situación actual.

Por otra parte, se plantea a su vez que hay que reducir las cotizaciones para aquellos trabajos de baja cualificación (se supone que conllevan bajos salarios) y en sectores intensivos en mano de obra. Esto es contradictorio con lo anterior, y no sólo eso, sino que también entra en contradicción con la reducción generalizada de las cotizaciones sociales aprobada en los Presupuestos Generales del Estado para 1995.

■ 5. Revalorización automática de la pensión en función del IPC.

■ 6. Retraso voluntario de la edad de jubilación, permitiendo que las personas que se acojan a esta modalidad no tengan que cotizar a la Seguridad Social.

■ 7. Caminar hacia una mayor equiparación de las bases de cotización con los salarios reales, terminando en un único tope máximo de cotización.

VALORACION NEGATIVA

Estos son los aspectos más importantes, algunos de los cuales, como por ejemplo la clarificación del sistema al separar lo contributivo de lo no contributivo, son positivos. Sin embargo, la valoración general no puede ser esa ni mucho menos, por diversas razones. En primer lugar, por la poca claridad de la que puede ser considerada propuesta más importante, cuyo significado casualmente no se entiende bien, por lo que valorarla positivamente sería dar un cheque en blanco a actuaciones de fuertes recortes de las pensiones amparadas en dicha propuesta.

Además, existen otros motivos que permiten dudar de lo que realmente se quiere hacer, como son que se proponen cosas contradictorias entre sí, y además, contradictorias con medidas muy recientes.

"JUBILAZIO ADINA ATZERATZEA ENPLEGUARENTZAKO KALTEGARRI DA"

Junto a ello, lo que se propone de cara a la posibilidad de retrasar la edad de jubilación es una medida que va claramente contra el empleo, lo que es especialmente preocupante en la situación actual, en la que el paro alcanza al 23% de la población activa.

Las reacciones de determinadas fuerzas políticas, que se han manifestado tras la elaboración del documento, ponen en serias dudas que nos encontremos ante un consenso real.

Por otra parte, el último lugar y sin que ello signifique que la cuestión es poco importante, se echan de menos alusiones a las transferencias pendientes en materia de Seguridad Social, tanto a la CAPV como a Navarra.

Mikel Noval

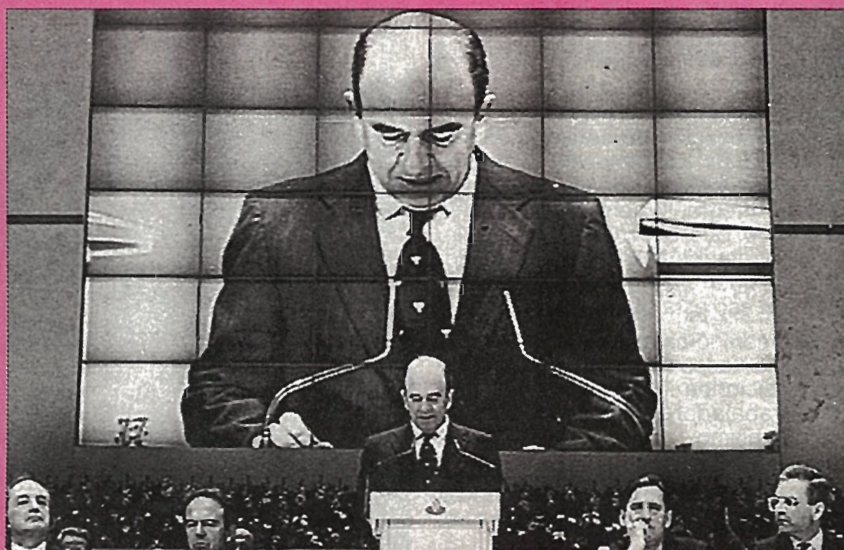
PENTSIOEN NEGOZIOA... ETA BESTE BATZUK

Estatu espainoleko pentsioak eutsi ezinak direla eta beste sistema batetarantz, pribatizatorantz alegia, joan behar dela esan du Banco Santanderreko presidentea den Emilio Botinek duela gutxi.

Gauza bitxia da Botin jaunari eta berak ordezkatzek dituen horiei orain defizit publikoak eta pentsio sistemaren bideragarritasun ekonomikoak (oraindik superabita ematen duen arren) halako kezka sortzea.

Eta bitxia da baita horrelako adierazpenak nork egin dituen ikustea, Botin jaunak agintzen duen banketxeak Banesto erosi eta bere onera ekartzeko dirulaguntza publikotan milaka milioi jaso baititu. Gainera, prima bakarren eskandaluan berau izan zen aitzindari, defizit publikoa zeharo areagotzen duen iruzur fiskalaren kasu nagusienetakoa izanik.

Gertakizun hauek gogoan dituztenek pentsa lezakete, maliziarik gabe, Botini gaiotan izan duen jokaera damutzen ari zaiola. Baina ez da hori, ezta gutxiago ere. Benetan gertatzen dena damuak jan ordezk haxe da: norbanako pentsio-planen negoziario, soilik aberatsenek aukera duten eremu horretan hain zuzen, irabazi handiak lortzea du helburu. Eta jarrera horri elkartasunarentzako kolpe hilgarria litzatekeela jakinik eusten dio: gizarteko talde handiak kalte handia izango lukete. Halere, gai hori batzumentzat ez da inongo arazoa.



A pesar de la interesada mala fama que arrastra Correos, lo peor de este organismo no es, ni mucho menos, el servicio que ofrece al conjunto de los ciudadanos, sino las condiciones laborales que sufren sus casi 4.000 empleados y empleadas en el País Vasco. Imposiciones salariales, irregularidades en las contrataciones, un convenio y una oferta pública de empleo centralizados, o carencia de las más elementales medidas de seguridad e higiene son algunos de los problemas denunciados por la sección sindical de ELA. La solución, en opinión de estos militantes, pasa por conseguir la descentralización de la gestión de este servicio y su transferencia a las Comunidades autónomas del País Vasco y Navarra.



ELA-CORREOS CONSIDERA NEFASTA LA GESTIÓN DE ESTE ORGANISMO Y RECLAMA SU DESCENTRALIZACIÓN

LABORATORIO DE CONTRATACION TEMPORAL

-¿Es el servicio de Correos tan malo como a veces se pinta?

-En los últimos años el servicio de Correos ha mejorado sensiblemente. Y no por un cambio en la gestión, precisamente, sino gracias al esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras de este organismo. Lo que ocurre es que hay intereses en presentar la situación de Correos como catastrófica para justificar así una progresiva e imparable privatización de sus actividades, cosa que está ocurriendo ya. De hecho, según las estadísticas, Correos ofrece, en general, mejor servicio que los operadores privados.

Nosotros estamos totalmente en contra de la privatización de servicios, y mucho menos de los rentables. Creemos que Correos debe ser un organismo público, integral y generalizado, bien gestionado, que ofrezca unas condiciones laborales dignas a sus trabajadores y un buen servicio a los ciudadanos. Y en eso está trabajando ELA.

En resumen, lo catastrófico de Correos en el País Vasco no es su servicio, sino las condiciones laborales de los casi 4.000 trabajadores y trabajadoras de este organismo.

-¿Cuáles son los principales problemas y reivindicaciones que tenéis los trabajadores y trabajadoras de Correos?

-Los gestores siguen concibiendo esta empresa como un califato. La frase que mejor explica su filosofía es "Oídos los sindicatos hacemos lo que nos da la gana". Partiendo de esa base y de la centralización absoluta del servicio, se explica mejor todo lo demás.

En Correos hay una plantilla mixta: funcionarios, laboral fijo, y laboral contratado. Los funcionarios no pueden negociar sus subidas salariales -a diferencia de los empleados del gobierno vasco que por lo menos tienen su propio convenio, aunque en estos momentos la

Administración vasca lo esté obviando- sino que vienen impuestas en los presupuestos generales del estado. Y como en los últimos años el gobierno ha decidido comenzar a reducir el déficit público en base a congelarnos los salarios, pues el resultado es que no paramos de perder poder adquisitivo. Nosotros exigimos nuestro derecho a negociar, como cualquier otro trabajador o trabajadora de este país. ELA, a lo largo de estos años, ha intentado poner en marcha un convenio provincial pero fue bloqueado por la administración y los sindicatos estatales.

EL DESASTRE DE LAS CONTRATACIONES

Otro problema importante es el tema de las contrataciones. Hasta el año 92 las contrataciones se hacían de manera totalmente arbitraria. Además, a pesar de ser un organismo público, Correos ha incumplido todas las normativas en materia de contratación. No es extraño, en consecuencia, el sinfín de demandas de fijeza pendientes de resolución. Últimamente la presión sindical ha conseguido estabilizar un poco las contrataciones ilegales, pero lo cierto es que el problema está ahí, que hay gente que lleva más de 14 años trabajando con contratos temporales de todo tipo. En este tema de contrataciones hay un problema añadido, y es que es la dirección quien decide si una vacante se cu-



"POSTA ZERBITZUA AZKEN URTEOTAN LANGILEEN AHALEGINARI ESKER HOBETU DA"



bre o no. Esto genera un recargo de trabajo para el conjunto de la plantilla, sin compensaciones económicas de ningún tipo, y un deterioro y retraso del servicio.

Otras reivindicaciones importantes que tenemos están relacionadas con la Seguridad e Higiene en el Trabajo, un tema que está absolutamente desregulado. Por no haber, en Correos no hay ni vestuarios, y las taquillas escasean. La dirección no admite ningún cuadro de enfermedades profesionales, cuando son cada vez más numerosos los problemas graves de columna, circulación, pies, problemas de vista... motivados por los años de actividad profesional. La dotación de vehículos es insuficiente y antigua... En este campo, está todo por hacer.

También nos parece importante destacar el tema de la formación. Hay que denunciar claramente que en Correos no se da formación ni se ha intentado, tampoco, introducir un proceso de euskaldunización para el personal que trabaja en contacto con el público. Al contrario que el resto de trabajadores públicos de este país, dependientes del Gobierno Vasco, en Correos no existe perfil lingüístico. Pero no solo eso: no tenemos siquiera horas para estudiar euskera. La Administración pasa. Hace años existía esa posibilidad pero con la discrecionalidad a la que nos tienen acostumbrados decidieron suprimir, unilateralmente, este derecho.

Los incumplimientos de la administración de sus propias normas llegan al extremo de que en Correos no tenemos calendario laboral. Se hace sobre la marcha, en el último minuto.

En definitiva, los primeros que sufrimos las carencias y deficiencias de Correos somos sus trabajadores. Todo ello provoca un descontento evidente que acaba "quemando" mucho.

SOLO UN PRIMER PASO

-Habéis denunciado en repetidas ocasiones el actual

"CORREOS-EK, ERAKUNDE PUBLIKOA IZANAGATIK, KONTRATAZIO ARAUAK HAUTSI DITU"



sistema de oposiciones en Correos....

-Efectivamente. La centralización de la Oferta Pública de Empleo de Correos provoca que en la actualidad haya cientos de trabajadores vascos dispersados a lo largo y ancho del mapa estatal, con las consecuencias que esto tiene para los trabajadores afectados, que se ven obligados a vivir y trabajar lejos de sus casas y en muchos casos separados de sus familias hasta que logran un traslado. ¿Quién puede subsistir en Madrid cobrando 100.000 pesetas y con familia en Euskadi?, por poner un ejemplo. Estas son algunas de las situaciones a las que nos aboca ese sistema sangrante que es la OPE de Correos en la actualidad.

-El 27 de enero se firmó el reglamento del personal de Correos. ¿Este acuerdo va a servir para transformar estas pésimas condiciones laborales que denunciáis?

-En primer lugar hay que decir que en ELA-Correos creemos que ha sido un reglamento que se ha hecho con prisas y en el que quedan abiertos muchas cuestiones fundamentales, como el tema de la definición de la plantilla, sin ir más lejos. A pesar de ello, vivíamos una situación de estancamiento tal que hemos considerado que no podíamos estar más tiempo sin

"ORAINGO AKORDIOA EDUKIZ BETETZEKO MAHAJETAN GOGOR EGIN BEHAR DA"



un marco regulador. Entendemos este reglamento como un punto de partida, como un instrumento para empezar a cambiar las cosas. La firma de este acuerdo, por tanto, ha sido una decisión pragmática, para salir de la paralización actual, aún siendo conscientes de que es un texto lleno de "podrás", cuyo desarrollo dependerá en gran parte de la voluntad de los gestores y la capacidad de presión de los sindicatos. En las futuras mesas que se han de abrir hay que luchar a brazo partido para dotar de contenido el acuerdo, y ya estamos trabajando en ello.

DE ABAJO A ARRIBA

-El próximo 9 de marzo se celebran las elecciones sindicales en Correos. ¿Con qué expectativas afrontáis esta nueva cita con las urnas?

-ELA obtuvo representación en Correos en el año 90. Desde entonces hemos venido marcando un estilo, una forma de hacer las cosas que ha calado entre la gente, sin ir más lejos ahí está el crecimiento de afiliación que hemos experimentado y que, lógicamente, esperamos que se plasme también en los resultados electorales, con un incremento de nuestra representatividad.

Creemos que con la presencia de ELA se ha ganado transparencia en las distintas

"ELA SARTUZ GERO, NEGOZIAKETA MAHAIEK GARDENTASUN HAUNDIAGOA DUTE"



mesas de negociación, a la vez que se ha destapado la dinámica de los sindicatos estatales. Nuestra forma de negociar va de abajo a arriba. Recogemos las reivindicaciones de los trabajadores y las llevamos a la mesa. En este sentido, un logro muy importante fue la equiparación del personal laboral y contratado con los funcionarios en el año 91. ELA, tanto en Madrid como en Euskadi siempre ha defendido los mismos planteamientos. No tiene un doble lenguaje. Decimos lo mismo a los trabajadores que a la dirección, algo de lo que todos no pueden vanagloriarse.

Nuestros objetivos más inmediatos son continuar en la misma línea reivindicativa y desarrollar, lo más ampliamente posible, el reglamento.

-Finalmente, ¿por dónde pasa, en opinión de ELA, el futuro de Correos?

-Nosotros, por razones ideológicas y por propia racionalización del servicio, apostamos por el marco vasco de relaciones laborales, por negociar las condiciones laborales de los trabajadores de Correos en Euskadi, en el marco en el que viven y desempeñan su trabajo, y no en Madrid. Lo que no puede ser es que los trabajadores dependientes de la Administración Central sigamos siendo una especie de isla, aislados de todo. Existe una mala gestión que sólo podrá subsanarse con la descentralización del servicio, con la transferencia, en definitiva, de Correos a la Comunidad Autónoma Vasca y a la Comunidad Foral Navarra. Negociar aquí supondría, entre otras cosas, una estabilización de las plantillas.

Lo que está claro es que es imposible dar un buen servicio con la actual concepción de Correos y con las condiciones laborales de sus empleados.

J. Jayo



PRIBATIZAZIOAREN AURKA

Correoseko ELAren atal sindikala betidanik agertu da zuzendaritzak erakunde publiko honetan egin dituen zerbitzu pribatizazioaren aurka. Atal sindikalaren arabera, postak zerbitzu publiko integral eta orokorra izan behar du. Pribatizazio joera horrek ez luke hori inondik ere posible egingo. Correoseko militante hauek duinago egin nahi dute erakundeak gizartean duen irudi ezkorra, eta pribatizazioaren aldeko sektoreek postaren publikotasunaren aurka burutzen duten kanpaina zabala salatzen dute.

Oposizioak dira atal sindikaleko kideak kezkatzen dituen beste gaia: beroien deszentralizazioa esijitzen dute, egun gertatzen diren familia deserrotu egoerak errepika ez daitezen.

Partehartze Plana" delakoaren baitan, CAFeko zuzendaritzak langileei akzioen zati baten eskubide erabilgarriak hartzeko zeharkako aukera eskaini die. Zeharkako diogu, eskubide erosketa hau 'Cartera Social' (CS) izeneko elkarte anonimoaren bidez burutuko baita. Elkarte horren administrazio kontseiluak zuzendaritza eta sindikatueta ordezkariek bilduko ditu.

CAF-EK LANGILEEI AKZIO ZATI BATEN ESKUBIDE ERABILGARRIAK ESKAINI DIZKIE

PARTEHARTZERAKO BIDE BERRIA

ELAK proposamenari baiezkoa eman dio, baina argi utzi nahi izan du honek ez duela langileen arteko zatiketarik sortu behar. Erabat libreza izango da akzioen eskubide erabilgarriak erosteko erabakia, eta erreibindikazioetan ez du inongo oztoporik ekarri behar: "ipar sindikala ez dugu galduko".

Enpresa CSen eskutan akzioen %18aren eskubide erabilgarriak uzteko prest legoke, eta hori zenbait euskal aurrezki-kutxek duten %28arekin batera kapitalaren kontrol gehiengoa ziurtatzeko aski litzateke. "Hauxe da ELAko atal sindikalak operazioari ikusten dion alderdirik positiboena", dio Juanjo Mujika CAFeko ordezkariek, "enpresako jabea esku ziurretan mantentzea alegia".

Atal sindikaleko kideen arabera, "horren ondorioz enpresak bere estrategia aurrera eramateko askatasun haundiagoa izan dezake, eta bestek ezusteko erosketak egin edo muturra sartzeko aukera mugatu egiten da".

ORGANU PAREKIDEA

Partehartze organu parekidearen sorrera da egitamu honen beste alde interesgarrietako bat: "Gestiotik aparte eta administrazio kontseilutik at egon nahi dugu, baina organu parekideak arazo estrategikoen berri izateko aukera eman diezaguke", azaltzen du Juanjo Mujikak.

Alemanian eta beste nonbait sindikatuen partehartze enpresako zuzendaritzako organuen bidez edo antzeko modutan izaten



da. CAFen, ordea, ELAko atal sindikalak ez du inondik ere horrelako aukerarik kontutan izan. "Guk hasieratik administrazio kontseiluan ez sartzeari erabaki genuen". Arrazoiak: "Argi geratu behar du enpresa bereko partaide izanik ere langileok alde batetan gaudela, eta zuzendaritza eta kapitala bestean". Izan ere, en-

plegu erregulazioak, plantilla murrizketak edo eta soldata politika zuzendaritzaren organu horiek erabakitzen baitituzte.

Dena den, ELAko atal sindikalaren arabera, "akzioen gehiengoaren kontrola esku fidagarrietan izateak ez du etorkizuna erabat bermatzen. Aitzitik, iraupea lan-kargaren arabera-

koa izango da". Gerora zuzendaritzaren papera erabakiorra izango dela uste du atal sindikalak, Juanjo Mujikak dioen legez "CAF sektorean kokatzeko bideak berak ipiniko ditu-eta".

Garrantzi handiko beste gai batzuk inbertsioak, ikerketa eta garapena, eta teknologia propioa suzutatzea dira. Hauek partehartze planaren ondorioz sortuko den organu parekidean aztertu ahal izango dira.

ESPERIENTZIA BERRIA

Partehartze planean sartzeko prest dauden plantillako lagunek CS elkarte partizipazio edo eskubi-deak bereganatuko dituzte zazpi urtetan zehar. Enpresak akzioen gaineko eskubideak nahi dituztenei nominatik kenduko die hilero soldataren %2,5a, eta CS izango da akzioen eskubide erabilgarriaren titularra.

Zortzigarren urtetik aurrera, langileak enpresa uzten badu, eskubide horiek jaso ditzake edo Boltsako beren balioa eskuratu. Epe horren ondoren, baita, CSn bildutako kapitala enpresako pentsio-fondo bihurtzea ere pentsa liteke. Dibidendo banaketarik badago, langileek hori jaso ahal izango dute.

Esperientzia berria, soldataren zati bat akzioen eskubide erabilgarri moduan jasotzea. CAFeko atal sindikalak dioen arabera, ordea, langileek beren interesak argi izango dituzte, akzioen jabe izanik arriskua kapitalistaren papera hartzea baita. Titular zuzena langilea ez izateak gauzak argi uzten lagunduko du.

J. Mendia

ESTABILIDAD DE FUTURO

CAF ha ofrecido a los trabajadores y trabajadoras de la empresa un "plan de participación" mediante el que podrán acceder, a través de la sociedad 'Cartera Social', a derechos ejercitables sobre acciones de la compañía. La empresa ha ofrecido ceder hasta un 18% de derechos sobre el capital a dicha cartera. La sección sindical de ELA ha valorado positivamente el plan, dado que permitiría -junto con el 28% perteneciente a las cajas de ahorro vascas- configurar una mayoría estable, garantía frente a hipotéticos 'desembarcos' no deseados en la propiedad. Sin embargo, la sección sindical, que descarta cualquier participación en la gestión de la empresa, recuerda que la estabilidad del capital no basta para garantizar el futuro, "que depende de las decisiones estratégicas y del desarrollo de la I+D y las inversiones precisas".

MUNDO

¿CRECIMIENTO COMPASIVO EN USA?

El presidente estadounidense Clinton ha anunciado que pedirá al Congreso una elevación de 90 centavos en el salario mínimo a lo largo de los próximos dos años. La medida beneficiaría al 10% de la población activa. Clinton reveló que en 1994 los 4,25 dólares de salario mínimo rozaban el nivel más bajo en 40 años.

Desde los años 30 hasta 1973, más o menos las desigualdades sociales habían seguido un proceso de mejora. A partir de esa época las desigualdades han ido creciendo. En 1995 la diferencia de nivel de vida entre los más ricos y los más pobres es parecida a la que existía antes de la guerra de Cuba con España a finales del siglo pasado.

En 1992, el 20% más rico de norteamericanos recibió el 45% de la renta nacional, mientras que el 20% más pobre sólo recibió el 4%, es decir, 11 veces menos. Unos años antes, en 1969, la diferencia era menor, en concreto, de siete veces y media. Cada día es más evidente que en Estados Unidos se viene desarrollando en las últimas décadas una sociedad dualizada.

Mientras los beneficios empresariales y los salarios de los directivos aumentan rápidamente, los sueldos reales (una vez descontada la inflación) no están creciendo en absoluto. En el cuarto año de recuperación económica, la renta de los hogares medios cayó en 312 dólares, y un millón más de norteamericanos cayó bajo el umbral oficial de pobreza en 1993, alcanzando estos pobres el 15,1% de la población de Estados Unidos.

A lo largo de los años 80 se hicieron importantes concesiones salariales en aras de otras prioridades como el empleo y algún logro en materia de protección social. Se esperaba que se operara un cambio a finales de los 80, basado en la recuperación económica. Pero los datos de la OCDE muestran que no ha sido así. El salario real en la industria globalmente ha caído.

Pero además, la distancia entre la inflación y la progresión del salario nominal ha ido creciendo en los pri-



mero años de los 90. Estas realidades, cuyo reflejo se hace dramático en el nivel de marginación alcanzado en las grandes ciudades estadounidenses, han creado un movimiento no de solidaridad, pero sí de inquietud entre los dirigentes de la sociedad 'yanki' que comienzan a pensar en un crecimiento con 'compasión'. También hay fundamentalistas por allí.

GERRAREN AURKA, BAKEAREN ALDE

Benetako gerra pobrezia, txirotasuna, injustizia eta gizarte ezberdintasunaren arrazoien aurka egin behar da. Hauxe izan zen joan

den otsailaren 4ean Langile Latino-amerikarren Zentralak (CLAT) deituta bildu ziren Ecuador eta Peruko langileek aldarrikatutako mezua.

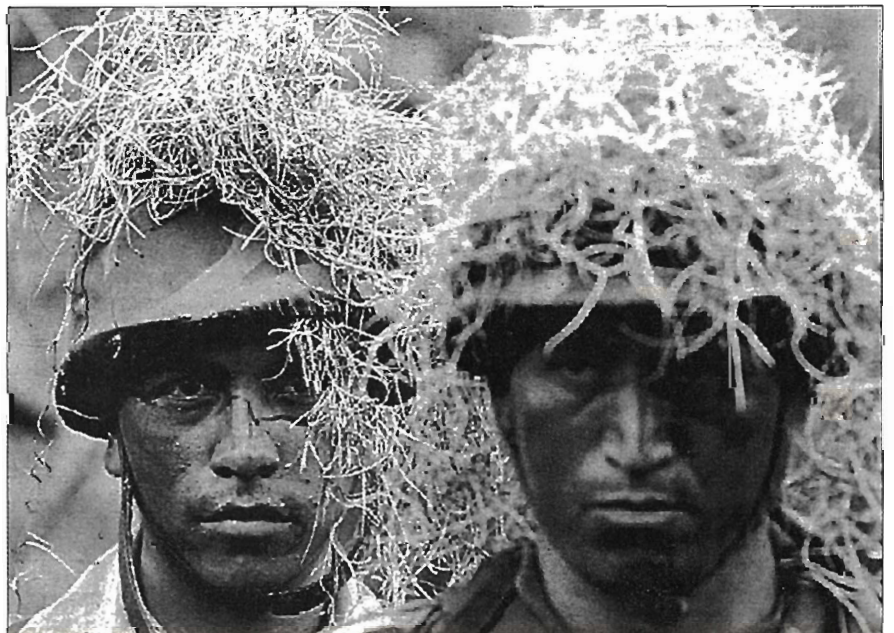
Topaketa mugan dagoen Huaquillas eta Aguas Verdes arteko zubian izan zen. Bildutako langileak gerran dauden bi herrietatik zetozen eta gatazka erabat bertan behera uztea eskatu zuten. Peru eta Ecuadorren artean bake, anaieratze eta lankidetzara prozesu bati ekitea eskatu zuten, "mugen nondik-norakoa baino arazo politiko, ekonomiko eta sozial askoz ere larriagoak ba baitaude".

Langileek gerra eta muga gatazka "eskualdeko batasunaren etsai legez" arbuiaitu behar dela diote; beren ustez, interes arrotzek "nahasmena eta zatiketa sortu nahi dute herri latinoamerikarren artean". Gerrareskalada "interes politiko lokalaren eta batez ere arma-merkatarien mesederako da soilik. Horrek langileak eta beren familiak are gehiago pobretuko ditu".

Bi aldeetako "soldaduak langile-klasa eta nekazari eta indigena talderik txiroenen semeak dira", Ecuador eta Peruko langileek salatzen dute. Orain "langileen interes, beharizan eta asmoekin bat ere zerikuri ez duen gatazka batetako biktima bihurtu dituzte soldadu horiek.

CLATek deialdi honekin langile ekuatoriar eta peruarrek bake, justizia, elkartasun eta askatasunarekiko dituzten giza-baloreengan duen fedea adierazi nahi izan du. Bildutakoekin mezuak langileen izenean gerrari berehala amaiera ematea eta bake prozesu zintzo bat hastea eskatzen du.

Iturriaga



Amistades peligrosas

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

Febrero es uno de los meses golfos del calendario. Ventiocho días en los que los excesos y desmanes se convierten en algo lícito, amparados bajo el manto carnavelero. No es extraño, por tanto, que precisamente en febrero haya tenido lugar el mal llamado debate sobre el estado de la Nación -no se nota, ni siquiera en el lenguaje, que vivamos en un estado plurinacional- o que algunos ilustres presuntos hayan salido de prisión bajo fianzas multimillonarias.

Este febrero de 1995 estaba destinado a ser movido desde el principio, en plena resaca informativa provocada por el llamamiento conjunto a la clase política realizado por UGT-CCOO-CEOE-CEPYME "para que pusieran fin a la incertidumbre que reinaba en el país". El susodicho estaba lleno de inconcreciones y generalidades, pero tenía una virtualidad importante, permitía a estas organizaciones "salir en la foto". A mi me parece bien que la patronal se ponga de acuerdo con los sindicatos, lo que me preocupa es que los sindicatos se pongan de acuerdo con la patronal, y más en estas parafernalias. Sin olvidar, tampoco, lo curioso que resulta ver a ciertas organizaciones dando lecciones de estabilidad con el gallinero in- que tienen.

Los sindicatos y patronales españoles no son, sin embargo, los únicos que tienen una peculiar forma de celebrar el aniversario de la reforma laboral. El ministerio de Economía ha iniciado una ofensiva para estimular a los empresarios a que aprovechen al máximo todas las ventajas que se derivan de la misma. Entre otras recomendaciones, les insta a que recurran las sentencias judiciales relativas a los despidos "que alteren o desvirtúen el contenido de esta reforma". Este hecho constituye, sin duda, una injerencia intolerable del poder ejecutivo sobre el judicial. Y más cuando, por desgracia, es falso que los jueces no estén aplicando la reforma laboral en materia de despido colectivo o que impongan indemnizaciones superiores a las legales. Lo que ocurre es que al ministerio de economía le seduce sobremanera la tentación del despido libre, sin ningún tipo de control judicial sobre causas y procedimientos, algo que no es de recibo en un estado de derecho. No estaría mal que a Economía le saliera el tiro por la culata. Cruzemos los dedos, porque a la vista de cómo se le atragantan los jueces a este gobierno últimamente, todo es posible.

Nos vamos a Navarra. Tras varios años de boicot y marginación institucional a ELA, el gobierno que preside Juan Cruz Alli aprobó el pasado 6 de febrero un proyecto de ley por el que se ampliaba la composición del Consejo Económico y Social, dando entrada en el mismo a los sindicatos que acrediten en la Comunidad Foral una representatividad superior al 15%. Con este proyecto se ponía fin a una situación de discriminación que duraba cerca de 8 años y se subsanaba un importante déficit democrático de las instituciones navarras. Pues bien, nuestros "colegas" de UGT y CCOO se han aprovechado precisamente de ese monopolio sindical en el CES para forzar el aplazamiento de dicha decisión. Con esta maniobra pretenden evitar que la ampliación de este órgano se debata en el parlamento foral en la presente legislatura, prolongando así el veto que en su día impusieron a la presencia de ELA, a pesar de contar con una representatividad superior al 15%, y



Botinen asmao pobreentzako pentsioak sortzea da

que en estas elecciones se está viendo incrementada de forma notable. A los que han apoyado este nuevo veto les recordaría, simplemente, que su presencia en la CAPV es sensiblemente inferior a la que ELA está acreditando en la comunidad foral, sin que nadie haya discutido su status en los distintos organismos. Al menos, hasta el momento.

Y ya que hacemos alusión a las elecciones sindicales, señalar que tras varios meses de total mutismo los dirigentes de UGT y CCOO en Euskadi han realizado ya su particular valoración pública de los resultados. En resumen: ambas formaciones están más que satisfechas con el número de delegados obtenidos, que les convierten (¡a las dos!) en la segunda fuerza sindical de este país. El podio queda, por tanto, de la siguiente manera: ELA, primer lugar. Resto, segundo. Pues muy bien, ¡Enhorabuena a todos!

En tiempos de crisis se exige austeridad. Y si no, que se lo pregunten al jefe de la comisaría de Beasain, el señor Segurajauregi. ELA-Ertzaintza ha pedido recientemente la dimisión de este sargento mayor, entre una larga lista de razones profesionales, por no permitir el uso de los chalecos antibalas "por miedo a que se estropeen". En momentos como los actuales en los que la imagen de los gestores de dineros públicos está más bien empañada me parece reconfortante el ejercicio de austeridad de este señor. Al fin y al

cabo aspirantes a ertzainas hay muchos, pero chalecos, ¿cuántos chalecos hay en Beasain? ¿Cuántos?. Pocos, señores, pero que duren.

En febrero, Emilio Botín, presidente del Banco Santander, volvió a meternos el miedo en el cuerpo al asegurar que las pensiones en el estado español no se sostienen, proponiendo la necesidad de caminar hacia un sistema mixto: los que puedan, que suscriban planes privados de pensiones, y el resto... a temblar. Casualmente uno de los negocios de este señor es vender esos planes de pensiones de los que tanto y tan bien habla. Ya se sabe, la pela es la pela y, además, el apellido imprime carácter.

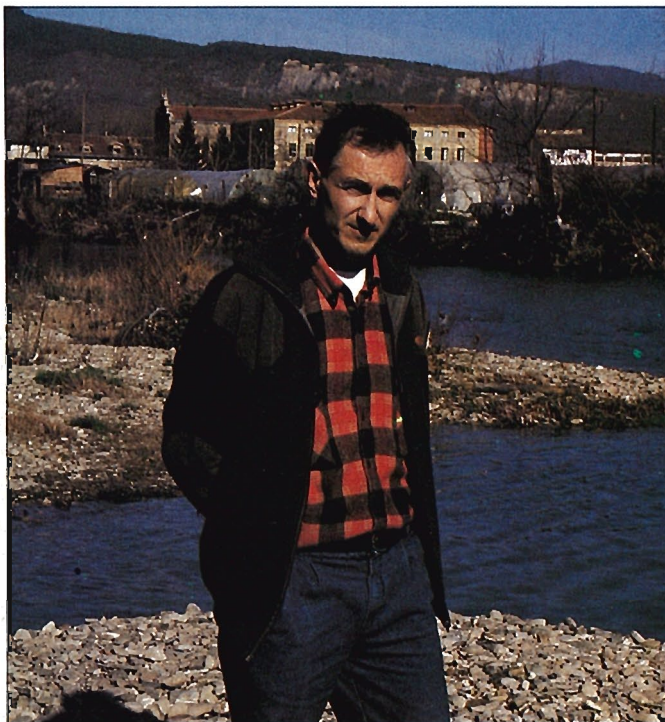
Lo curioso del caso es que este gran banquero, tan preocupado él por el déficit público, es el mismo que rige la institución que se ha quedado con Baneito, cuyo saneamiento ha costado a los ciudadanos cientos de miles de millones.

Terminamos esta crónica del mes con una referencia al enlace del año. En la sede confederal de ELA ha habido suspiros de alivio al no recibir, finalmente, invitación para acudir al caso-rio de la infanta Elena. Bastantes problemas tiene este país para malgastar ejecutivas discutiendo sobre la conveniencia de asistir o no; decidir el estilo y color del traje que luciría nuestro secretario general en el magno acontecimiento; la conveniencia de llevar pajarita, corbata, u optar por la pechera abierta... ¿Y qué hay de la pareja del secretario general? ¿Debería ir con tocado o con mantilla española?. Es lógico, por tanto, que el olvido de la casa real, no haya importado lo más mínimo por estos lares, aunque, si les confieso la verdad, a mí me hubiera hecho bastante "ilu" narrarles en primera persona el desarrollo del real evento... Tendré que conformarme con adelantarlles que el compañero Antonio Gutiérrez sí ha confirmado su asistencia, y que se de buena tinta que irá con un traje gris marengo. Sobrio, pero elegante.

ALBERTO BERGERANDI, GUARDA DE MEDIO AMBIENTE NAVARRO

"SIN RESPETO AL MEDIO AMBIENTE NO HAY VERDADERO DESARROLLO"

Alberto Bergerandi, de 40 años, es guarda de medio ambiente en Navarra. Desde siempre le han gustado los temas relacionados con la biología, y en los diez años que lleva de guarda ha aprendido que es mejor hablar de prevención y de trabajo cotidiano que de lo 'pintoresco', como el rescate de animales heridos: "Normalmente, los animales que recuperamos son de especies comunes y no tienen problemas de conservación". También está en contra de cuidar lo 'ecológico' sólo de cara a la galería: se persiguen muchas veces pequeñas infracciones y al mismo tiempo "se llega a dar subvenciones a grandes proyectos nocivos para el medio ambiente".



—¿Cuáles son vuestras atribuciones?

—Quizás excesivamente amplias y diversas para que cada guarda pueda contemplarlas todas: desde disciplina urbanística hasta el control del furtivismo en la caza y la pesca, pasando por el control de especies y espacios protegidos, de la gestión forestal, agrícola, ganadera, vertidos, etc.

PROBLEMAS ECOLOGICOS

—¿Cuáles son los problemas ecológicos más graves?

—La explosión demográfica mundial y el aumento del consumo, cuya consecuencia más inmediata quizá sea la pérdida y alteración de los hábitats. En Navarra, y creo que también en el resto de Euskadi, el culto al 'progreso' está alterando y reduciendo todos los hábitats. Las infraestructuras, cada vez más abundantes y agresivas, invaden todo el paisaje natural, fragmentándolo con barreras ecológicas insalvables, contaminándolo, etc.

Desgraciadamente, aún se considera lo ecológico un tema sectorial, cuando en realidad es la base de lo humano. La economía, para ser equilibrada y justa a medio y largo plazo, ha de estar en equilibrio con la ecología.

—En Navarra existe un programa de reciclaje de residuos muy avanzado. ¿Se puede mejorar?

—Sí, debe mejorarse. Existen multitud de vertederos muy mal situados, cuya fracción orgánica contamina ríos, la-

gunas y otros espacios de gran interés natural. El ciudadano se está acostumbrando a depositar la basura, previamente separada, en los contenedores, pero a la vez debe ver los resultados de su esfuerzo en el reciclaje.

En cuanto a la conservación de especies, venimos reivindicando desde hace muchos años campañas de educación de agricultores, ganaderos, cazadores y pescadores. Sin embargo, los naturalistas y 'ecologistas' urbanos pueden provocar más daños en

su afán de conseguir una foto excepcional, ya que a menudo buscan las especies animales más raras, y perturban su hábitat.

—¿Suponen los incendios un problema grave?

—Por supuesto; en unos casos suponen la desaparición de hábitats (bosques, ribazos...), y en otros (rastros) empobrecimiento de suelos, microfauna, etc. No obstante, en Navarra y Alava, a diferencia de Gipuzkoa y Bizkaia, la propiedad del suelo sigue siendo comunal hasta en un 40%, y la sustitución de especies autóctonas por otras generalmente más vulnerables al fuego, no ha sido tan espectacular. Este ejemplo demuestra también que lo ecológico es a largo plazo más rentable económicamente, ya que las frondosas del país, explotadas de forma comunal, rinden mayores beneficios no sólo a largo plazo, sino también a corto.

PRESUPUESTOS BAJISIMOS

—¿Qué medios pedirías para desempeñar mejor vuestra labor?

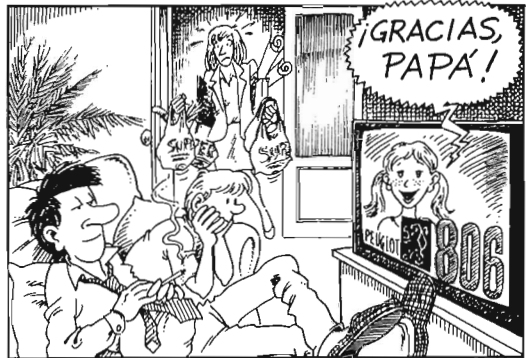
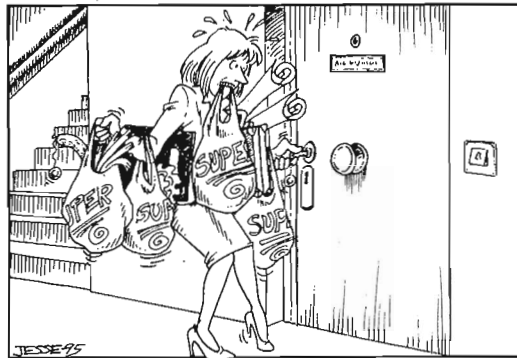
—Desde unos jefes que estén a la altura de las necesidades medioambientales, no políticas, hasta una dotación humana en la plantilla que cubra las vacantes producidas desde hace 10 años y el aumento de competencias. En cuanto a medios materiales, hoy en día el presupuesto destinado a medio ambiente es el más bajo, con diferencia, de la Administración foral. Existen cuadrillas de cazadores mejor dotadas de medios que nosotros, por ejemplo. También se necesitan legisladores que apliquen las leyes de forma proporcionada a la importancia del daño ecológico. En el caso concreto del guarderío pasaría necesariamente por la derogación de un decreto que nos aplicaron, no ya clasista, sino esclavista.

J. Mendia

LANAREN ATSEKABEAK

Alberto Bergerandi ez dago bat ere pozik lana egin behar duen moduarekin: "Gure eginbeharrak dagozkigun mailakoak baino askoz ere altuagoak dira", eta promozioa soilik pelotentzat da. "Ingurugiro Zuzendaritzak politizatu eta manipulatu egia dauka gure lana. Behar bada hau xe da Foru Gobernuko sailik politizatu eta mafiosoena". Izan ere, Bergerandiren ustez "arauhauste ttikiei jazartzen diete, deliktu haundiak onartu edo zigorrik gabe geratzen diren bitartean". Hori, Zuzendaritzak "subentzio haundiak ematen ez badizkie". Bergerandik argi du "hobea dela eguneroko heziketa eta prebentzio lana, bestea demagogian erortzea izan baitaiteke".

HUMOREA



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Prestaciones y jubilación

Las personas en paro, al cumplir los 60 años, son obligadas a pasar a la jubilación. Esto supone perder un 40% de su percepción por este concepto ya que por cada año que se jubile antes de los 65 pierde un 8%.

Si esta posibilidad graciosa es optativa para quienes hubiesen cotizado con anterioridad a un año determinado, en el caso de los parados es obligatorio y las circunstancias que pueden incurrir en uno u otro supuesto son muy distintas.

¿No se podría, en determinadas circunstancias, modificar la ley de manera que ese coeficiente reductor del 8% por año se redujese en algún porcentaje o se suprimiese?

¿Es justo que habiendo cotizado durante 30, 35 y más años, precisamente cuando te llega la edad, se encuentre uno, primero con el paro y luego, de por vida, con una jubilación tan recortada?

No trato de ampliar o mejorar la situación actual sino que, manteniendo lo existente, el parado, en determinadas circunstancias, en perdiese ese porcentaje.

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.

Creo y entiendo que es justa mi propuesta y, sin duda, pueden encontrarse fórmulas adecuadas a esta lamentable situación.

Josu M. (Bilbao)

Aprender de los errores

Compañero Antonio Gutiérrez:

Estoy de acuerdo contigo en que los sindicatos tenemos que aprender de los errores. Es más, pienso que para cometer los menos posibles en el futuro los sindicalistas tenemos un gran reto de adaptación a las nuevas eras, que por su fuerte y rápido desarrollo están descolocando muchas teorías en todas las instituciones de la sociedad.

Pero intentando entender en su integridad y adaptar esta afirmación tuya, quisiera reflexionar sobre el pasado. Error fue que con toda la oportunidad a favor

de la transición política de 1977, conseguida con muchos esfuerzos, en vez de forjar un sindicalismo independiente, de base fuerte, contrapoder real y con personalidad propia, se forjara en el Estado español un modelo sindical de correa de transmisión, sumisa, débil, otorgando a los partidos políticos llamados de izquierda y al propio gobierno gran parte de su protagonismo. Sin caja de resistencia, sin autofinanciación propia y con una negociación colectiva en la cúspide, vaciando así la riqueza de la voz de los trabajadores en las empresas.

Error fue creer que los partidos políticos, de por sí 'interclasis-tas', serían sensibles a mantener nuestras pocas defensas jurídico-legales.

Error es caer en el mensaje individualista y liberal de que los sindicatos debemos ser colaboracionistas, sin más, de quienes ya tienen pensado cómo debe ser el estado de bienestar. A nosotros nos toca obedecer y crear

esa vieja historia de que lo que hoy dejemos de nuestros derechos mañana se convertirá en inversiones, puestos de trabajo. Así llevamos más de quince años. ¿Cuál es la situación?

Los alemanes, tan envidiados por nuestros empresarios y estamentos como punto de referencia muchas veces, tienen la jornada más baja y los salarios más altos, demostrando que la solución de los problemas pasan por políticas financieras, tecnológicas, aprendizaje y reciclaje, con diálogo y participación sindical fluida y permanente.

Error sería a mi juicio, Antonio, que planteemos financiaciones dependientes e hipotecantes con el pretexto de que con la derecha sería peor.

Error será, en definitiva, no recuperar la personalidad y la esencia sindical, porque llegará el día en que lancemos una huelga y los trabajadores ya no preguntarán acerca del porqué de ella, sino sobre quiénes van originando día a día dicha situación.

Luis Miguel Sáenz

Legarda-Ereño

(Responsable del Alto Deba)

PASSADALANDIA

"LA CLASE EMPRESARIAL NO REACCIONA CON CONTUNDENCIA ANTE LO QUE NOS CUESTAN LAS EMPRESAS PUBLICAS"

"HAY QUE AMPLIAR LA DECLARACION INSTITUCIONAL CON UN PACTO DE RENTAS EN TODA ESPAÑA"

"TIENE QUE HABER PENSIONES PRIVADAS, ALTERNATIVAS DE LAS PUBLICAS"

FRANCISCO LUZON,
presidente de
Argentaria,
empresa pública

EMILIO BOTIN,
presidente del Banco
Santander.

JOSÉ MARIA
ALVAREZ, Secretario
general de la UGT de
Cataluña.

HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ "ASPALDITIK BIZI NAIZ GASTEIZKO ETORKINEN AUZO BATEAN ETA EZ DUT INOIZ AUSKARAREKIKO GAITZESPEN SOZIALA SUMATU"

Bernardo Atxaga, idazlea.

✓ "LAS ECONOMIAS DE MERCADO ESTAN LEJOS DE FUNCIONAR TAN EFICIENTEMENTE COMO PREDICAN SUS DEFENSORES"

Luis M. Linde, director general del Banco de España.

✓ "ESTRATEGIA MILITARRAK ASPALDIAN GALDU DITU GEHIENGOAREN ADOSTASUNAK ETA INGURUNE POLITIKO HONETAN, 'ETA' DISFUNTZIONALA IZATEN HASI ZAIÓ HB-RI"

Ander Iturriotz, EHUKo Soziologia Irakaslea.

✓ "EN LOS CONVENIOS DE LAS ETTs SE PLASMA LA PICARESCA, YA QUE SE NEGOCIAN CON REPRESENTANTES DEL PROPIO STAFF FIJO"

Antonio Ojeda, Catedrático de Derecho del Trabajo.

✓ "LAN HARREMANAK LANKIDETZAN OINARRITZEA ONA LITZATEKE"

Juan Marla Otaegi, Lankide Aurrezkiko lehendakaria.

✓ "ORAINDIK ERE 'BOTERE FAKTIKOAK' GOBERNUAREN GAINETIK ARI DIRA"

Estebe Petrizan, EAko senadorea.

✓ "TRABAJAREMOS PARA CONSOLIDAR LA PLANTA DE VOLKSWAGEN EN NAVARRA"

Alberto Alvarez, miembro de ELA en el Comité de Empresa de Landaben.

✓ "LAS DECLARACIONES DE BOTIN SOBRE LAS PENSIONES OBEDECEN AL INTERES POR AMPLIAR SU NEGOCIO"

José Antonio Griñán, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

✓ "EUSKALDUNOK EZ GARA GEHIAGO EZ DUGULAKO NAHI"

Natxo de Felipe, Oskorri taldeko kidea.

✓ "LA DECLARACION INSTITUCIONAL DE LA CEE CON LOS SINDICATOS HA SIDO LA TIPICA JUGADA DE SALON, UN ACUERDO DE CARTON-PIEDRA"

Agustín Moreno, Secretario de Acción sindical de CCOO

✓ "INTSUMISIOA ATZERAKA DOAN MODA BESTERIK EZ IZATEA ESPERO DUT"

José Coldefors, generala eta Nafarroako gobernadore militar ohia.

✓ "NECESITAMOS CONSULTAR CON NUESTROS ABOGADOS LA AMPLIACION DEL CES"

Miguel Angel Ancizar y Jesús Garatea, secretarios de UGT y CCOO en Navarra.

ELA tienen en estos momentos unos 88.000 afiliados, lo que supone que, aproximadamente, uno de cada dos trabajadores vascos sindicados está en ELA. Este dato, que sumado a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, con el 40% de la representatividad hasta el momento, podría parecer sumamente positivo, no lo es tanto. Es indudable que, comparativamente, ELA tiene una situación privilegiada, pero no lo es menos que el sindicalismo a ras de suelo, independiente, fuerte y eficaz al que aspira ELA nunca podrá lograrse con ese número de afiliados y esa cota de penetración. El sindicalismo español no es un referente para ELA. Nuestros referentes están en Europa, en los sindicatos belgas y alemanes, y para alcanzarlos hacen falta muchos más afiliados y militantes. Incrementar la afiliación es vital para todos, y más en un contexto como el actual con una reforma laboral que pretende individualizar al máximo las relaciones laborales.



SOLO CON UNOS NIVELES DE AFILIACION Y MILITANCIA MUY SUPERIORES A LOS ACTUALES LOGRAREMOS UN SINDICATO FUERTE Y EFICAZ

TODAVIA FALTAN MUCHOS

José Mari Otaegi, responsable Interprofesional de Nafarroa; Eduardo Markinez, de Araba; Bizente Zumárraga, del Goierri; Txema Laiseka, de la Margen Izquierda; y Jesús Mari Larramendi, secretario general de la federación de Enseñanza, son los responsables de las comarcas y de la federación de ELA que mayor crecimiento experimentaron a lo largo de 1994. Estos cinco militantes son conscientes, sin embargo, de que los niveles de afiliación actuales no son suficientes para llevar adelante el proyecto sindical de ELA, y hacen un llamamiento a todas las estructuras de ELA para que la afiliación pase al primer lugar en la lista de prioridades. "No podemos caer en triunfalismos. Es cierto que estamos ganando claramente las elecciones sindicales. También es cierto que tenemos una afiliación muy por encima de la de los sindicatos estatales, pero todavía estamos muy lejos de ser ese sindicato al que aspiramos. Y eso sólo lo lograremos con más y más afiliación", aseguran.

LA AFILIACION, VITAL

Todos estos militantes coinciden en señalar que la afiliación es importante entre otras razones, porque es la base de

la implantación y la independencia del sindicato. "Es evidente que cuantos más miembros tenga un sindicato mayor capacidad de presión y maniobra tiene. Eso beneficia al sindicato, en sí, y por extensión a todos sus miembros". "La afiliación te da también autonomía financiera" -añaden. "Es una fuente de recursos, humanos, porque cuanto más afiliación más posibilidades hay de que surjan militantes; y económicos, que permitirán tener más abogados, más formación, más gente dedicada en exclusiva a la negociación colectiva, en definitiva más medios, que nos permitirán ofrecer un mejor servicio".

Estos responsables señalan, además, que "ahora más que nunca, ante el intento de individualización de las relacio-

nes laborales los trabajadores necesitamos un sindicato fuerte, cercano al trabajador, capaz de dar respuestas y soluciones".

EL SECRETO ESTA EN...

Buscando el secreto de la afiliación actual a ELA, el secretario general de la Federación de Enseñanza, Jesús Mari Larramendi, cree que un trabajo coherente y continuado; la capacidad de los liberados y militantes de los diferentes sectores; y la propia cobertura que proporciona nuestra sigla es el mejor reclamo de ELA. Pero no el único. Todos estos responsables apuntan otra razón fundamental para afiliarse, que se está intensificando en tiempo de crisis. Cada vez son más los trabajadores y trabajadoras que se afilian por un problema laboral, al necesitar de los servicios jurídicos de ELA.

Otaegi destaca, también, el incremento de afiliación que se ha producido gracias a las visitas realizadas a las empresas con motivo de las elecciones sindicales, "lo que nos reafirma en nuestra filosofía de que hay que hacer un sindicalismo a ras de suelo, empresa a empresa, y la afiliación acabará llegando".

"AFILAZIOA
GIZA ETA
FINANTZ-BALIABIDE
ITURRIA
DA"

Txema Laiseka y Bizente Zumarraga, por su parte, resaltan el papel que están jugando y que deben jugar las secciones sindicales de las empresas. "Donde hay una sección sindical que trabaja, surge afiliación. De hecho, en nuestras comarcas tenemos empresas de un cierto tamaño con niveles ya de sindicación realmente importantes. Y el mérito es de las secciones sindicales", aseguran.

POR QUE NO SE AFILIA LA GENTE

Siguiendo con el debate de la afiliación parecía lógico tocar el tema del por qué la

laborales no están todavía ni mucho menos normalizadas".

Todos coinciden en que tenemos por delante una importante labor de información y formación a ciudadanos y ciudadanas, a trabajadores y trabajadoras, incluso a los profesionales de la comunicación, explicándoles qué es realmente un sindicato, cuál es su razón de ser y función. Como dice Zumarraga, "el sindicato es algo más que una gestoría".

Todos estos responsables sindicales coinciden también en otro punto. "No nos valen las críticas hacia el sindicato

no, mucha gente se dará de baja. Y posiblemente tendrá razón al hacerlo", asegura.

El responsable del Goierrri, Bizente Zumarraga, añade un matiz: "ELA no puede ni debe dejar en la estacada a ningún trabajador o trabajadora que precise ayuda, por eso yo soy partidario de atender por primera vez a todo el mundo. Pero en la segunda consulta tienen que venir con la afiliación por delante. Es por el bien de la organización y por el de ellos mismos".

Los responsables interprofesionales de Araba y Nafarroa, por su parte, redundan en la idea del sindicalismo de a pie, de la necesidad de patear todas las pequeñas empresas y de mejorar el funcionamiento de federaciones, uniones locales y comarcas hasta hacer de ELA un proyecto atractivo para el abanico más amplio de colectivos. Destacan, además, una idea: ELA tiene un proyecto global de país.

En este sentido, todos estos responsables afirman que el sindicato debe abrirse a la sociedad vasca, que ELA no debe quedarse únicamente en los centros de trabajo y las empresas, sino que debe responder a todos los problemas que como clase se pueden tener.

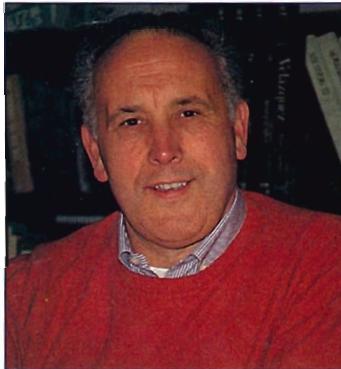
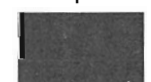
Otaegi, en este sentido, destaca que a ELA no le ha beneficiado el boicot institucional al que ha estado sometido en esta comunidad foral, aunque añade que "una representación de cúpula, sin una base real, sin afiliación, no vale nada".

El secretario general de Enseñanza deja caer para finalizar un sector hasta el momento opaco para el sindicalismo pero en el que se están empezando a detectar importantes abusos: "¿Qué pasa con las cooperativas?" -se pregunta. "Cada vez se demuestra más claramente que el sindicato tiene también una razón de ser en las cooperativas".

¿QUE SERVICIOS DEBE OFRECER EL SINDICATO?

Al ser cuestionados sobre la clase de servicios que el sindicato debe ofrecer a sus afiliados y afiliadas, todos sin excepción son tajantes: "El sindicato no puede ni debe meterse a empresario. ELA está al servicio de los trabajadores, procurará resolverles sus problemas individuales y colectivos. Tendremos que mejorar todo lo que actualmente hacemos, eso es indudable, pero nunca nos meteremos a construir viviendas, organizar viajes, o cualquier otra actividad no estrictamente sindical", afirman. "Si lo hiciéramos" -añaden- "dejaríamos de ser un sindicato".

N. Ispizua



De izquierda a derecha y de arriba abajo: Jesús Mari Larramendi, Eduardo Markinez, José Mari Otaegi, Bizente Zumarraga y Txema Laiseka.

EL FUTURO DE LA AFILIACION PASA POR...

Para el responsable de la Federación de Enseñanza es evidente que el futuro de la afiliación pasa por seguir en una determinada línea de trabajo, la actual, aunque mejorada y, a la vez, ser capaces de llegar a colectivos que actualmente se quedan fuera de la acción sindical, fundamentalmente los parados, y en menor medida, los jubilados.

"Llegar a los jóvenes, que mayoritariamente están en paro, debe ser para nosotros casi una obsesión. El problema es que hay que llegar con algo. Y encontrar ese algo es lo difícil", señalan. Actualmente estamos dando a los parados jóvenes información de cursillos, ofertas de empleo, pero somos conscientes de que eso no basta"

gente no ve la necesidad de afiliarse a un sindicato en circunstancias normales, cuando no tienen problemas.

Edu Markinez destaca que tenemos una legislación laboral que no favorece la sindicación, una legislación que potencia los comités de empresa en vez de las secciones sindicales. "El trabajador está cómodamente sin afiliarse, no siente esa necesidad. Hay que luchar contra esa trampa".

Los responsables del Goierrri y la Margen Izquierda, por su parte, resaltan el hecho de que mucha gente, sobre todo en pequeñas empresas todavía hoy no se afilia por miedo a que el empresario lo sepa. "Para muchos empresarios el sindicato sigue siendo el enemigo en casa, lo que demuestra que las relaciones

de alguien que que no está afiliado, que no milita. Por supuesto que tenemos que mejorar en muchas cosas, por eso yo animaría a toda esa gente que no está satisfecha de cómo se hacen las cosas a que se comprometa, a que milite y contribuya desde dentro a cambiar".

LA ATENCION AL AFILIADO

No sólo es importante lograr afiliación, sino mantenerla. Por ello la atención al afiliado es un elemento prioritario en el trabajo de todos estos militantes sindicales. "A nuestros afiliados hay que dedicarles tiempo. Nadie debe salir del local desatendido." Para ello es importante, tal como resalta Larramendi, que exista un contacto fácil y directo entre los cuadros y los afiliados. "Hay que desterrar cualquier tentación de burocracia. Tiene que haber una total accesibilidad a todos nosotros. Si

LABUR

✓ DECRETO SOBRE CONTRATACION TEMPORAL ORDINARIA

El Gobierno ha dictado el R.D. 2546/1994, de 19 de diciembre (BOE del 26-1-95), por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal, en cumplimiento del mandato establecido por la reciente reforma laboral.

Se trata de la contratación temporal ordinaria o causal, es decir, la que responde a una necesidad temporal: contrato de obra o servicio, contrato eventual por circunstancias de la producción, y contrato de interinidad; la reforma ha mantenido igualmente el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad, a pesar de no estar justificada su inclusión como contrato temporal ordinario.

El Gobierno ha aprovechado para introducir en la regulación de tales contratos elementos regresivos en relación al decreto hasta ahora vigente, como la generalización de la figura del contrato de interinidad por vacante, y otros.

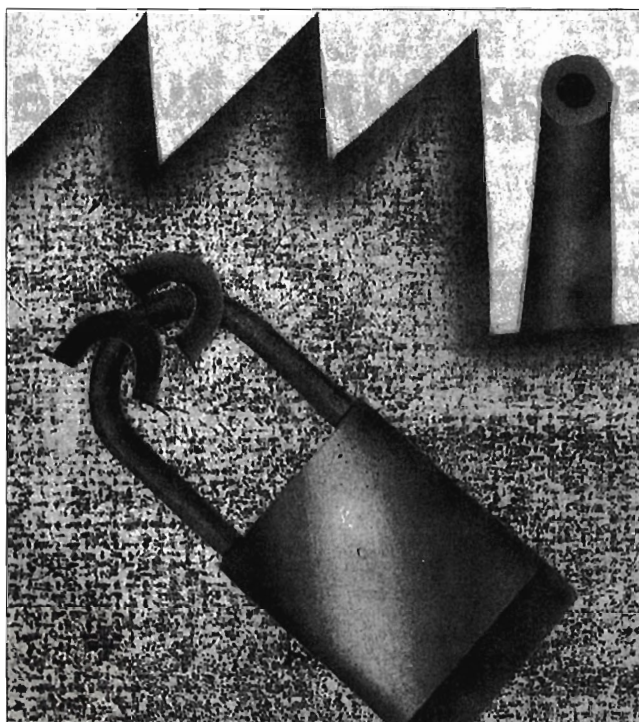
✓ LA NUEVA PRESTACION POR 'INCAPACIDAD TEMPORAL'

A partir del 1 de enero del corriente año, las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) y por Invalidez provisional quedan refundidas en la denominada prestación por 'Incapacidad Temporal', según previene la que se ha llamado Ley de Acompañamiento de la de Presupuestos (BOE del 31-12-94).

La duración máxima de la Incapacidad Temporal es de año y medio, igual que en la ILT anterior; pero el pase a la situación de invalidez permanente en su caso, que antes podía demorarse hasta seis años desde que se iniciara la ILT (dando lugar a la situación de invalidez provisional), no puede exceder ahora de dos años y medio desde el inicio de la incapacidad temporal.

Por otra parte, la calificación de invalidez permanente puede incluir en su caso la posibilidad de que la incapacidad del trabajador "vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo", teniéndose entonces derecho a reserva del puesto de trabajo durante un periodo de dos años.

KALERATZE BIDE GABEKOIA ETA BALIOGABEKOIA



baliogabeakoaren kalifikapena eta ondorioak ezarri izan dizkiote, eta ez kaleratze bidegabearena; Nafarroako Auzitegia bereziki nabarmendu da jarrera honetan.

ERREFORMA ETA ESTATUKO EPAITEGI GORENA

Iruurrezko kaleratze disziplinarioetan ere, zeintzuetan enpresak asmakeria hutsa diren karguak egozten baitizkio langileari -kaleratzearen forma baldintza legalak betetze aldera soilik, helburu bakarra kaleratzea bidegabekotzat jotzen duen epai bat lortzea delarik langilea diru truke kalean lagatzeko- Euskal Herriko Komunitateko Auzitegi Gorenak kaleratzearen baliogabetasuna aldarrikatu du: asmatutako karguen aurrean, kontua ez da, frogatu gaberik geratzen diren neurrian, kaleratzea bidezko edo bidegabea izatea, ez bada eze kaleratzea baliogabea dela, kartan ezarritako

Kaleratze bidegabeakoaren -inprozedentearen- eremua izan ahal zabal egin da azken erreformaz gero, kaleratze baliogabeakoarena -nuloarena- hein berean laburtu delarik. Enpresariak langile kaleratua bere lanpostuan berriro onartu behar izatearena da legeak kaleratze baliogabeari ezartzen dion zigorra, inolako diru konponketarako biderik gabe; kaleratze bidegabeari, aldiz, zigor arinagoa eranstean dio legeak, enpresariak aukera egin baitezake langilea berronartu edo diru kalteordain baten aldera betiko kalean uztearen artean. 1990ko Lan Prozedura Legeak eta azken lan erreformak kaleratze bidegabea indartu dute itxura gabe, Euskal Herriko Auzitegi Gorenek kaleratze baliogabearen eremua mantentzearen egingadako ahaleginak antzu gertatu direlarik.

EUSKAL HERRIKO AUZITEGI GORENEN AHALEGINAK

1990ko Lan Prozedura Legeak kaleratze baliogabearen kalifikapena langileen funtsezko eskubide eta askatasun publikoen kontra burututako kaleratzearen kasuetara eta forma baldintzak errespetatzen ez zirenekoetara mugatu zuen. Hala ere, bai Euskal Herriko Komunitateko bai Nafarroako Auzitegi Gorenek bi garrantzizko kasutan mantendu egin izan dute kaleratze baliogabearen kalifikapena, jarrera aurreakoa erakutsiaz: alde batetik, iruzurrezko kontratu tenporalen iraupen epea bete delako aitzakian iraungitu egin direlako adierazpen kartari, gure auzitegiek kaleratze

adierazpenak izanik eta baliorik gabeak direnez.

Estatuko Epaitegi Gorenak, 1993ko azaroaren 3ko eta 1994ko otsailaren 21eko epaietan, beste batzuen artean -Euskal Herriko Komunitateko eta Nafarroako Auzitegien epai banaren kontra ezarritako errekurtsioetan biek-, aldiz, adierazi du eze, behin 1990ko Lan Prozedura Legeaz gero, ez dagoela ordenamintuan lekuzkari iruzur egiteko burutu direla-eta kaleratzearen baliogabekotasunaren kalifikapenerako, izan daitezela legez kontrako kontratu tenporalen amaiera adierazpeneko kasuak, izan daitezela kaleratze basatiagoko kasuak, noiz eta motibo diskriminatzailek edo funtsezko eskubideen hausterik ez dagoen tartean.

Erreformatan estatuko Epaiteko Gorenen jarrera sendotu besterik ez du egin. Hala ere jakin behar da ba dagoela erreforman kaleratze baliogabe kasu adierazgarria, hots: kaleratze kolektiboko legezko baldintzei iruzur eta itzuri egiteko enpresak kaleratze indibidualetara jotzen dueneko. Legearentzako kaleratze hauek baliogabeak dira eta ez soil bidegabeak; enpresak kaleratze kolektiboko arauak ihes egiteko kaleratze disziplinarioaren itxurapean burututako kaleratzeak baliogabetasunak joak etsi behar dira.

J. B. Harriola



■ NUEVA REGULACION DEL PERMISO POR MATERNIDAD-PATERNIDAD

Ante las múltiples consultas recibidas en el Departamento de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres acerca de los cambios aparecidos en el pago del permiso por maternidad, a continuación hacemos un resumen de los requisitos exigidos para solicitar dicho permiso.

El día 31 de diciembre de 1994 apareció recogido en el Boletín Oficial del Estado la "Ley 42/1994 de medidas fiscales, administrativas y de orden social", que además de modificar la acción protectora de Seguridad Social para la incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, recoge la maternidad como contingencia específica separada de la incapacidad laboral transitoria, mejorando además la prestación.

Hay que empezar señalando que la maternidad se desliga de la incapacidad laboral transitoria, se entiende independiente.

SITUACIONES PROTEGIDAS

- Gestación, parto y puerperio.
- Adopción y acogimiento.

PERSONAS BENEFICIARIAS. REQUISITOS

-Afiliación a la Seguridad Social, por lo menos nueve meses antes de dar a luz.

-En alta en el momento del hecho causante.

-Haber cotizado, durante el año inmediatamente anterior a dar a luz, un periodo mínimo de 180 días dentro de los cinco años anteriores al parto o a las fechas de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción.

DURACION

-La madre tiene derecho a 16 semanas de descanso, que en caso de parto múltiple pueden ampliarse a 18 semanas, de las cuales 6 han de ser disfrutadas obligatoriamente después del parto.

-En caso de muerte del/a niño/a la mujer tiene derecho al descanso obligatorio de 6 semanas.

-Si el padre y la madre trabajan, la madre puede al iniciar ese el periodo de descanso por maternidad optar porque el padre disfrute de hasta cuatro semanas, de manera ininterrumpida los últimos meses del periodo.

-En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del periodo de seis semanas del descanso obligatorio.

-En caso de adopción o acogimiento, si el hijo es menor de 9 meses, la duración es de 8 semanas, si el hijo es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el periodo será de 6 semanas.

CUANTIA DE LA PRESTACION (Novedad)

-La prestación por maternidad asciende al 100% de la base de cotización contingencias comunes del mes anterior a la baja.

PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD (Novedad)

-La trabajadora o el trabajador tiene que solicitar y rellenar el documento oficial que se le facilitará en la oficina del INSS (se ha complicado excesivamente), junto con los documentos que aparecen recogidos en dicho modelo.

-La empresa tienen que rellenar y firmar el certificado que aparece también en la propia solicitud. Además ha de facilitar a la trabajadora o trabajador la fotocopia de los dos últimos TC2 (documento de cotización).

-Es importante hacer la solicitud en el mismo momento de la baja médica, de esta forma el INSS abonará antes la prestación. Existe al igual que en otros tipos de prestación un plazo de 90 días para solicitarla.

PRESTACIONES DE LA EMPRESA

-Si hay mejoras de convenio, la empresa tienen que pagar esas cantidades.

-La empresa tiene que seguir cotizando a la Seguridad Social por la trabajadora o el trabajador. Tiene que cotizar la cuota patronal, en cuanto a la cuota obrera en la misma ley aparece recogido que no puede darse ninguna fórmula de colaboración en la gestión por parte de las empresas, siendo gestionada directamente por la entidad gestora.

IRPF

No aparece recogido en la ley; pero si nos atenemos al criterio mantenido por el INSS en cuanto a las incapacidades de retener en el momento en el que supere la cuantía de 1.800.000 pesetas (una trabajadora difícilmente lo va a superar en 16 semanas); será en el momento de presentar la declaración de la renta donde se producirán las retenciones.

LA REFORMA DEL ARTICULO 84 MEJORA LA NEGOCIACION

María Emilia Casas Baamonde, catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Complutense, de Madrid, pronunció el pasado 21 de febrero en Bilbao una conferencia organizada por la Fundación Manu Robles-Arangiz sobre el tema de la "Nueva estructura de la Negociación Colectiva".

María Emilia Casas mantuvo la tesis de que la reforma del Estatuto de los Trabajadores ha mejorado la estructura de la negociación colectiva, dotándola de una mayor libertad y de una gran capacidad de descentralización.

"La concurrencia -afirmó- no tiene por qué ser patológica, como lo era en la normativa anterior". Consideró, por el contrario, positiva esta libertad de elección de ámbitos de negociación que permite adaptar la negociación a los ámbitos territoriales y resolver la concurrencia entre distintos convenios aplicando el principio de primacía del convenio de ámbito inferior.



ELA-K JAURLARITZARI ZENBAIT ESKAERA LUZATU

Jose Elorrieta, Batzorde Exekutiboko beste kide batzurekin batera, Eusko Jaurlaritzako zenbait sailburekin elkartu dira azken asteotan Gasteizen.

Bilera hauetan ELAko ordezkariak Komite Nazionalak joan den urtarrilaren 23an onartutako eskaeren berri jaso dute Juan Jose Ibarretxe Lehendakariordeak, eta Javier Retegi, Ramon Jauregi eta Inazio Oliveri, Industria, Lan eta Hezkuntza sailburek.

Komite Nazionalak onartutako txosten honetan industria alorrean, esparru sozio-laborean, politika fiskalean eta erakundetako partaidetzaren inguruan ELAko Jaurlaritzari egiten dizkion eskaerak zehazten dira.

ELA FIRMA EL MANIFIESTO 'ARABA ETA EUSKARA'

ELA se ha unido a los grupos, sindicatos y personalidades de Araba que han difundido un manifiesto en el que, ante el "falso y estéril debate surgido últimamente", denuncian la utilización del euskara "para intereses políticos o como simple moneda de cambio".

Según el manifiesto, "es necesaria la implicación de todos" para que el euskara sobreviva, y no es de recibo que se utilice nuestra lengua "como instrumento de confrontación social, cuando está en juego el futuro del euskara y hace falta una política lingüística más audaz".



Tras recordar el mayoritario respaldo social al euskara en Araba, que se refleja por ejemplo en el documento firmado por los sindicatos para que el euskara recupere funciones perdidas en el mundo laboral, el manifiesto concluye que frente al "interés de algunos de crear el enfrentamiento entre los-as alaveses-as, siempre estaremos dispuestos a salir en defensa del euskara".

Franqueo concertado
Nº 08 / 129