

ALDIZKARI SINDIKALA • REVISTA SINDICAL

Landeia

ELA

1996 MARZO Nº 41 ZENB. MARTXOA



DIA DE LA MUJER TRABAJADORA

BERDINTASUNAREN

ALDAPA LATZA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE SOBRE LA FORMACION CONTINUA
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8 MADRID SIGUE MANDANDO EN JUSTICIA
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 ENTREVISTA CON MUJERES JOVENES Y PARADAS
- 14 BERRIAK/NOTICIAS
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 ENTRA EN VIGOR LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

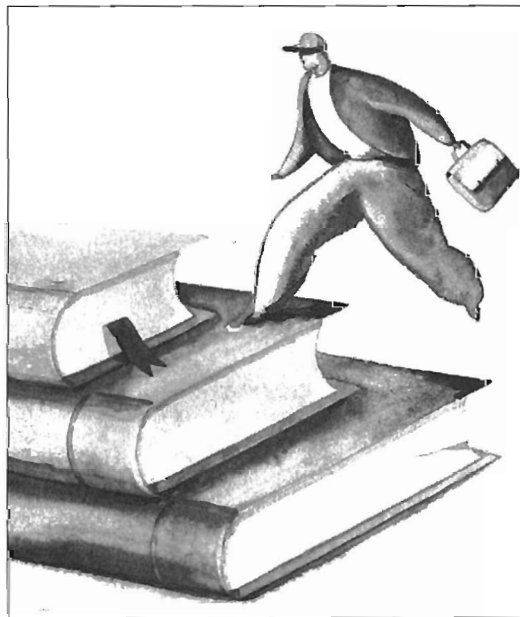
REDACTORES/ERREDAKZIOA

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARAILÉ: ELA

AUKERA EZIN HOBEA



Hezkuntza sistemari dagokionez, Euskadik lanbide heziketa (LH) ikastetxe publiko eta pribatuek osatutako sare zabala dauka, eta berau estatuko beste tokitan baino giza eta teknologi baliabide hobez hornituta dago.

Lanbide heziketa tradizio garrantzitsua du herri honek. Gainera, talde sozial eta politiko gehienak bat datoz heziketa iraunkorrean aurrera egiteko LH egitura hori nola erabili behar den.

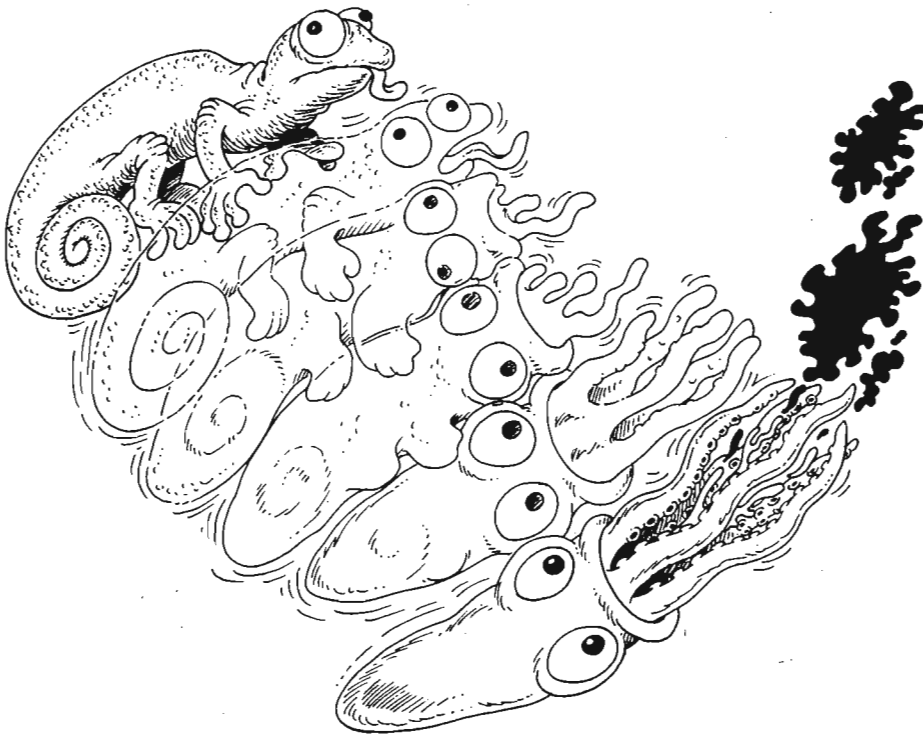
Egoera hau ikusita, onaral dezakegu aurreiritzi zentralistek eta finantza edo botere interes hutsek mugitzen dituzten zenbait taldek, sektore guztietako gehiengo itzelaren aurka Madrildik heziketa iraunkorrari buruzko proiektu hau zapuztea, euskaldunontzat benetako abantaila bilaka daitekeena alferrik galtzen uztea.

Etengabeko lanbide heziketa langile eta enprezentzat gero eta beharrezkoago ari da bihurtzen.

Lanpostuan jarraitzeko aukera gehiago eskaintzen dio langileari, honek egunean-eguneko teknika eta berrikuntzak ezagutzen baititu horrela. Bestalde, eskulan trebea daukatenez enpresak lehiatzeko egoera hobean jartzen ditu.

Etengabeko heziketa langileontzat funtsezko baldintza bihurtzen ari da mundu-mailako ekonomia aldakorrean.

CCOO, DE CAMALEON A CALAMAR



CCOO lleva muchos años demostrando su maestría en el arte de decir y hacer en cada sitio (Madrid, Navarra, Comunidad Autónoma Vasca...) una cosa distinta y hasta contradictoria. Pero todo en esta vida tiene un límite, y el de la habilidad camaleónica de CCOO ha llegado con el tema de la financiación del Acuerdo Vasco de Formación Continua.

CCOO de Euskadi había firmado el Acuerdo Vasco y, como los demás firmantes, había exigido su financiación con cargo a la cuota de Formación Profesio-

nal. Simultáneamente, CCOO de España presionaba al Ministerio para que el Acuerdo vasco no tuviera financiación. A pesar de que no cabe mayor contradicción, la territorial de Santiago Bengoa confiaba en que fuera el Gobierno quien zanjara el tema en un sentido u otro, quedando salvada en cualquier caso la responsabilidad directa de CCOO en la decisión del sí o del no.

Pero tampoco al Gobierno central le apetecía aparecer como responsable de la ilegal decisión de no financiar el Acuerdo y no se le ocurrió mejor idea que la de traspasar la decisión a una Comisión Tripartita en

la que CCOO y UGT, junto a la patronal española, tuvieran mayoría de votos.

Y el voto de CCOO de España –como el de UGT, CEOE y Cepyme– no ofreció lugar a dudas: ni un duro para el Acuerdo Vasco. CCOO de Euskadi se encuentra, esta vez, en una disyuntiva que ni su proverbial habilidad consigue soslayar: o abre el conflicto con la dirección de Antonio Gutiérrez por dicha decisión, o la apoya. La territorial de Santiago Bengoa, con todas sus consecuencias, opta por lo segundo.

Ante posición tan embarazosa y difícil de explicar, CCOO de Euskadi ha optado esta vez por la táctica del calamar: aquella que consiste en ir lanzando chorros de tinta que enturbien las aguas, desconcierten al personal y distraigan la atención del meollo de la cuestión: que contra toda legitimidad se ha robado al Acuerdo vasco de Formación continua la financiación a la que tiene derecho y que la dirección de CCOO, con Antonio Gutiérrez al frente, ha contribuido decisivamente a la consumación de este atraco.

Langileen etengabe-ko prestakuntza edo lanbide heziketa iraunkorra jardunean dauden langileei zuzendutakoa da. Jose Antonio Cestona ELAko idazkariorde nagusiak elkarrizketa honetan dioenez, gai honen garrantzia gero eta haundiagoa izango da langile, enpresa zein gizarte guztientzat, eta horrexegatik adierazten du sindikatuak kezka bizia Heziketa Iraunkorrerako Euskal Hitzarmena Madrildik oztopatzen dutenean. “Gizarteko ahalegin guztiak (sindikatu, enpresari elkarte eta administrazioarenak) norabide berdinerantz zuzentzea lortzen badugu heziketa iraunkorra estrategikoa izatera iritsiko da”, dio Cestonak.



JOSE ANTONIO CESTONA, SECRETARIO GENERAL ADJUNTO DE ELA

“LA FORMACION PUEDE SER NUESTRA PRINCIPAL VENTAJA COMPARATIVA”

–¿Qué es la formación continua?

–Es diferente de la formación profesional reglada –FP tradicional– y de la ‘formación ocupacional’ que organiza el INEM para las personas en paro; la formación continua se dirige a trabajadoras y trabajadores ocupados y les permite estar al día en el ejercicio de su oficio o profesión.

–¿Por qué se le atribuye tanta importancia?

–Porque constituye un elemento estratégico para la competitividad de las empresas y la mejora de las condiciones de los trabajadores, ya que permite conservar el empleo y acceder mejor a la promoción profesional. Hoy muchos trabajadores se angustian ante los cambios tec-

nológicos o los nuevos procesos productivos porque pueden verse desplazados, degradados.

Además, la importancia de la formación continua va a aumentar en el futuro para convertirse en elemento central para la fuerza de trabajo (capacidad de adaptación a las novedades y adecuación al puesto de trabajo).

**“HEZIKETA
IRAUNKORRAREN
GARRANTZIA
AREAGOTU EGINGO DA,
LANGILEEN FUNTSEZKO
BALORE BIHURTU ARTE”**

DERECHO DE TODOS Y TODAS

–¿Nos damos cuenta ahora de su necesidad?

–Hay un cambio fundamental. Antes las grandes empresas planteaban la formación continua como vía de promoción selectiva, para colectivos específicos, y como forma de reciclaje profesional.

Ahora irá adquiriendo mayor peso una nueva idea, directamente relacionada con los procesos de producción. La formación continua debe ser reconocida como derecho, que todo el personal pueda acceder a ella y no siga siendo un factor utilizado a conveniencia del empresario. La competitividad y la calidad exigen un factor humano más flexible y mejor preparado. No se trata de ejecutar mejor un trabajo

EN FORMACION, EL DINERO NO LO ES TODO

La trifulca montada en torno a la no financiación del Acuerdo vasco puede hacer pensar que el meollo de la cuestión en el debate de la formación continua es el dinero. Sin embargo, para ELA, "el dinero es necesario, pero es más necesario aún que el modelo de formación continua responda a las necesidades de nuestro mundo del trabajo".

Para ELA las claves del Acuerdo vasco son las siguientes:

- ✓ Atención preferente a las PYMES, poniendo los medios necesarios para adecuar demanda y oferta de formación en estas empresas.
- ✓ Optimizar la estructura educativa existente en Euskadi. Que la financiación pública no sirva para la proliferación de chiringuitos formativos, ligados en algunos casos a los administradores del acuerdo.
- ✓ Mecanismos de transparencia en la utilización de los fondos.
- ✓ Administración tripartita de los fondos de formación. La presencia de la Administración y de organizaciones que, como ELA, no están en el "negocio de la formación" evita la tentación de "cambio de cromos" que subyace en el modelo Forcem.

ELA no quiere, por tanto, un "Forcem con txapela". Para ese viaje no hacen falta alforjas.

mecánico, sino de aprovechar la capacidad del trabajador para adquirir habilidades nuevas capacidad de hacer contribuciones, aportar ideas, etc.

—¿Cómo influye la formación en las empresas?

—Los consumos básicos han llegado a un punto de saturación. Hoy lo fundamental no es la fabricación en masa, sino una producción más cualitativa, que responda a intere-

EL GERMEN DE LA CORRUPCION

Por qué dice ELA que el modelo Forcem lleva dentro el germen de la corrupción? Porque permite que las mismas organizaciones que presentan un plan de formación decidan sobre la subvención de dicho plan, y sean luego destinatarias, como administradoras y/o impartidoras, de la subvención que se han autoconcedido. Es una nueva versión del castizo Juan Palomo ("yo me lo guiso...").

Por otra parte, como todos los integrantes del Forcem, sin excepción, intervienen como agentes de la formación continua, se dan las condiciones ideales para el *consenso* o, dicho más popularmente, el cambio de cromos: "yo apoyo tu plan, tú apoyas el mío, y todos salimos ganando".

En todo caso, y sin quitar ninguna responsabilidad a los sindicatos y patronales del Forcem, el primer responsable es el Gobierno central, que ha propiciado esta situación y continúa poniendo a disposición de organizaciones que atraviesan situaciones financieras críticas, cuando no de verdadera bancarrota, muchos miles de millones de pesetas de fondos públicos.

Y es que al demonio se le ocurre poner a Carpanta a cuidar un jamón...

ses más específicos de cada consumidor.

Esto influye de manera directa en las relaciones laborales, porque implica la necesidad de disponer de plantillas más estables y de potenciar la participación de los trabajadores en la empresa. Los niveles de precariedad actuales suponen un contrasentido para la competitividad y para la posibilidad de tener capital humano preparado, algo que en la actual economía mundializada no se puede desplazar tan fácilmente como la maquinaria o las instalaciones.

—¿Necesitamos un modelo específico de FC?

—Sí, y de hecho, el Acuerdo Vasco tiene en cuenta dos realidades específicas de Euskadi. Por un lado, nos encontramos con un problema muy importante para extender la formación continua a todos los trabajadores: el tejido productivo está básicamente formado por numerosas empresas pequeñas y medianas (pymes) a las que resulta difícil llegar. Esta cuestión no está bien resuelta ni siquiera en los países más adelantados.

En contrapartida, contamos con una completa red de centros de FP, tecnológicos y de investigación de buen nivel, con un equipamiento y experiencia comparables a la de los países más desarrollados y un gran potencial de relación con las empresas.

LA FORMACION, VALOR ESTRATEGICO

—¿Cómo concienciar a la sociedad de la importancia de esta cuestión?

—Más allá de los tópicos, la formación continua será estratégica si se combinan la voluntad política y la implicación de los esfuerzos de todos los sectores (empresarios, sindicatos y poderes públicos) en la misma dirección; el papel de los centros de FP, tecnológicos y universitarios es decisivo al respecto. En la medida en que lo consigamos haremos que la formación continua ocupe un lugar estratégico. De ahí la importancia que se atribuye al modelo de formación en el acuerdo vasco

—¿Cómo empieza a desarrollarse el modelo?

—Lo fundamental es empezar con la clara voluntad de configurar el modelo descrito. Este precisará de correcciones, que se harán según se desarrolle la experiencia. Será necesaria una evaluación permanente, tener siempre presente la calidad como guía; nos jugamos mucho en esta apuesta. Hay mimbres para llegar a un buen nivel de formación continua.

G. Zeberio



IKEGAF

MOVILIZACIONES EN PETRONOR

Los trabajadores de Petronor llevaron a cabo una huelga entre los días 5 y 11 de marzo en defensa del convenio colectivo y de una política de inversiones que garantice el futuro de la refinería a medio plazo.

Además, los trabajadores de Petronor, que durante el pasado año protagonizaron varias jornadas de huelga, han denunciado la actitud intransigente de la dirección de la empresa que pretende implantar, sin negociación previa con los sindicatos, un proceso de regulación de empleo y cambios en el convenio que afectan, entre otros aspectos, a la movilidad, la jornada laboral y al plan de pensiones.

METAL

LOS EVENTUALES PASAN A SER FIJOS

El comité de empresa de Heide-man Novel Ibérica S.A., en el que ELA ostenta la mayoría, y la dirección de la empresa han suscrito un convenio con una vigencia de tres años por el que los 116 trabajadores con los que cuenta en la actualidad esta factoría de Iruñea pasan a ser fijos. El incremento salarial será del IPC más un 1,5% para este año, y del IPC más 2,5% para los dos próximos años. Se limita, asimismo, la utilización de las ETTs y se mejoran los plus por trabajar en sábados y nocturnidad.

PAROS EN VOLKSWAGEN

La sección sindical de ELA en Volkswagen de Pamplona no descarta la convocatoria de nuevas jornadas de paro en defensa del convenio colectivo si la empresa no modifica la postura que ha mantenido en las reuniones de la mesa negociadora. La totalidad de la plantilla de Landaben secundó la jornada de huelga convocada para el pasado 16 de febrero.

La sección sindical de ELA en Volkswagen exige, además de un incremento salarial por encima del IPC, que la dirección de la empresa se comprometa a hacer fijos a los eventuales y que el aumento de horas de trabajo resultante como consecuencia de la flexibilidad sea compensado con días libres.

CONSTRUCCION

REVISIONES EN LOS SECTORES DE PREFABRICADOS, MARMOL Y VIDRIO DE BIZKAIA

Se ha procedido a la revisión de los convenios de prefabricados, mármol y vidrio, que recogen para este año un incremento salarial del 5,175%, 6,30% y 5,05%, respectivamente. La jornada anual se sitúa en 1.792 horas para los sectores del mármol y vidrio, y en



1.772 horas en el sector de materiales y prefabricados para la construcción de Bizkaia.

SERVICIOS PUBLICOS

PLATAFORMA PARA LA ERTZAINITZA

La sectorial de ELA-Ertzaintza ha ultimado la plataforma del convenio colectivo para este año que será presentada al departamento de Interior.

En el capítulo salarial, la plataforma recoge un incremento superior al IPC en 2 puntos, mientras que en jornada se aboga por una reducción de 20 horas anuales.

La plataforma recoge también los objetivos de mejoras sociales en aquellos aspectos que dependen del departamento de Interior; el perfeccionamiento del marco de licencias y permisos, y avances en materia de derechos sindicales.

En opinión de la sectorial de ELA-Ertzaintza, "este convenio, al igual que el del año 1995, se presenta en un contexto difícil ya que el Gobierno y el Parlamento han decidido limitar los incrementos en un 3,5%. A nosotros nos corresponde que esta limitación no se respete y que el resultado final sea el establecido en la negociación".

J. A. Korta





CCOO y UGT, cogidos por la cartera

DANI GOMEZ, SECRETARIO GENERAL FETA-ETEF

A finales del pasado mes de enero, CCOO y UGT suscribieron el convenio estatal de banca, en unas condiciones que, a decir de los firmantes, marcaban un hito: se cerraba la negociación en un tiempo récord, antes de finalizar enero.

El interés sindical en que la negociación no se demore y en que a la finalización de un convenio esté preparado el que lo sustituya no debe, sin embargo, confundirse con que lo importante es firmar cuanto antes, sin pelear el contenido y sin importar qué se firma.

Porque en el convenio de banca lo acordado no deja lugar a ninguna reivindicación patronal adicional. Les da todo: Salarios por debajo del IPC en los próximos tres años –después de tres en los que se han perdido 8,5 puntos–, movilidad funcional y geográfica plena y a la carta, cobertura a la desregulación de jornada, y ningún límite a la contratación precaria.

Todo ello en un sector que anuncia sin rubor y con grandes titulares beneficios de cientos de miles de millones. Mientras, los salarios perdidos en comparación con el IPC por las empleadas y empleados del sector superan los veinticinco mil millones (25.000.000.000) de pesetas. Salarios que han pasado de los bolsillos de los bancarios a los beneficios de los banqueros.

De igual forma han actuado en Cajas de ahorro, y están a punto de firmar en Cajas rurales y Cooperativas de crédito.

Entre las explicaciones a este comportamiento, la dependencia económica de los firmantes respecto de las entidades financieras no es la menor. Están atrapados por el dinero y por quien se lo proporciona.

Desde esta posición, se han lanzado por la peligrosa pendiente de basar su presencia y su legitimación en el reconocimiento que desde el otro lado, desde la Patronal, se les da.

Para ello, el peaje es claro. Negociar a la baja, neutralizar las posiciones de otros sindicatos y firmar aunque no se tenga mayoría suficiente.

Convenios como el de hostelería, limpieza o comercio de alimentación de Bizkaia –éste con menos del 50 % de representación– son muestras de a dónde conduce la dinámica de claudicación en que han caído, en la que lo importante no es negociar en condiciones, sino firmar cuanto antes.

Reflejan cómo se utiliza la firma fácil como vía de legitimación. Cómo el centro de interés no está en las aspiraciones de las personas asalariadas a las que se dice representar, sino en subsistir, cuidando la mano que les da de comer.

La competencia de gestión del personal de administración de justicia en la CAPV, que el Gobierno Vasco acaba de recibir de Madrid, "es una transferencia descafeinada", afirman Javier Naveda, Begoña Beraza y Javier del Moral, militantes de ELA. Esta última transferencia que la CAPV acaba de recibir del Estado afecta a 1.700 trabajadoras y trabajadores entre oficiales, auxiliares, agentes y personal laboral.

MILITANTES DE ELA DENUNCIAN QUE LA TRANSFERENCIA DEL PERSONAL DE JUSTICIA TIENE POCO CONTENIDO

MADRID SIGUE MANDANDO EN LA JUSTICIA

Las personas que integran la administración de Justicia se encargan de tramitar el papeleo en juzgados de instrucción, penales y civiles, bajo la dirección de los jueces y secretarios judiciales (que no se incluyen en la transferencia). Al parecer, los jueces no querían que la transferencia fuese total porque eso limitaría su movilidad y su amplio poder. "ELA pedía también la transferencia de los jueces, porque eso también contribuye a hacer una país, pero no parecen dispuestos a ceder", explican los militantes del sindicato.

SOLO GESTION

A partir del próximo 1 de abril el personal de Administración de Justicia pasará a formar parte de la nómina de Administración autónoma. Sin embargo, estrictamente no pertenecerán a su plantilla. Esta es una competencia de gestión, no política, porque el personal de Justicia seguirá perteneciendo a los respectivos cuerpos nacionales judiciales.

Hasta ahora la Administración vasca tenía a su cargo los servicios de limpieza y los medios materiales (edificios e instalaciones) de la justicia. Ahora, asumirá también el personal.

El hecho de que la transferencia se conceda a medias provoca un problema en torno al trabajo de los secretarios judiciales, según dicen los militantes de la Federación de Servicios Públicos: "Además de dar fe de los documentos, actúan como jefes de personal de los funcionarios aho-



ra transferidos; pero como ellos siguen en la Administración estatal, hay una doble dependencia". La cuestión se ha resuelto estableciendo que en cuestión de personal —cumplimiento de convenios, horarios, asuntos laborales— los secretarios obedecerán al responsable vasco de Justicia.

"Por tanto, estimamos que en las materias más interesantes la administración vasca no ha logrado avances, aunque como punto positivo, sí podrá llevar a cabo —siempre en coordinación con las convocatorias estatales— oposiciones y concursos de traslados", explican. El Gobierno Vasco designará también a la mitad de los miembros en

los tribunales de oposiciones, y el Ministerio al resto, pero de entre una lista de candidatos elaborada por Gasteiz.

También compete a la viceconsejería de Justicia impartir la formación a los oficiales, auxiliares y agentes de su administración, diseñar y aplicar sus perfiles lingüísticos y gestionar las bolsas de interinos.

EXPECTATIVAS

El principal objetivo de los trabajadores y trabajadoras de Justicia es la mejora de sus salarios, "en algunos casos de miseria, teniendo en cuenta la cualificación exigida y la obligación de hacer guardias", aseguran estos militantes. "Y quere-

mos tener ya avanzada la negociación con Vitoria para el 1 de abril, cuando entre en vigor la transferencia". De momento, los responsables de la administración quieren retrasar ese acuerdo, con el pretexto de que, antes de negociar, "quieren conocer por dentro el funcionamiento y la situación de este personal". Los militantes de ELA confían en la juventud y las ganas de lucha de los trabajadores y trabajadoras de justicia para sacar adelante sus objetivos laborales.

Otra importante meta para los trabajadores es poder negociar el cambio de horario. "Antes de la transferencia esperaban poder emprender esta negociación, porque las guardias impuestas desde Madrid obligaban a trabajar hasta 60 horas semanales. Esto permitiría mejorar también su retribución, pero un informe del Consejo de Estado establece que el horario no se puede mover", dicen los militantes de Servicios Públicos: una competencia más que se sustrae al departamento de justicia.

Frente a esta realidad, el cambio de administración abre nuevas perspectivas en los juzgados. La relación de fuerzas existente hasta ahora, de ámbito estatal, cambia totalmente, lo que permite ofrecer a ELA un proyecto sindical "con 15 años de experiencia en la administración vasca". Los integrantes de la FSP esperan a todas las personas que quieran defender sus derechos con fuerza y seriedad.

**ADMINISTRAZIO ALDAKETAK
LAN SINDIKALERAKO**

AUKERA BERRIAK ZABALTZEN DITU

J. Mencia

LABUR

✓ Larrialdi Plana arrisku egoera batetan balizko eraginak (gizakiek jasandakoak edo ekonomikoak) ahalik gehien eragozteko jarrita dauden bitartekoak modurik egokien erabiltzearen egiten den plangintza eta giza antolaketa da. Larrialdi Planak erantzunak eman behar dizkie honako galderi: Zer egingo da? Nork egingo du? Noiz? Nola? Non?

✓ La percepción de un olor por el ser humano genera una respuesta de tipo psicofisiológico que justifica la importancia del olfato. Los ambientes interiores tales como oficinas, centros comerciales, hospitales, etc., son espacios en los que, a menudo, la percepción de olores desagradables genera quejas sobre la calidad del aire. Por ello en los ambientes interiores, junto a alteraciones de la salud que puedan manifestarse, hay que considerar de forma especial efectos de tipo sensorial como los olores y su correspondiente consecuencia irritante.

✓ Lanpostu batzutan ikusmena eragozten duten egoera eta tresnak izaten dira: fluorargia, okerreko tokian ipinitako lanparak, kanpoko argi iturriak, azalera isladatzaileak, ordenagailu-pantailak, etab. Gauza horiek egoera ezerosoak eta are begiz estimuluak jasotzeko ezina ekartzzen dituzte.



LA NEGOCIACION PUEDE MEJORAR LA SEGURIDAD LABORAL

El día 11 de febrero entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la *prevención* de riesgos ubicados en el lugar de trabajo.

A tales efectos, esta ley establece como principios generales: la eliminación de los riesgos derivados del trabajo; la información de los trabajadores; la participación y consulta con los trabajadores, y la formación en materia de seguridad y salud laboral.

Para el cumplimiento de dichos fines, dicha ley regula las actuaciones a desarrollar por las administraciones públicas, así

como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

Todas las disposiciones de carácter laboral recogidas en la presente ley (y en posteriores normas reglamentarias) marcan el nivel mínimo de aplicación, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los *convenios colectivos*.

DESIGNACION

Como ya dijimos anteriormente (ver Landeia 38), los delegados de prevención son los delegados de personal o miembros del comité de empresa que representan a los trabajadores con funciones específicas

en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación de ellos se hace entre y por los delegados de personal o miembros del comité; no obstante, se pueden establecer otras formas de designación, que se recogerán en los *convenios colectivos*, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

La importancia de incorporar mediante la negociación colectiva normas legales, reglamentarias y/o cláusulas normativas en materia de seguridad y salud laboral, conlleva una responsabilidad por parte del empresario en su obligación de cumplimiento y realización, tipificando su omisión como infracción.

Rubén Díaz



La cobertura del INEM en Euskadi sigue descendiendo. A finales de 1995 había en Euskadi 246.900 personas en paro, de las cuales tan sólo 63.312 (un 25,6% del total) percibían algún tipo de prestación del INEM. Esto significa que, de cada 100 personas en paro, 75 no tienen ninguna cobertura del INEM. En esta situación se encuentran más de 180.000 personas que viven en Euskadi (14.700 en Nafarroa y 165.300 en la CAPV).

QUIENES PERCIBEN PRESTACIONES HAN VISTO RECORTES DE HASTA UN 50%

MAS DE 180.000 PERSONAS EN PARO Y SIN INGRESOS

Comparando las cifras globales de la cobertura actual con las que se daban hace dos años, se observa que se ha producido una espectacular caída, ya que a finales de 1993 había en el conjunto de Euskadi 95.000 personas en paro con ingresos del INEM, 32.000 más que ahora. En consonancia con esta reducción, el número de personas en paro sin ingresos del INEM ha aumentado, ya que se ha pasado de 169.000 a 183.000.

La cobertura relativa del INEM, como es lógico, también se ha reducido considerablemente en los últimos años. Así, en 1993 alcanzaba el 36%. Esta cifra, aunque ya era muy baja, ha disminuído once puntos en dos años, hasta alcanzar el 25% citado.

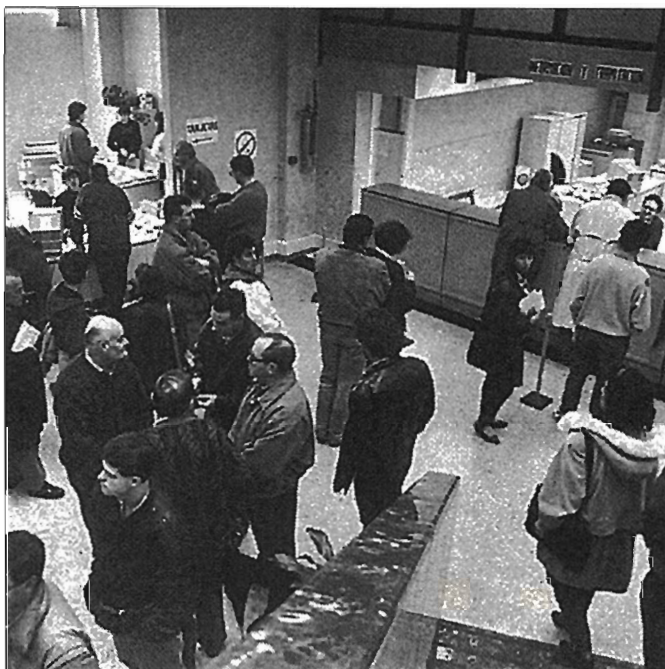
PRESTACIONES CASI INEXISTENTES

Esto quiere decir que hoy en día las prestaciones por desempleo son casi inexistentes, ya que dejan a la práctica totalidad de la población en paro sin derecho a percibirlas.

Las causas que han dado lugar a esta situación son las siguientes:

- Inexistencia de unas prestaciones mínimas garantizadas a todas las personas en paro.

- Mayores requisitos exigidos para percibir una prestación, con motivo del decretazo aprobado por el Gobierno en 1992.



La disminución de las coberturas se ha producido tanto en lo que corresponde a las prestaciones contributivas como en lo referente a las prestaciones asistenciales. Así, en di-

ciembre de 1995 tan sólo un 15% de las personas en paro tenían derecho a prestación contributiva, frente al 21% de dos años antes. En cuanto a la prestación asistencial,

también se constata la misma penosa realidad. Sólo la perciben el 10,5% de las personas en paro, frente al 15% de 1993.

Por otro lado, junto a las medidas que se adoptaron para dejar a miles de personas sin prestaciones, también se tomaron otras con el objetivo de reducir la cantidad de dinero que cobraban quienes tenían derecho a prestación.

POLITICA ANTISOCIAL

Por tanto, se puede decir que las personas en paro han sido uno de los colectivos más perjudicados por la política económica antisocial aplicada por el Gobierno Central en la década de los noventa. Esta política ha sido de un carácter marcadamente regresivo, perjudicando a la clase trabajadora.

Además, en el ámbito sociolaboral, no se han realizado las transferencias pendientes, entre ellas las del INEM.

Cuando hablamos del Marco Vasco de Relaciones Laborales hablamos, entre otras cosas, de la necesidad de que en Euskadi contemos con los instrumentos reales que nos permitan establecer un modelo de prestaciones de desempleo más solidario y más justo, más acorde con los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Para modificar la grave realidad expuesta.

COBERTURA DEL INEM EN EUSKADI			
	DIC. 95	DIC. 94	DIC. 93
■ PARO	246.900	258.500	264.100
■ COBERTURA INEM	63.312	70.388	94.992
CONTRIBUTIVA	37.207	40.954	55.573
ASISTENCIAL	26.105	29.434	39.419
■ % COBERTURA	25,6%	27,2%	36%
CONTRIBUTIVA	15,1%	15,8%	21,1%
ASISTENCIAL	10,5%	11,4%	14,9%
■ PERSONAS EN PARO SIN INGRESOS	183.588	188.112	169.108

Fuentes: INEM, EPA, EUSTAT

M. Noval



INDUSTRI EKOIZPENA MOTELTZEN HASI DA

EAEko industri ekoizpenak 1995ean %6,1eko hazkundera izan zuen, baina urtea aurrera joan ahala joera hori motelitzen hasi zela ikusten da. Urteko lehen seihilekoan hazkundera %11ekoa izan zen, baina urtearen bigarren erdian %1ekoa besterik ez.

Are kezka gehiago eragiten du abenduan gertatutakoak: industri ekoizpena %5,9 murriztu zen aurreko urteko hile beraren aldean.

1995ean jaiegunak era ezberdinean egokitu dira, eta horrek kopuruak aldatuagatik kezka ez da txikiagoa.



CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL, MAS PRECARIZACION

El INEM nos proporciona un elemento complementario de interés para evaluar lo que ocurrió en 1995 por el lado de la contratación. La reforma laboral introdujo nuevas modalidades de contratación.

Pues bien, los contratos de aprendizaje que se registraron en Euskadi el año pasado fueron 7.422, lo que supone un descenso de casi 500 respecto a los registrados en 1994.

Por el contrario, los contratos a tiempo parcial por menos de 12 horas a la semana recogidos en el INEM fueron 21.328, 8.000 más que un año antes.

Esto indica el auge que está adquiriendo en Euskadi la contratación a tiempo parcial, en especial la que deja a las personas afectadas sin coberturas sociales futuras (desempleo, pensiones).

Es uno de los mecanismos más utilizados en la actualidad para precarizar el empleo.



LOS BENEFICIOS, CULPABLES DE LA INFLACION EN 1995

La Dirección General de Previsión y Coyuntura, dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda, elabora anualmente un trabajo en el que se recoge qué parte de la inflación es consecuencia de la remuneración de los asalariados y qué parte corresponde a los beneficios o a los impuestos.

En 1995, como ocurrió en 1994 y en los años anteriores, el principal causante del aumento de los precios fue el excedente bruto empresarial, es decir, los beneficios de las empresas. Así, el año pasado los beneficios provocaron en 54% de la inflación, catorce puntos más que la que correspondió a la remuneración de los asalariados.

A pesar de que está demostrado que los beneficios son los principales responsables de la subida de los precios, las organizaciones empresariales y las propias instituciones vienen insistiendo en que para moderar la inflación hay que moderar los precios.

No es que se equivoquen, lo que pasa es que defienden una política regresiva y antisocial, que beneficia a la clase empresarial y financiera, y perjudica a la clase trabajadora.

Emakume eta gaztea izatea gaur egun langabezia eta lan baldintza eskasen parekoa da. Azken hamarkadetan berdintasun kontutan izandako arrerapausoak ezin dira ukatu baina lan munduan ez dute behar bezalako isladarik: oraindik ere emakumeak kaleratu egiten dituzte haurdun geratu direlako edo seme-alabak zaintzeko lanordu murritzeta eskatu dutelako. Hauek ditugu bereizkeria kasurik nabarienak, baina beste batzuk ezkutuagoak dira. Ondorioz, emakumeen jarduera tasa txikiagoa da, langabezia haundiagoa, soldaten aldetik diskriminatuta daude, edo asko lanaldi partzialerako hartzen dituzte soilik. Emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna nahi edo errebindikazioak direla frogatzen dute kopuru hotz hauek, baldintza jakin batzuk ez direla benetan erdietsi. Halere, ba dago baikor izateko arrazoirik: egungo emakumeek ba dakite non dauden eta nora iritsi nahi duten, eta horretarako borrokari ekiteko prest daude. Bakarrik edo besterekin.



LAS JOVENES DE HOY REIVINDICAN COMPROMISOS SERIOS EN FAVOR DE LA IGUALDAD REAL

SOLAS, O EN COMPANIA DE ELLOS

Yolanda Ruiz de Larrea tiene 26 años; ha trabajado como limpiadora largo tiempo pero desde el verano pasado está en paro; está casada y no tiene hijos. Sabina Fernández tiene su misma edad y profesión, y está embarazada de su primer hijo; un embarazo que ha tenido repercusiones laborales, ya que la empresa Sormen, al hacerse cargo de la limpieza de la casa de cultura de Gasteiz, se negó a subrogar a esta trabajadora; tras dos meses "en paro" y ante las presiones de ELA, Sormen aceptó reincorporarla de nuevo. Inés Corral, por su parte, tiene 24 años; estudia auxiliar de geriatría, su segundo título; ha trabajado como empleada de hogar en varias casas y actualmente cuida a una anciana. Con estas tres jóvenes mujeres, trabajadoras o aspirantes a ello, hablamos del 8 de marzo y de cómo ven ellas el hoy y el mañana.

UN TOQUE A LA SOCIEDAD

Es indiscutible: la mujer está discriminada, y no sólo a nivel laboral. La discriminación empieza en la casa y se extiende al resto de los campos de su vida. Por eso, "mientras las mujeres, por el mero hecho de serlo, sigan siendo ciudadanas de segunda, la fecha del 8 de marzo tendrá sentido". Una fecha que debe ser entendida, como un día de lucha y reivindicación, como un toque de atención al conjunto de la sociedad, y que debe extenderse durante el resto del año.

"BEREIZKERIAREN AURKAKO BORROKA EGUNEZ-EGUN BURUTZEN DA"

SECRETOS A VOCES

Al ser cuestionadas acerca de casos concretos de discriminación, estas mujeres coinciden en señalar cómo al ir a buscar trabajo una de las primeras preguntas que les hacen siempre es si tienen niños. "No conocemos a ningún hombre al que le hayan preguntado lo mismo, cuando se supone que la maternidad-paternidad es algo compartido, ¿no?", señalan. "La verdad es que continúa- según la mentalidad de ciertos empresarios el tema de los niños siempre puede ser utilizado en contra de la mujer. Si los tienes, porque te van a restar dedicación al trabajo, y si no, porque estás en edad peligrosa y el cualquier momento puedes quedarte embarazada con lo que eso supone: baja maternal, derecho de lactancia, posibilidad de acogerte a una reducción de jornada...". "No existe conciencia sobre la importancia social de la maternidad. De tal manera que pa-

ra muchas mujeres supone un obstáculo en el acceso al mundo del trabajo”.

En opinión de Yolanda, Inés y Sabina, otros casos flagrantes de discriminación son los que rompen con el principio de a igual trabajo igual salario, y citan, como ejemplo, el caso de la empresa Ofesa.

El acoso sexual es otro comportamiento que denuncian estas gasteizarras. “Muchas mujeres tenemos que soportar comentarios subidos de tono o tratamientos paternalistas por el mero hecho de ser mujeres. Y no digamos los casos en los que trabajadoras aguantan *inofensivas palmaditas en el culo*, sin poder decir nada, para que *el personal no se ofenda*”. “Todavía hay mucho machismo latente y patente”, denuncian.

FUTURO INCIERTO

Sin duda, el futuro preocupa a estas jóvenes, fundamentalmente a Inés y a Yolanda, en paro actualmente. La primera se encuentra un poco desilusionada porque constata día si y otro también la dificultad de encontrar un trabajo acorde con sus estudios. “Estudias, estudias y no te vale para nada. Hay toda una generación de jóvenes, mujeres y hombres, bien preparados, que nos estamos consumiendo en el paro”, cuenta.

Yolanda es algo más optimista. Relata como cada se recorre Vitoria en bicicleta, buscando trabajo, y se muestra convencida de que tarde o temprano va a conseguir algo. “Lo del trabajo fijo es historia, pero me niego a perder la esperanza con la edad que tengo”.

EL REPARTO EMPIEZA EN CASA

Sacamos a la palestra el tema del reparto del tiempo de trabajo, de actualidad en los últimos meses. Tanto Sabina como Yolanda o Inés creen que es interesante empezar a hablar sobre esos temas, pero resaltan la importancia de que el reparto del tiempo de trabajo empiece por el propio hogar. “Así no seremos discriminadas por tener hijos porque cuando un niño esté enfermo se ocupará de llevarlo al médico y de cuidarlo, indistintamente, la mujer o el hombre”.

Una vez dicho ésto, las tres se muestran convencidas de que los hombres jóvenes de hoy comparten casi en condición de igualdad las tareas de la casa. “Al menos, esa es nuestra experiencia personal”, aseguran.

EMAKUMEA LAN MERKATUAN

○ JARDUERA MAILA

%36koa da, gizonetzkoen %62'7aren aldean.

○ LANGABEZIA

Emakumeen %32'5 lan bila dabil; gizonetzkoen langabetu tasa %20koa da.

○ POPULAZIO AKTIBOA

Emakumeak: %51'1; gizonetzkoak, %48,9

Lan egiteko adinean gizonetzko baino emakume gehiago dago (%51'1), baina hauen jarduera maila txikiagoa da, eta langabezia, haundiagoa.

○ SOLDATA BEREIZKERIA

Emakumeen batzbesteko soldata gizonetzkoena baino 20 puntu beherago dago.

○ EMAKUMEZKOEN PREKARIETATEA

Emakumeen artean lan baldintza eskasak dituzten kontratu portzentaia %37,7koa da. 100 emakumeetatik ia 38k kontratu temporalera edo lanaldi partzialekikoa dute. Adina jetxi ahala, prekarietate haundiagoa.

○ LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUAK

Era honetako kontratuen %60 emakumeek dituzte. Emakume eta gizonetzkoen taldean kontratu era honek zer eragin duen ikusteko datu adierazgarria: Lehenengo artean %14 lanaldi partzialaz ari da lanean, eta gizonetzkoen %2a besterik ez.

○ IRAUPEN LUZEKO LANGABEZIA

Emakume langabetuen %63 duela urtebete baino gehiago dabil lan bila.

CONVENIOS DE VANGUARDIA

¿Qué puede hacer el sindicato en esta búsqueda de la igualdad real?

Estas trabajadoras consideran que hay que adoptar compromisos serios en favor de la igualdad real y que la negociación colectiva puede ser un punto de partida. “El sindicato debe ser instrumento de cambio social, la vanguardia”, declaran.

MENSAJE FINAL

Para finalizar, pedimos a estas jóvenes trabajadoras una declaración de intenciones cara al futuro.

“Las mujeres jóvenes queremos trabajar, estamos preparadas para ello, y lo queremos hacer en igualdad de condiciones. Sabemos que lo que pedimos no es sencillo, hace falta una auténtica revolución social y ello exige tiempo, pero no por ello nos vamos a rendir. Creemos también que este objetivo debe ser común para hombres y mujeres, que debemos trabajar codo con codo, pero creemos también que si ellos no quieren lo haremos solas”.

“La mujer de ahora en muy luchadora -añaden. A pesar de nuestra juventud, o precisamente por ello, no nos amedrentamos fácilmente.

Queremos ser dueñas de nuestro futuro”, rubrican.

N. Ispizua

“NO HAY QUE RENDIRSE”

IZASKUN GARIKANO, AREA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tenemos las mujeres algo que celebrar? Definitivamente no. Pero sí tenemos mucho que reivindicar. Las mujeres hemos entrado de forma casi masiva en el mercado laboral, de hecho un 51% de la población activa son mujeres y su tasa de actividad alcanza el 41'5%.

Durante años se ha potenciado, principalmente desde las instituciones, la participación femenina en el mundo del trabajo, pero ahí han quedado todas las iniciativas. Una vez llegadas al mundo laboral la gran mayoría de las mujeres hemos tenido que engrosar las listas del paro o, en el mejor de los casos, nos hemos visto obligadas a aceptar empleos peor pagados, sin posibilidades de ascenso ni promoción y, en general, en condiciones mucho más precarias que las de nuestros compañeros. Baste recordar que un 62% de los contratos a tiempo parcial están hechos a mujeres, y que la mayoría de ellos no cotizan a la Seguridad Social, por lo que no tienen prestaciones.

Estos bajos sueldos, unidos a la segregación ocupacional a la que nos vemos sometidas, hace que el trabajo femenino se siga considerando como una ayuda o algo complementario para la renta familiar. Sin valor. Y si, además, consideramos que es la mujer quien, principalmente, carga con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos ¿puede alguien pensar que existe motivo de celebración?

No, pero sí debe servir para recordar que hay que seguir peleando.

❖ Berriak ❖ Berriak ❖ Berriak ❖

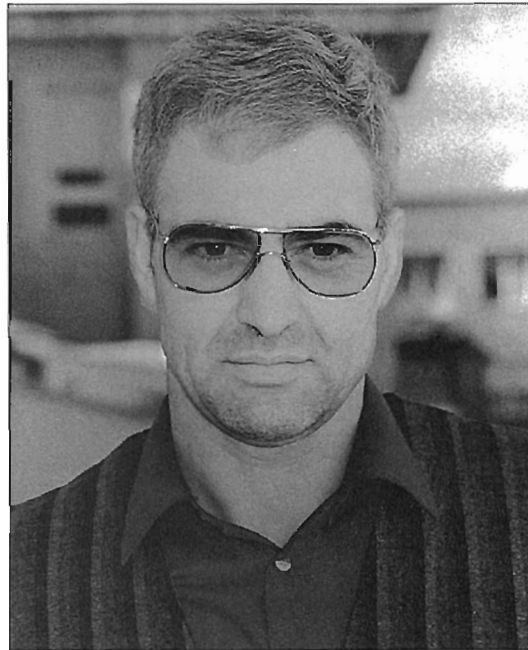
■ GURUTZ GORRAIZ SUSTITUYE A JOSÉ MARI BERGARA AL FRENTE DE IKEGAF

El Comité Nacional de ELA acordó el pasado 12 de febrero dar el visto bueno a la sustitución de José Mari Bergara por Gurutz Gorraiz como secretario general de la Federación de Industrias Químicas, Información, Papel y Artes Gráficas (IKEGAF) de ELA, acordada por el Comité Federal de esta Federación.

El relevo había sido planteado al Comité Federal por el propio Bergara por razones de tipo personal. El Comité Federal destacó y agradeció la labor desarrollada por José Mari Bergara en sus años al frente de IKEGAF y le deseó el mejor de los éxitos en sus nuevas responsabilidades. Gorraiz, militante navarro que anteriormente había desempeñado cargos de responsabilidad en IKEGAF, fue elegido secretario general por el Comité federal.

PRIMER NAVARRO AL FRENTE DE UNA FEDERACION

Gurutz Gorraiz, de 41 años, que proviene de la empresa Magnesitas de Navarra, ha desempeñado



toda su actividad sindical en Navarra, primero dentro de IKEGAF y en los últimos años en la Federación de Servicios Públicos.

Gorraiz es el primer militante navarro que asume la máxima responsabilidad en una federación profesional de ELA, lo que viene a ser signo del grado de desarrollo y consolidación del sindicato en este territorio.

Por su parte, José Mari Bergara, desarrollará en el futuro la responsabilidad de secretario comarcal de Urola-Kosta, formando equipo con el hasta ahora responsable José Luis Ugarte.

CUOTAS DE AFILIACION

Cuota B (trabajadores/as en activo):	1.395 pts.
Cuota M (trabajadores/as que cobran desempleo):	995 pts.
Cuota P (parados/as sin cobertura y jubilados/as):	595 pts.

CAJA DE RESISTENCIA (*)

Importe semanal: **15.400 pts.**

(*) En huelgas de más de tres días

ADIOS, TXARLI

Febrero nos ha traído la dolorosa noticia del fallecimiento del compañero Carlos Menéndez, "Txarli", fulminado por una cruel enfermedad en la plenitud de sus 40 años. Txarli, desde sus inicios sindicales en ERT, desempeñó responsabilidades tanto a nivel interprofesional como de federación. Donde quiera que militó demostró su categoría profesional y humana. Vaya nuestra solidaridad en el dolor a Arantza, Gorka, Alize y el resto de su familia.

Hasta siempre, Txarli.
Gogoan zaitugu.

Aunque ya nos conocíamos, nuestra relación se estrechó en 1982. Yo venía de Ceplástica -que se cerró- y nos encontramos en Explosivos (hoy UEE) de Galdakao. Los primeros meses fueron difíciles. No conseguíamos encajar en el ejercicio de nuestra militancia en ELA.

Carlos Menéndez Díaz, entre nosotros "Txarli", ejercía un liderazgo claro y una responsabilidad ejemplar. Pronto, sin embargo, llegamos a formar un tandem compenetrado. Puedo asegurar que "Txarli" nos ha abandonado a los 40 años un en un punto insustituible de madurez sindical.

Era un militante sindical nato. Aquellos primeros años en Explosivos Río Tinto se negociaba a nivel de todos los centros del Estado. Durante cinco años, en la temporada de negociación, nuestros desplazamientos a Madrid eran constantes. Compartíamos todo, sobre todo responsabilidad y preocupaciones.

"Txarli" era combativo: defendía reivindicaciones, posiciones e ideas con absoluta convicción y firmeza. Era un magnífico representante de los intereses de los trabajadores. En 1984 firmó la empresa con UGT un acuerdo en términos inaceptables para nosotros. Sin "Txarli" no hubiera sido posible convocar en Explosivos-Zuazo la primera huelga de la historia del centro. "Txarli" ejercía un liderazgo indiscutible.

El año 89 pasa a ser liberado sindical: se amplían sus responsabilidades. Y su calidad humana es aún más perceptible. Incluso en el campo de la amistad personal, sobre todo en momentos delicados, como tuve la fortuna de experimentar.

Los trabajadores hemos perdido a un eficaz defensor de nuestros intereses. ELA ha perdido a un excelente sindicalista, y yo además, he perdido un amigo. Muchos hemos perdido algo insustituible.

José. F. Rodríguez, 'Lin'

MUNDO

EL SINDICALISMO PREPARA UNA ESTRATEGIA MUNDIAL

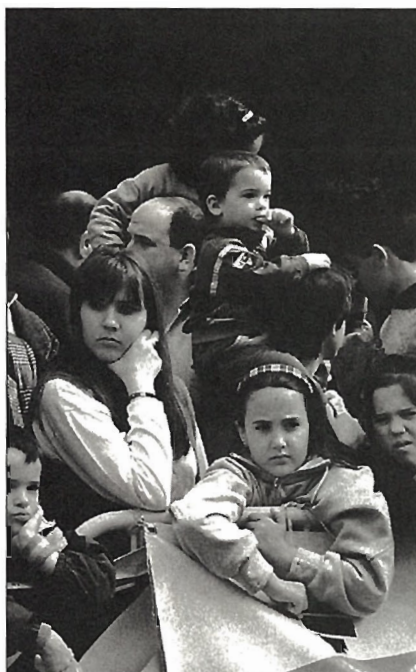
La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) celebra su XVI Congreso mundial el próximo mes de junio. Es, sin lugar a dudas, un gran acontecimiento sindical. El tema central de debate será el desafío de la mundialización, el mayor reto que enfrenta el sindicalismo al acercarnos al año 2000.

Nos enfrentamos con un nuevo poder, socialmente despiadado, que tiene sus raíces en las altas finanzas, en el libre mercado y en las maniobras de los especuladores y políticos que propugnan o acatan la dictadura del mercado. Esas fuerzas se están apropiando de los beneficios potenciales que el "mercado mundial" nos debería haber brindado a todos.

Las fuerzas de la "ortodoxia económica" centran su esfuerzo en derribar toda forma de resistencia colectiva a sus pretensiones. De ahí las crecientes violaciones de los derechos sindicales y la progresiva erosión de la legislación social y laboral (allí donde se había desarrollado). Todo ello busca recortar derechos de los trabajadores y debilitar la posición del movimiento sindical. La respuesta del sindicalismo deberá integrarse dentro de una estrategia también mundial.

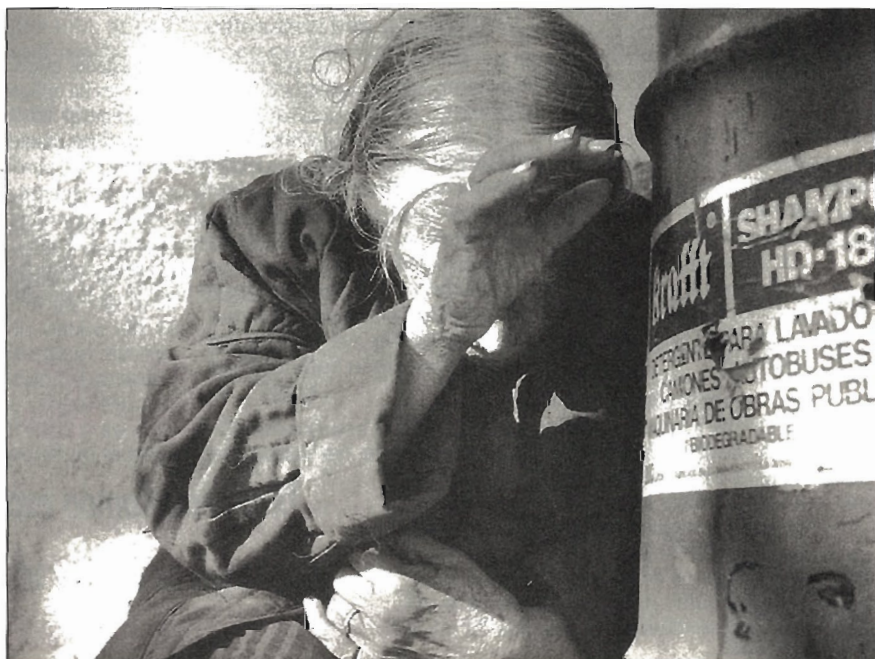
La Cumbre de Copenhague en marzo de 1995 fue la primera cumbre social mundial de la historia. Allí se alcanzó al menos un reconocimiento generalizado: un mundo impulsado únicamente por criterios de mercado es, por sus efectos, socialmente inaceptable, políticamente peligroso y económicamente improductivo. El trabajo del movimiento sindical para alcanzar ese reconocimiento fue decisivo. Pero Copenhague apenas fue más que una declaración interesante.

Al movimiento sindical le queda un largo, difícil e imprescindible trabajo: Diseñar una estrategia mundial compartida y eficaz frente a las fuerzas de la codicia desatada y, también, poner en pie una fuerza sindical que proporcione a los 2.500 millones de trabajadoras y trabajadores de todo el mundo la herramienta que contrarreste el enorme



poder de las fuerzas que ven en el mundo del trabajo una simple oportunidad de enriquecimiento. Es el gran desafío al que debe responder el sindicalismo mundial en los últimos años de este siglo.

La Cumbre social de Copenhague marcó un punto de inflexión. Las políticas neoliberales descomponían la sociedad y el nivel de deterioro social alcanzaba cotas de alta peligrosidad. No era cuestión de sensibilidad, era ya preocupación por la peligrosidad social. Era, en los convocantes, un reflejo de defensa. Ahora los sindicalistas estamos llamados a percibir el cambio de signo y adaptar pensamiento y acción a un nuevo horizonte. Esto es, en gran medida, responsabilidad de la CIOSL. La irresponsabilidad social de las políticas neoliberales y de los organismos como el



Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) van creando las condiciones de una inmensa protesta de los trabajadores.

ZER DA SLNK?

1 949ko azaroak 28 eta abenduak 7a bitartean 48 milioi langileren izenean bildu ziren 53 herritako 216 ordezkariak Sindikatu Libreen Nazioarteko Konfederakundea (SLNK, gaztelaniaz CIOSL) sortu zuen. Francoren diktaturako urterik latzenak izan arren, Londresen izan zen sorrera horretan ELAK ere parte hartu zuen. Gaur egun nazioarteko erakunde sindikalik indartsuena dugu berau.

Bere estatutuen arabera, SLNKren helburua "mundu eta erregio mailan erakunde boteretsu eta eraginkorra izatea" da. Orain XVI. Kongresua burutzekotan dago eta asko ari da hazten: la 200 erakunde ditu partaide; 135 herritan dago present, eta 127 milioi langile biltzen ditu. Mundu mailan hedatutako erakunde sindikalak da. Kongresurako agiri baten arabera, "justizia soziala, berdintasuna eta giza duintasuna helburu dituen nazioarteko mugimendu sindikalik haundiena gara".

"Erakuntza modu berriak garatu behar ditugu nazioarteko elkartasunari beste jite bat emateko", dio SLN-Kak; "aldatu egin behar dugu eta behar bezala hornitu sortzen ari den nazioarteko ekonomi eta gizarte ordena berria itxuraldatu ahal izateko".

Iturriaga

Hay cosas que nunca mueren

***** M. PAGAURTUNDUA *****

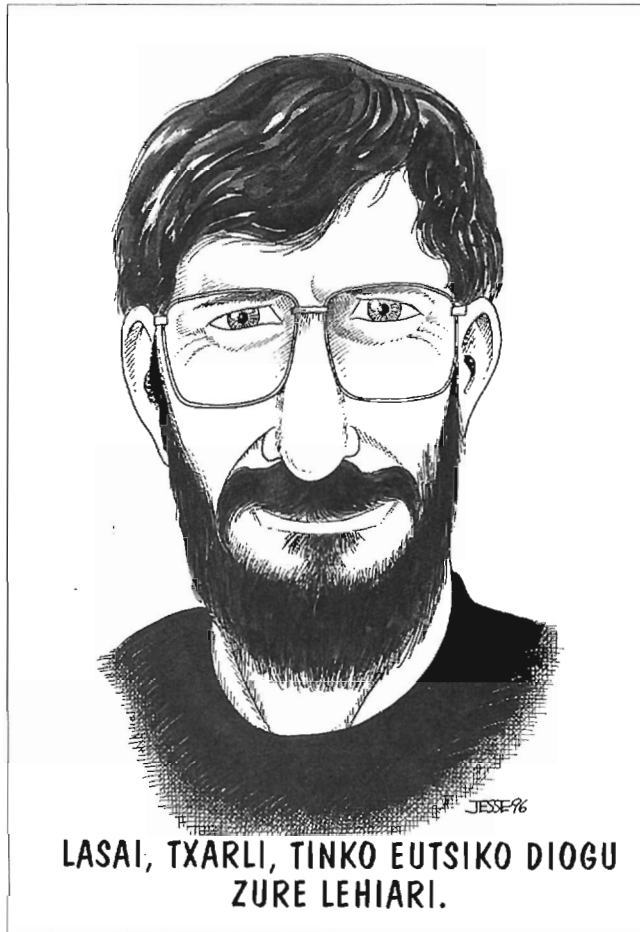
El dolor por la muerte de alguien a quien quieres nunca pasa. Por eso es humano intentar no pensar en ello, relegar su recuerdo al rincón más remoto de la mente, aunque en el fondo sabes que estás luchando en vano porque siempre habrá un paisaje, una canción, una risa... que te lo devolverá. Los sentimientos y las personas son inmortales, aunque sea en el corazón.

El pasado 18 de febrero murió Carlos Menéndez, "Txarli", responsable de la Federación del Transporte de ELA, y su ausencia duele, y mucho. Nos queda sin embargo la alegría de haberle conocido, de haber compartido con él muchos momentos, buenos y no tan buenos, en los que siempre dejó constancia de una humanidad que no le cabía en sus casi dos metros de altura, su coraje, compromiso y ganas de vivir.

Dice la canción que algo se muere en el alma cuando un amigo se va. Y es cierto, pero también es cierto que el mejor homenaje que podemos hacer a Txarli es seguir luchando por todo aquello en lo que creía. Va por ti, amigo.

Desgraciadamente, Txarli no es el único compañero que nos ha dejado recientemente. El pasado 4 de marzo, el ertzaina Montxo Doral era asesinado por ETA en Irún en un acto terrible y carente de sentido. Poco importa, al parecer, a quienes siguen empeñados en "salvarnos" la voluntad mayoritaria de un pueblo que repetidamente ha condenado y sigue condenando la violencia. El monzoniano "lepoan hartu ta segi aurrera" y el "Eusko Gudariak" con que finalizó el funeral por Montxo fueron el mejor mentís al latiguillo de "zipaioak" que esta gente se empeña en lanzar contra la Ertzaintza. En todo caso, estos hechos y otros, como los asesinatos de Fernando Mugica y Tomás y Valiente parecen indicar que ETA sigue empeñada en extender su dinámica de guerra a toda la sociedad.

En febrero tuvimos más datos de la OPE-95 que el consejero de sanidad se ha sacado del bolsillo y en la que escamotea a los opositores la mayoría de las 3.100 vacantes reconocidas en Osakidetza. Se sabe, por ejemplo, que 33.000 personas han presentado solicitud para oposar a los 1.000 puestos de trabajo que el servicio vasco de salud ha sacado a concurso. Algunos datos de interés: para las 73 plazas



LASAI, TXARLI, TINKO EUTSIKO DIOGU ZURE LEHIARI.

de auxiliar administrativo se han presentado 11.814 solicitudes, o para los 98 puestos de auxiliar administrativo, 8.123.

No me extrañaría que alguna asociación de opositores pidiera en vez de pruebas se realicen sorteos de lotería, porque para el caso...

Ah, por cierto, ¿sabían ustedes que a los altos cargos de Osakidetza se les ha aplicado una subida salarial del 4,8%, frente al 3,5% de los trabajadores de a pie?. Ya sé que mantener el nivel de vida de algunos resulta caro, pero estamos hablando de salarios que en algunos casos quintuplican las retribuciones de los empleados del sector. Y luego nos vendrá Azkuna con la rebaja, jurándonos que los gastos sanitarios tienen tope y vendiéndonos la moto de la privatización. ¡Ja!



**Txarli edo Ramon ezagutu
zituztenek ez dituzte ahaztuko**

El culebrón de Osakidetza no es, sin embargo, el único en la cartelera socio-política vasca. Todo el mundo conoce ya el último episodio del apasionante serial titulado *Formación continua vasca*. Ese en el que la banda del Forcem (CEOE, Cepyne, UGT y CCOO), gracias a la colaboración del sheriff del lugar (gobierno central) chorcean 4.000 millones de pesetas a los trabajadores y trabajadoras vascas, negando de esta manera al acuerdo vasco de formación continua la financiación a la que tiene derecho.

Los chicos de ELA ya habían denunciado en repetidas ocasiones sus sospechas acerca de que la banda del Forcem se estaba beneficiando los fondos de la formación continua estatal. ¡Como para soltar un duro...! Los componentes de esta peligrosa banda tienen tanto morro que llegan a calificar al Forcem en un folleto publicitario como "el acuerdo más productivo para todos", remarcando estas dos últimas palabras. Alucinante.

Al hacer recuento de lo que dió de sí el más corto de los meses del año no podemos dejar de mencionar el debate del Plan de Política Industrial 96-99 en el parlamento vasco, un plan que además de recoger la crítica sindical cosechó un estrepitoso fracaso de audiencia, hasta el punto de que ni en su momento estelar -la intervención del propio consejero Retegi- llegó a cubrir más allá de un tercio del aforo. Los parlamentarios vascos hicieron una pira masiva y el encargado de la cafetería, claro, encantado... Lo preocupante es que se hablaba, ni más ni menos, que del futuro de un país como el nuestro, eminentemente industrial, inmerso en una fuerte recesión, y con unas cifras de paro y precariedad que no por repetirlas dejan de poner la carne de gallina...

A pesar de los pesares febrero es un mes que me gusta, no en vano celebramos los carnavales, comemos tostadas y con un poco de suerte hasta nieve. Yo, en concreto, me disfracé el día grande de serbiosindicalista, por la mañana, y de inquisidor medieval, por la tarde. Estuve a punto de ganar el primer premio en el concurso de disfraces, pero una tal Concha, disfrazada de muñeca de nieve, me lo arrebató, en todo un ejercicio de competencia desleal.

¡Porque ninguno de los miembros del jurado iba disfrazado de "coco", que si no...!

ANTONIO SANCHEZ ES OPERADOR DE CINE EN LA CADENA SAIDE DE IRUÑEA

UN TRABAJO "DE PELICULA"

Tantas tardes y noches pasadas en compañía de Marilyn, Gary Grant, Chaplin, Tom Cruise o Sharon Stone, no se le han subido a la cabeza a Antonio Sánchez, operador de cine de las salas Saide de Iruñea, aunque seguramente el contacto con las "estrellas" será en parte culpable de su otra gran pasión, volar. La vocación cinematográfica le nació a este afiliado de ELA siendo apenas un chaval en su Mancha Real de origen. Allí empezó a proyectar películas, en una vieja sala del pueblo. Desde entonces el cine ha copado gran parte de su vida, por eso resulta triste que alguien que hizo hasta sus pinitos como realizador esté actualmente hastiado del llamado séptimo arte.

-¿Cómo surge la decisión de ser operador de cine?

-Empecé siendo un crío, en una vieja sala, si es que se le podía llamar así, de mi pueblo. Allí empecé a proyectar películas con máquinas de carbones y películas inflamables. Por no haber no había ni duchas en la sala de proyección, por lo que cuando el celuloide se calentaba y empezaba a arder teníamos que apagar el fuego con un cubo de agua y una manta mojada.

Allí, por tanto, aprendí el oficio. Posteriormente, en el 82, saqué el carné de operador de cine.

-¿Cómo ha evolucionado tu trabajo en este tiempo?

-Han cambiado algunas cosas a mejor y otras a peor. Ha evolucionado la técnica; el material del que están hechos los filmes, mucho más resistentes al calor y que posibilita que no tengamos que convertirnos en "bomberos"; han cambiado los formatos...

Han llegado también los multicines, y de la mano un deterioro de las condiciones de los que trabajamos en el sector ya que los empresarios pretenden que una persona



se ocupe del montaje, preparación y proyección de varias películas a la vez, para distintas salas, con la presión que ello supone.

-Pareces desilusionado...

-La verdad es que sí porque están matando mi vocación. Estoy tan saturado que no sigo la cartelera ni se que actores están de moda. Me he quedado en los de mi época, Gary Cooper, Cary Grant... en los clásicos. Y me da rabia porque hubo una época en la que incluso realicé varias películas.

-¿Al operador de cine le da tiempo a ver las películas que proyecta?

-Qué va. La locura que es estar proyectando varias películas para varias salas te absorbe totalmente. Visiono las películas antes de proyectar, sobre la mesa, en el momento de analizar su estado y de hacer reparaciones. La gente paga mucho dinero por ir al cine y se merece que la calidad de la pelí-

cula y de la proyección sea buena.

-Ahora que el cine ya no es tu hobby, ¿cómo pasas tu tiempo libre?

-Soy radioaficionado, y, además, me vuelven loco los aviones, en general, y volar en particular, pero es un hobby realmente caro.

PRECARIEDAD EN UN NEGOCIO MILLONARIO

-De entre las miles de películas que has proyectado, ¿con cuál te quedarías?

-Se me ha quedado grabada una película rusa titulada *Nascenka*, que pasé en Todd-ao, con 70 mm de banda magnética, con una calidad de fotografía y sonido excepcional. Este sistema no cuajó por su coste y por su complejidad, pero era alucinante. No he visto nada comparable; ni las películas tridimensionales ni el cinemascope... Nada.

-Comenzaste a proyectar películas en una época en

la que la censura era algo habitual, ¿cómo influía en tu trabajo?

-Las películas llegaban con la censura hecha pero, en ocasiones, sufrían otra censura posterior. Recuerdo, en el pueblo, como venía el cura y me decía que en tal o cual escena debía poner la mano o un cartón para impedir que el público viera a los protagonistas darse un beso, una pierna desnuda... u otro tipo de "obscenidades". Como es de imaginar, luego la gente la montaba, con silbidos, patateos...

-Aunque ya la has esbozado, ¿cuál es la situación laboral que viven lo operadores de cine en la actualidad?

-Yo la calificaría de mala. Con la llegada de los multicines se ha multiplicado nuestro trabajo, sin que hayamos tenido ningún tipo de compensación. Tenemos una presión importante, no hacemos más que perder derechos, no tenemos ningún estímulo laboral, las proyectoras son las mismas de hace 40 años...

En Saide tenemos un pacto de empresa que no se ha revisado desde 1988 porque la patronal se niega a sentarse a la mesa. Se aprovechan de una coyuntura laboral difícil que hace que mucha gente esté dispuesta a aceptar todo lo que le echen con tal de tener un trabajo.

Actualmente la empresa con un plus quiere imponernos dedicación plena. ¿Qué más dedicación que 9 horas diarias en el cine durante 6 días a la semana?

Hay que plantar cara a esta situación porque una industria que mueve el dinero que mueve el cine y con la repercusión social que tiene no puede tener a su último eslabón de la cadena, a aquellos que hacen posible que ese producto cultural se vea, en las condiciones actuales.

"LAN BALDINTZA ZAILEK NERE ZALETASUNA DEUSEZTU DUTE"

N. Ispizua

HUMOREA



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Ser mujer hoy

El avance que se ha producido en la integración de las mujeres en el ámbito laboral no ha tenido su justa correspondencia con la asunción de puestos de responsabilidad a nivel económico, político o social.

Se suele atribuir como causa el doble papel que ha de jugar la mujer por su mantenimiento en la responsabilidad del ámbito familiar. Sin embargo, es menos conocido el argumento de la ambigüedad que la mujer experimenta ante la dificultad de integrarse en el tipo de organización establecido en el mundo económico y político, en el que predominan los valores masculinos. Estos factores llevan a las mujeres a ser las personas más expuestas a las diferentes combinaciones del estrés: sobrecarga de trabajo, falta de autonomía y aprecio y apoyo social precario.

Centrándonos en el ámbito laboral, algunas medidas positivas que favorezcan la igualdad pueden ser:

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.

- ✓ Reconocimiento de las desventajas que experimentan las mujeres en el trabajo, tomando las disposiciones necesarias en los convenios colectivos.
- ✓ Establecimiento de programas de formación en el lugar de trabajo.
- ✓ Acordar procedimientos para investigar reclamaciones sobre contratación, nombramientos y promociones.
- ✓ La representación sindical de la mujer supone lograr convenios en cuestiones tales como: remuneración equitativa, formación y capacitación, cuidado de los niños, etc.

Habría que añadir, además, que para que este tipo de medidas no queden en la mera formulación de propuestas y puedan conllevar una evolución social, tendrían que ir acompañadas de un cambio de

valores que se traduzcan en las relaciones personales. En definitiva, abogamos por una humanización de las relaciones personales que acompañe y refuerce la adopción de medidas positivas hacia la mujer.

Gurutze Eraso (Bilbo)

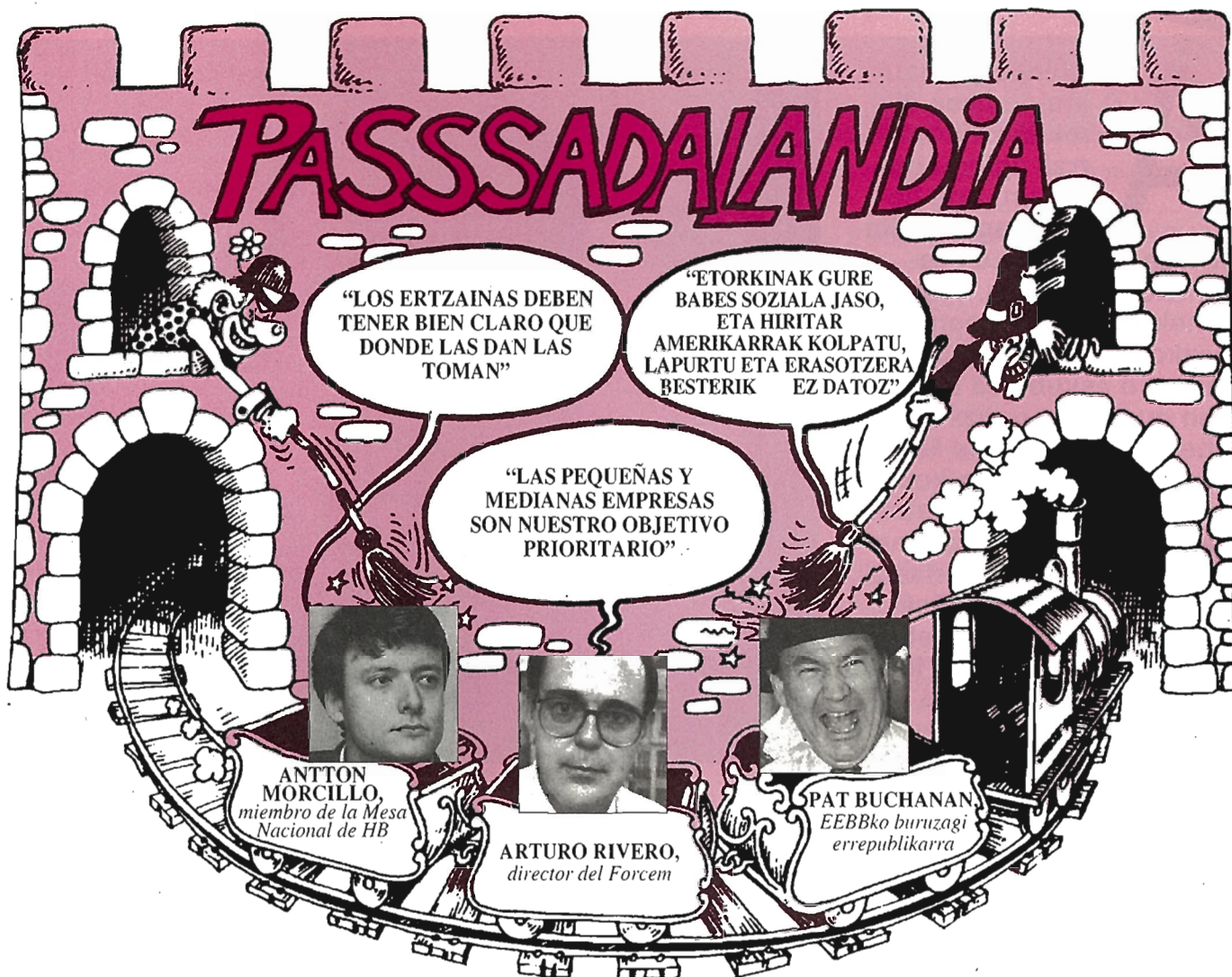
Heziketaren misterioa

Zer ari da langileen heziketa iraunkorrarekin gertatzen? Ez al zuen Euskadiko Comisionek EAerako hitzarmena sinatu?. Badirudi batzuren izenpeak ez duela baliu handirik. Hitzarmenaren sinatzaileek -Comisiones barne- Madrilgo Lan ministroari eskutitz bat bidali zioten heziketa iraunkorra bertako langileen kuotekin finantziatzeko aukera eman zezan.

Zoritxarrez, ministroak gero estatuko Forcem akordioko ki-deen (UGT, CC OO, CEOE eta CEPYME) esku utzi zuen erabakia; hauteskunde bezperak zirelako agian. Eta Comisionek ere EAeko kuotak bereizteari uko egin zion, ELA eta LABek 'baztertu' nahi zutelako aitzakiaz. Sindikatu honek zelaiaren bi aldeetan jokatu nahi du, nonbait, apustuan irabazia beti jasotzarren.

ELAk salatu egin zuen lapurreta. Beste izenik ez du merezi hemengo sindikatu eta enpresarien gehiengoaz lortutako hitzarmenari irri eta trufa egitea, Eusko Jaurlaritza eta estatuko legearen babesa izanagatik. Orain kanpaina ozen bati ekin diote -Forcem-eko dirutza ez da soilik ikastaroetan erabiltzen-, EAEn heziketa iraunkorra egin dela esateko. Baina irrati-egunkarietako iragarkiek eta grafiko zein kopuru bitxiak ez dute argitzen bertako kuoten erabilpena bertako gehiengoaren eskuetan egon ordez Madrilgo 'kartel' baten mende zergatik dagoen. Noiz argituko diguzu hori, Xanti?

M.J. (Hernani)



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ **“SI ECHAMOS MANO DEL CARACTER DE MAS REPRESENTATIVO DE CCOO DEL ESTADO PARA HACER FRENTE A LA HEGEMONIA DE ELA-LAB TENDREMOS QUE ADMITIR QUE SE NOS CALIFIQUE DE CENTRALISTAS Y ESPAÑOLISTAS.”**

Juan Ramón Garai y Jesús Uzkudun, miembros del Comité Confederal de CCOO de Euskadi.

✓ **“POLITIKARIAK DIRA HERRI HONTAKO AKTORERIK ONENAK”**

Mikel Garmendia, aktorea.

✓ **“PARA AYUDAR A LOS POBRES NO HAY QUE QUITAR DEL PAN, SINO DEL MARISCO, DEL DESPILFARRO”**

Juan Luis Herrero, dirigente de la plataforma 0,7

✓ **“LEHEN MONTGOLFIERREAN GINEN: GOIAN ABERATSAK ETA BEHEAN BEHARTSUAK. DENEK BATERA EGITEN ZUTEN GORA ETA BEHERA. BAINA EGUN, HONDAR ORDULARIA BEZALA DA: GOIKOAK EMATEN DIO BIZITZEKO AUKERA BEHEKOARI”**

Alain Lipietz, ekonomilaria.

✓ **“FELIPE GONZALEZ CUIDA LOS BONSAIS PARA TOCAR TIERRA”**

Peridis, humorista

✓ **“HILETA DA EGUNOTAKO DOINU ETA GAIA; HORREN SEGIDA ETA ERRIMA EZ DADILA IZAN METRAILETA BAIZIK ETA ELKARRIZKETA, HERRI HONEN ERESERKIA IDAZTERAKOAN”**

Xabier Mendiguren, idazlea.

✓ **“LAS PERSPECTIVAS DE EMPLEO SON SINIESTRAS”**

Martin Bangemann, comisario de industria de la UE

✓ **“GIZARTE HONEK LARRUTIK PAGATUKO DU GAZTEEN LANGABEZIA”**

Juan Karlos Usandizaga, IBMEspañako lehendakaria.

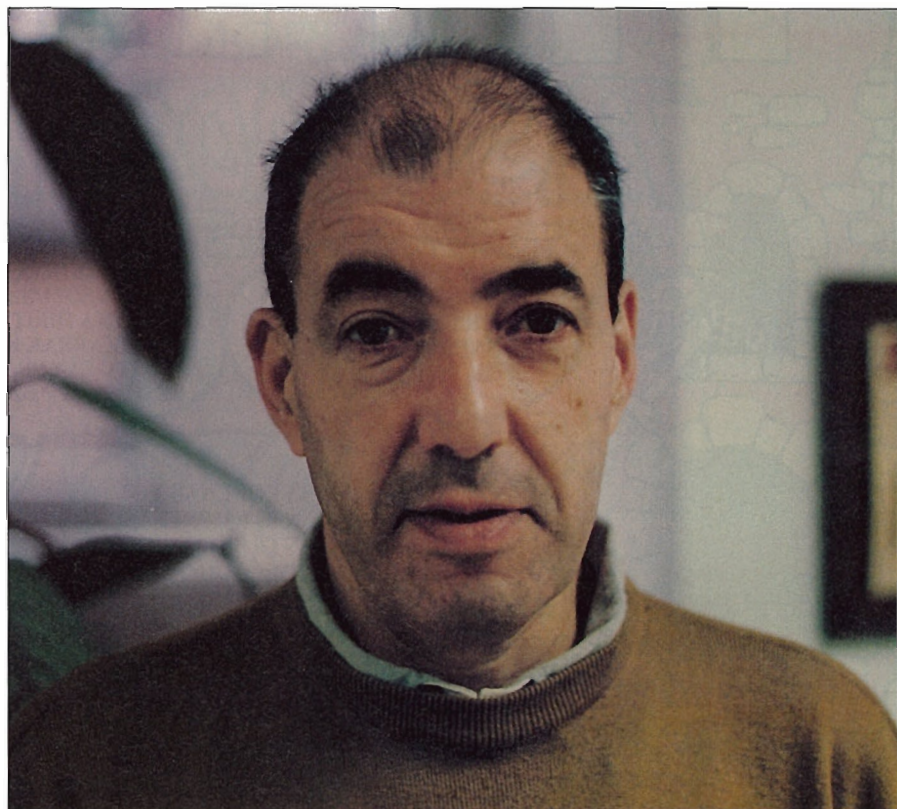
✓ **“A LOS CIUDADANOS EUSKALDUNES NO SE LES OFRECE LA GARANTIA DE RECIBIR LA INFORMACION OFICIAL EN EUSKARA”**

Martxelo Otamendi, director de Egunkaria.

✓ **“HBk ALDE BATETIK INTSUMISIOA DEFENDATZEN DU ETA BESTETIK ETAREN EKINTZA ARMATUAK LEGITIMATU, KONTRAESAN LATZA BILAKATUZ EZKERTIAR ZEIN ABERTZALE ASKORENTZAT”**

Baleren Bakaikoa, ekonomilaria.

Azkenik, gai hau arautu zuen direktiba europarrak agindu baino hiru urte beranduago, argitaratu da Lan Arrisku Prebentziorako Legea. Testu honek lan harremanen funtsezko arlo batetan parte hartzeko eskubidea arautzen du. Legea gauzatzeko lehenengo pausoa lan segurtasun eta osasun komite zein ordezkariak izendatzea izango da. ELAren izenean Lan Osasun eta Segurtasunerako Erakundeko (Osalan) kide den Juan Olaskoaga elkarrizketatu dugu lege berriaren garrantzia eta edukiak azal ditzan.



ENTRA EN VIGOR LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GUARDIANES DE LA SEGURIDAD

—¿Cuál es el objetivo de la ley?

—Los centros de trabajo deben ser lugares donde la seguridad y la salud de trabajadoras y trabajadores esté garantizada. La obligación general de seguridad es absoluta según la ley. No puede verse limitada por condicionantes técnicos ni económicos: tras elaborar un plan de prevención, las empresas adoptarán todas las medidas que hagan falta para garantizar la seguridad. La protección personal deberá ser el último recurso.

—Explicanos el significado de “obligación absoluta de seguridad”:

—Contra los pretextos de que las medidas de seguridad son caras o imposibles de realizar, hay que garantizar unas condiciones mínimas

para que el puesto de trabajo no sea ni peligroso ni insalubre. La “razonabilidad” de los medios no puede impedir su aplicación.

Cada trabajador tiene derecho a estar informado para trabajar seguramente. Recibirá la formación precisa para garantizar esta seguridad. También debe ser consultado sobre todo lo que en su puesto de trabajo pueda afectar a su salud y seguridad.

**“LANTOKIETAN
SEGURTASUNA
AITZAKIARIK**

**GABE BERMATU
BEHAR DA”**

—¿Quiénes pueden ser delegados de prevención?

—Según la ley, serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, aunque el texto legal también da a entender que la negociación colectiva podrá cambiar esta norma (cosa lógica, si los delegados deben ser personas capacitadas en la materia). Pero al no afrontar este problema como es debido, la ley se ha quedado en la ambigüedad.

CONFLICTO

—¿Qué problema plantea la ley en Euskadi?

—El Instituto Vasco de Salud y Seguridad Laboral (Osalan) verá mermados sus recursos porque el Instituto estatal equivalente a Osalan se financiará también con cargo a los

excedentes de las mutuas laborales y a las cuotas para accidentes de trabajo, y no está clara la distribución autonómica.

—¿Qué hay que hacer en las empresas?

—En todo caso, elegir y designar cuanto antes en todas las empresas a los delegados y a los miembros de los comités de prevención, para que éstos puedan empezar a trabajar y a diseñar los planes de prevención que contempla la ley. Estos planes serán a partir de ahora su instrumento de trabajo.

SANCIONES

—¿Qué puede pasar si la ley se incumple?

—Si el empresario incumple las obligaciones prescritas, pueden intervenir los inspectores de Trabajo (de oficio, por propia iniciativa, o bien a petición o denuncia de los trabajadores). Los inspectores pondrán entonces las sanciones oportunas, o pueden incluso ordenar la paralización de la actividad en la empresa.

—¿Estamos ante un avance en cuanto a seguridad?

—Sí, la ley supone un gran avance respecto de la normativa anterior, pero veremos qué resultado da su aplicación. En todo caso, la cuestión no es que la responsabilidad del empresario o las sanciones aplicables aumenten, sino que mejore la situación para los trabajadores, porque aquí se registran proporcionalmente muchos más accidentes que en el resto de la UE, y hay que dar la vuelta a esta realidad.

G. Zeberio



LAS ENTRAÑAS DE LA LEY

ASPECTOS BASICOS

La ley protege a todos los trabajadores y trabajadoras: asalariados, autónomos, cooperativistas, funcionarios, etc., sean fijos o eventuales, pertenezcan a la plantilla o trabajen mediante contratos o empresas de trabajo temporal (ETTs). La seguridad de los trabajadores subcontratados o cedidos por las ETTs corresponde a las empresas donde en cada momento estén trabajando.

Las empresas deben elaborar un plan de prevención para evitar cualquier posible daño a la salud:

- ▶ peligros físicos;
- ▶ riesgos derivados de los productos que se manipulan y cuya posible peligrosidad se desconoce;
- ▶ posibles enfermedades profesionales y psicosomáticas;
- ▶ problemas de posturas o ergonómicos, estrés, etc.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS

Es difícil sintetizar en pocas palabras la función de los delegados de prevención, pero podemos apuntar algunas:

- ▶ Intervenir en la planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías previamente a su ejecución;
- ▶ colaborar en la mejora de la prevención; vigilar el cumplimiento de la normativa y promover la cooperación de los trabajadores en su ejecución. Para ello, tienen derecho a acompañar a los técnicos e inspectores de Trabajo en los controles del puesto de trabajo;
- ▶ acceder a la información relativa a las condiciones de trabajo y a los informes técnicos;
- ▶ ser informados sobre los daños que puedan sufrir los trabajadores;
- ▶ visitar los lugares de trabajo para vigilar las condiciones de trabajo, pudiendo comunicarse con los trabajadores;
- ▶ recabar la adopción de medidas preventivas y la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores;
- ▶ proponer a los representantes de los trabajadores la suspensión de actividades en caso de peligro grave.

NUMERO DE DELEGADOS

- ▶ Empresas de hasta 30 trabajadores: El delegado de prevención será el delegado de personal.
- ▶ De 31 a 49 trabajadores: 1 delegado, elegido entre los delegados de personal.

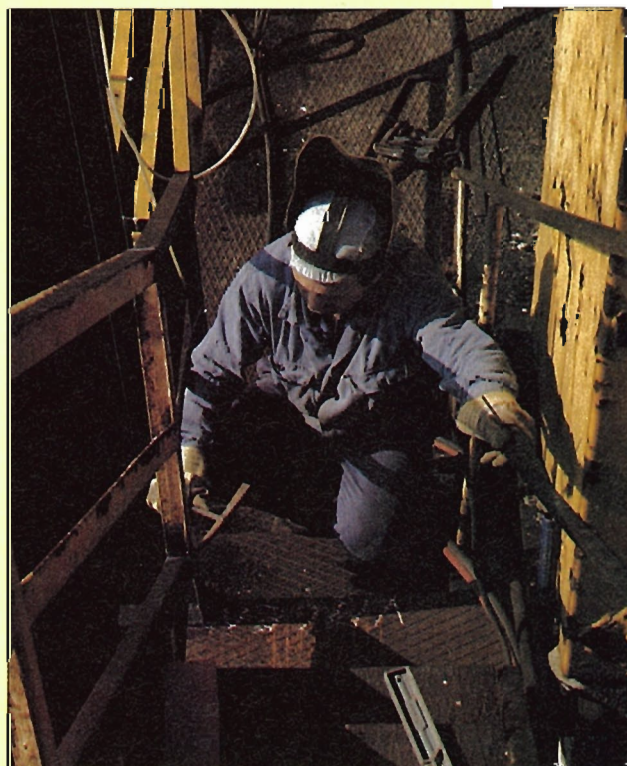
▶ Empresas de 50 o más trabajadores:

NUM. TRABAJADORES	NUM. DELEGADOS
50-100	2
101-500	3
501-1.000	4
1.001-2.000	5
2.001-3.000	6
3.001-4.000	7
4.001 ó más	8

COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

Es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta periódica de las actuaciones de prevención de riesgos de la empresa. Se constituirá en las empresas con más de 50 trabajadores.

- ▶ Lo integrarán los delegados de prevención y el mismo número de personas por parte del empresario o sus representantes.
- ▶ Los delegados sindicales y responsables técnicos de la seguridad en la empresa pueden participar con voz, pero sin voto.
- ▶ También podrán ser escuchados los trabajadores con especial cualificación o información en cuestiones concretas, o expertos externos a solicitud de una parte.



LABUR

✓ ERROR EN EL ANTERIOR LANDEIA

Tanto en el último Landeia como en el Lan Munduko Notiziak se ha deslizado un error en la información sobre retenciones del IRPF: a las pensiones se les aplica el porcentaje de retención correspondiente a contribuyentes con un hijo; no obstante, el pensionista puede optar por la aplicación de la tabla general de retenciones, atendiendo a la realidad de sus circunstancias personales, durante el mes de enero, y no de marzo, tal como se deslizó en la información. (Disposición transitoria segunda del RD 2189/1995, de 28 de diciembre).

✓ ACTUACION ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

En materia de movilidad geográfica ha desaparecido la intervención de la Administración como consecuencia de la reforma laboral. No obstante, en materia de traslados colectivos se establece una forma de intervención: el art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores permite que, cuando el empresario haya decidido un traslado colectivo –que debe notificar a los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad–, la Autoridad Laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, pueda “ordenar la ampliación del plazo de incorporación (...) y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses”.

Ahora el *Real Decreto 43/1996, de 19 de enero*, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, establece que la actuación de la Autoridad Laboral se iniciará a *solicitud de parte interesada* (que pueden serlo la empresa, los representantes de los trabajadores y, a falta de éstos, los propios trabajadores), y formulada en el *improrrogable plazo de los tres días siguientes* a la notificación de la decisión empresarial de traslado.

HERRI ADMINISTRAZIOA ETA LEGEA



EUSKAL KASUA

Administrazioa, beraz, kate motzagoan lotuta dago legeari. Horregatik dira atentzio deigarriagoak gertatzen diren adibide batzuk.

Hala nola Etengabeko Heziketa euskal Akordioarena. Akordio hau estatu mailan dagoenaren balio berekoa izanik, eta legeak agintzen duelarik eze biok ere aurrkontuetatik dagoen finantzaketa edukitzea, Administrazio zentralak interes orokorraren zerbitzura jokatu beharrean, alderdikeriak eta batzuen interesen alde erabaki du, euskal Akordioari finantzaketa ukatuaz.

OSAKIDETZARENA

Begibistakoa da legezkanpoko kontratu tenporal asko dagoena;

eta Administrazio berrituen ez gutxi. Hein handi batean kontratu tenporalen bidegabetasunaren iturburu Administrazioak urtean urteko enplegu publikorako eskaintzaren ez egitean datza (Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 22. artikulua agintzen duenez); ondorioz, lanpostuak nola-hala betetzen dira nolabait kontratu tenporalak bata bestearren atzetik kateatuaz eta txirikordatuaz.

Euskal Herriko Epaitegi Gorenarentzat (1992ko ekainaren 17ko epaia), horrelako kontratu tenporalen txirikorda, urteetan luzatzen dena, lanpostua betetzeko arauzko deialdia gerotik gerora atzeratzeko arrazoia Administrazioak justifikatu ez duenean bidegabekeria gertatzen da, eta legegari eta Zuzenbideari erabateko loturaz jokatzeko eginbidetik aldentzen da. Osakidetzan ez dira bakarrik gerotik gerora ibili enplegu publikorako eskaintza egiteko orduan; egin dutenean, eskaini beharreko lanpostuen erdia eskaini dute.

Herri Administrazioak bere jardueran gehiengoaren interes edo interes orokorraren zerbitzura jardun behar du alderdikeriarik gabe, eta “legeari eta Zuzenbideari erabateko menpekotasunez” (Konstituzio espainiarraren 103.1 artikulua). Administrazioak ezin dezake joka uzta bakarrean, legearekin uztarkide baino. Hori, bai arlo administratiboan eta baita Administrazioa enpresari eta ugazaba legez ari denean ere; ez baita ahaztu behar Administrazioa dela gaur egun ugazabarik haundiena eta langilerik gehien erabiltzen dituen.

Legearen barruan errenditu beharrak, gainera, Administrazioarentzako betebeharrak estuagoak ditu edozein partikularrentzako baino; Administrazioak propio debekaturik dauka apetaz, nahikeriaz edo kasketaldiak emanda jokatzeko (Konstituzio espainiarraren 9.3 artikulua). Enpresari bati bere enpresa barruan zilegi baldin bazaio behin guztiekikoa bete eta gero, bati edo besteri aparteko tratatu bat ematea, hori bera ez zaio zilegi Administrazioari: hau ondo daki Kataluniako Osasun Institutuak, hemengo Osakidetza kidekoak, Epaitegi Konstituzionalak erakutsita (161/1991, uztailaren 8ko epaia).

J. B. Harriola





■ CONTRATO TEMPORAL PARA OBRA O SERVICIO, DETERMINADO POR LA DURACION DE LA CONTRATA: ILEGALIDAD

De la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación, consultan sobre la validez de unos contratos temporales para obra o servicio determinado, en los que, en el espacio reservado a identificar la obra o servicio objeto del contrato, se hace referencia a una contrata, y se les despide por haber finalizado la contrata.

El contrato temporal para obra o servicio determinado está previsto para atender "trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa" (art. 15.1-a ET). La vaguedad de los términos legales es aprovechada para abusar de la utilización del contrato temporal para obra o servicio determinado. Un supuesto concreto es precisamente si se puede considerar obra o servicio determinado "con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa"; el caso, por ejemplo, de una contrata de limpieza de una empresa contratista de tales servicios, o el de la concesión del servicio público de alumbrado, etc.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en unificación de doctrina (S de 4-5-95, A. 3746), y precisamente ante dos sentencias contradictorias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, determina que *no es justificativo de la suscripción de un contrato de trabajo de duración determinada la prestación de trabajo de limpieza por cuenta una empresa contratista de tales servicios por el tiempo previsto en la contrata celebrada entre dicha empresa contratista y una empresa o entidad comitente.*

En la misma línea de decisión se inscribe la Sentencia del propio Tribunal de 26-9-92 (A. 6816), que resolvió no considerar como causa justificativa de la temporalidad la identificación del local o de las instalaciones donde haya de prestarse el servicio, con base en que *"la expresa mención en el contrato de trabajo del lugar de prestación de servicios no dota por sí solo a éstos de la autonomía y sustantividad propias exigidas"*.

Y por último la Sentencia de 30-11-92 (A. 9292), en relación a las concesiones explotadas por una empresa, establece la doctrina de que los contratos para obra o servicio determinado tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es en principio

de duración incierta, *"sin que esta cualidad de duración limitada en el tiempo pueda ser atribuida al servicio prestado por los actores en el mantenimiento del servicio público de alumbrado, cuyo carácter permanente es incuestionable"*. "La nota de duración limitada en el tiempo de la presencia temporal de un titular empresarial, consecuencia de la concesión que dicha titular explota y que se continúa, dado el carácter permanente del servicio, mediante sucesivas concesiones a nuevos titulares, no puede ser en este caso trasladada a los contratos de trabajo que un titular concierte para atribuirles una duración igual a la de la concesión, dado que desde luego ello no es viable a tenor del artículo 15 número 1 del Estatuto de los Trabajadores que no autoriza vincular la duración de estos contratos de trabajo a la presencia de un titular".

Lo expuesto es lo suficientemente expresivo en relación a la cuestión planteada.

■ PERMISOS DURANTE EL EMBARAZO

Hay que recordar que a partir del 10 de febrero del corriente año ha entrado en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y que dicha Ley modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos, añadiendo un nuevo apartado al art. 37.3; de modo que ahora la trabajadora, "previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración", además, por el motivo y por el tiempo siguiente:

"f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo".

(Curiosamente, no se establece una paralela modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en cuanto a los funcionarios; la Ley de la Función Pública Vasca sí prevé licencias retribuidas "por embarazo y alumbramiento", pero no el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra; sin perjuicio de lo que puedan disponer posibles Acuerdos o Pactos).



XABI ANZA, EPAITUA

Xabi Anza, ELAko gazte arloko arduraduna, datorren martxoak 28an epaituko dute intsumisioa dela-eta. Honela azaldu digu intsumisiora nola iritsi zen: "Hasieran kontzientzi-eragozle bihurtu nintzen; KEMen sartuz gero hausnarketa sakonagoari ekin nion, eta bakearen alde lan egiteko intsumisioaren bidetik jo nuen, bide batez nere jarrerari zentzu politikoagoa ematearren".

Anzaren arabera, "antimilitarismoak beste gizarte eredu baten aldeko apostua eta gatazkak konpontzeko bide berria esan nahi du". Intsumisioa zigortzeko Bellochek bultza duen Penalaren erreformak 'bigundu' ordezkerragoa egin du erreprezioa, intsumisioak espexeratu ez arren: "gazteon lanerako sarbidea eta bizimoduan eragin guztiz kaltegarria izango du, legearen idazkera berriak inhabilitazioak ezarri eta laguntza publikoak jasotzea galarazten baitu".

Dena dela, honek ez du Anza bezalako gazte askoren pentsakera aldatuko. Horregatik epaituko dute Donostian datorren martxoak 28an, eguerdiko 12.30etan.

ETA ASESINA AL ERTZAINA RAMON DORAL, MIEMBRO DE ELA

El Comité Ejecutivo de ELA adoptó el pasado día 4 de marzo los siguientes acuerdos:

- 1.- Expresar su condena y su dolor por el salvaje atentado que ha costado la vida esta mañana en Irún a José Ramón Doral Trabadelo, miembro de la Ertzaintza y compañero de ELA.
- 2.- Transmitir su más sincera condolencia a la esposa, hijos y familiares de José Ramón Doral.
- 3.- Expresar la solidaridad y el apoyo de ELA a todos y cada uno de los miembros de la Ertzaintza.
- 4.- Animar a los hombres y mujeres que forman la Ertzaintza a seguir cumpliendo con serenidad y profesionalidad el cometido que la sociedad vasca les ha encomendado, en la seguridad de que cuen-

tan con la comprensión y el apoyo de la mayoría de esta sociedad.

- 5.- Apoyar las iniciativas de repulsa de este atentado y de solidaridad con los miembros de la Ertzaintza que se promuevan desde la Federación de Servicios Públicos de ELA.

El Comité Ejecutivo de ELA ha reiterado, por otra parte, su más firme condena de la estrategia de ETA, organización que sigue empeñada en extender su dinámica de guerra en la sociedad vasca. El triste balance de esta dinámica, consistente en sufrimiento, enfrentamiento social y debilitamiento global de los sectores que apuestan por un futuro en el que Euskadi sea dueña de su propio destino, muestra bien a las claras lo radicalmente erróneo de dicho planteamiento.

