

ALDIZKARI SINDIKALA • REVISTA SINDICAL

Landeia

ELA

1996 MAYO Nº 43 ZENB. MAIATZA

**■ EL PARO,
LA PRECARIEDAD
LA EXPLOTACION Y
EL CENTRALISMO,
PROTAGONISTAS DEL
1º DE MAYO**

LANGILEON ESKUTIK

BESTELAKO ETORKIZUNA

Landeia

MAYO 96 MAIATZA

NUMERO 43 ZENBAKIA
SUMARIO / AURKIBIDEA

- 1 PORTADA
- 2/3 SUMARIO Y EDITORIALES
- 4/5 REPORTAJE SOBRE EL
1º DE MAYO
- 6/7 NEGOCIACION COLECTIVA
- 8 LA REPUBLICA ARABE
SAHARAI CUMPLE AÑOS
- 9 SALUD LABORAL
- 10/11 ECONOMIA
- 12/13 REPORTAJE SOBRE EL
SECTOR TEXTIL DE BERGARA
- 14 MEDIO AMBIENTE
- 15 INTERNACIONAL
- 16 CRONICA DEL MES
- 17 GURE JENDEA
- 18/19 HUMOR Y OPINION
- 20/21 REPORTAJE SOBRE LOS
CURSILLOS DE
PRIMER NIVEL
- 22/23 A VUELTAS CON LA LEY
- 24 LABURRAK

S T A F F

DIRECTOR/ZUZENDARIA

Germán Kortabarría

COORDINADORA/KOORDINATZAILEA

Nerea Ispizua

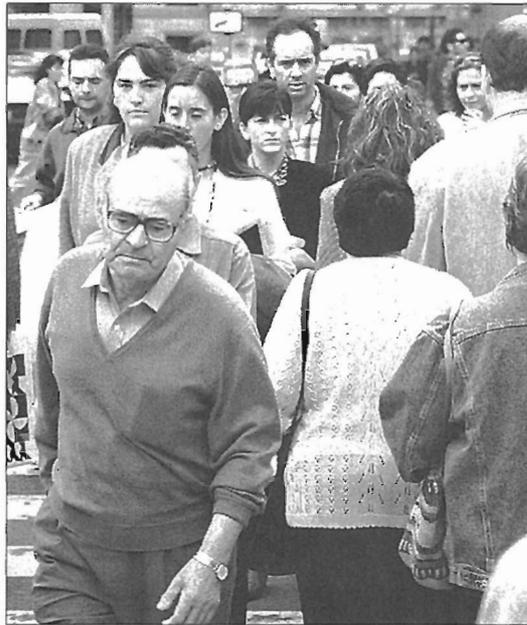
REDACTORES/ERREDAKZIOA

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

IMPRIME/MOLDIZTEGIA: Gestingraf

EDITA/ARGITARALE: ELA

BESTELAKO ETORKIZUNA



Baina, merkatuetan agintzen dutenei enplegua bost axola zaie. Aberastasuna eta boterea nola haunditu beste rik ez dute pentsatzen, eta beren erabakiek gizarteko gehiengoarengan duen eragin kaltegarria alde batetara uzten dute.

Irabazirik haundienaren logikaren arabera kapitalarentzako 'sobera' den kostu oro deuseztu beharra dago, eta berri da ondoren zer gertatzen den; kendu beharreko kostu horien artean daude, noski, soldat 'haundiak' eta lan esku bide 'garestiak'. Horixe izan zen erreforma lab

ralaren zergatia. Erreforma horri esker esplotazioa areagotu eta enpresariaren boterea haundiago egin da. Halaber, arrazoi horixe dela medio ong zate estatua —erakundeetan e kartasunak duen islada—, deuseztu egin nahi dute: pentsioak, langabezi-laguntzak (hauek jasotzeko aukera dute gutxientzat), herri osasungintza...

Egoera onartezin honen aurrean bestelako etorkizunaren alde borrokatzeko konpromezu aldarrikatu dugu Iruñeako karraketan. Urtean zehar eguneroko ekintza sindikalean, lantegi eta sektore, herri eta eskualdeetako militantzian gauzatu eta mamitu behar dugun giza te solidario eta bidezkoago bat ten aldeko konpromezua.

Maiatzaren Lehenak urtez urte gainbera doan egoera sozialaz hausnarketa egiteko aukera eman digu.

Gero eta aberastasun gehiago sortzen da, baina jende gutxiren mesedetan: lanik gabeko jende kopuruak bere horretan dirau, kontratu eskasak gero eta ugariagoak dira, gizarte-babesa zalantzan jartzen dute...

Nola liteke aberastasun gehiago sortzen den heinean beronen banaketa gero eta bidegarriagoa izatea?

Hitz borobilak botatzen dizkigute: ekonomiaren mundializazioa, lehiakortasuna, merkatuaren legeak... ezinbestean onartu beharreko egiaq bailiran. Aberastasunaren zatirik haundiena beren esku duten sektore horien interesa guztion interes legeaz aurkezten dute.

SUMAR SIGLAS, SUMAR FUERZAS



En materia tan importante como la colaboración intersindical tenemos que esforzarnos en hacer un diagnóstico en base a los datos que nos da la realidad y no a meros principios generales, por mucho valor que éstos tengan.

Para la suma de fuerzas son necesarias dos condiciones: que se persigan objetivos coincidentes o, al menos, compatibles, y que exista voluntad y capacidad para hacer fuerza en pro de dichos objetivos. Una alianza en la que alguno de los coaligados juega a la contra o se limita a ser un peso muerto, está condenada al fracaso.

De las coincidencias y divergencias con LAB, así como de nuestra voluntad de desarrollar en la medida en que resulte posible un nivel de colaboración con dicho

sindicato, se ha hablado extensamente en el último *Landeia*.

Ciñéndonos a CCOO y UGT hay dos temas que dificultan extraordinariamente la colaboración. En primer lugar, la confrontación de ámbitos que sólo puede permitir la colaboración en la medida en que se reconozcan a la mayoría sindical vasca garantías de respeto democrático. Temas como el de la Formación continua o el papel que UGT y CCOO han asumido de arietes contra las competencias sociales del Estatuto de Gernika, no animan al optimismo.

Más difícil aún de resolver parece la profunda diferencia de modelo sindical. UGT y CCOO están poniendo en pie la ficción de un sindicalismo de participación que resulta muy poco congruente con la debilidad sindical, la dureza de la situación social y las estrategias agresivas

de gobiernos y patronales. Una caricatura, en definitiva, de un modelo sindical que en otras condiciones y circunstancias puede ser muy válido.

Frente al trabajo sindical de base, han dado prioridad al ejercicio de la interlocutoriedad, en buena medida otorgada, con gobiernos y patronales, y a la participación en instancias y actividades que les permitan mantener niveles de influencia, siquiera aparente, y financiar sus estructuras. Que para conquistar la interlocutoriedad haya que ofrecer condiciones a la baja parece ser una cuestión secundaria: el convenio de Banca, el de las ETTs, o el vergonzoso episodio de amarillismo protagonizado por Ancizar y Garatea en TRW, de Iruñea, no son sino contadas muestras de la práctica del "dumping sindical" que estas organizaciones han incorporado con total naturalidad y que les convierte, desgraciadamente, en compañeros de viaje poco fiables para un planteamiento general de colaboración.

Reconocer por ello que en el actual estado de cosas no se vislumbran expectativas razonables de mayores niveles de colaboración con UGT y CCOO es probablemente un saludable ejercicio de realismo. Sin que por ello deban estar cerrados, antes al contrario, a las colaboraciones puntuales que las realidades de las empresas y sectores hagan aconsejables.

EL PARO, LA PRECARIEDAD, LA EXPLOTACION Y EL CENTRALISMO SINDICAL MARCARON EL 1º DE MAYO DE ELA EN IRUÑEA

¡HAY QUE DARLE LA VUELTA!

Las calles de Pamplona fueron testigos el pasado 1º de Mayo de la mayor manifestación sindical de su reciente historia. Más de 25.000 trabajadores y trabajadoras, venidos de todos los rincones de Euskalherria, abarrotaron la capital navarra, respondiendo a la convocatoria conjunta de ELA y LAB, y evidenciando la creciente pujanza del sindicalismo abertzale también en este territorio histórico.

El paro, la precariedad, la explotación y el centralismo sindical de UGT y CCOO centraron las consignas de los asistentes a Iruñea en un día eminentemente reivindicativo y simbólico, pero sin olvidar su vertiente festiva, con notas de color como las protagonizadas por los txunturros de Zubieta o numerosos grupos de jóvenes que animaron con su música el recorrido.

La manifestación, que concentró a unas 25.000 personas, partió a las 12:15 del mediodía de los cines Golem, y concluyó en el paseo Saraseta con la intervención de bertsolaris, del responsable de jóvenes de ELA, insu-miso juzgado recientemente que leyó un texto en apoyo de este colectivo, y de los secretarios generales de LAB y ELA, Rafa Díez y José Elorrieta, respectivamente.

En su intervención, Elorrieta remarcó que el sindicalismo vasco desde la unidad es un proyecto ganador, y su radical diferencia del de UGT y CCOO, "peleando en cada empresa y llevando a cabo nuestras reivindicaciones laborales, sociales y políticas



en defensa de los trabajadores de Euskal Herria."

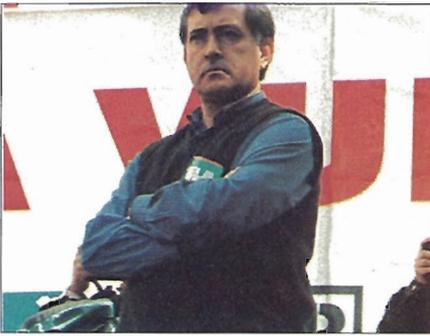
En otro momento de su discurso, Elorrieta aseguró que al sindicalismo vasco no le van a callar ni parar, y que la situación económica de crisis, precariedad y explotación exige un sindicalismo reivindicativo y a ras de suelo. Finalmente el secretario general de ELA, criticó las posturas antidemocráticas de UGT y CCOO, que no respetan las realidades sindicales vascas, y su supeditación a la patronal y a la Administración. "El centralismo de estas organizaciones llega al punto", aseguró Elorrieta, que el símbolo patrio ha pasado a ser la Seguridad Social."

Finalmente, los miembros de ELA, celebraron una comida popular en cuatro enormes carpas instaladas en el recinto de Yanguas y Miranda, al que acudieron cerca de 7.000 personas.



El pasado 1º de Mayo cerca de 25.000 personas abarrotaron las calles de Iruñea, evidenciando la pujanza del sindicalismo vasco.

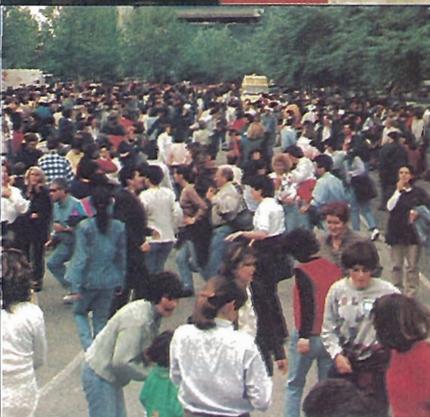
DIA DE REIVINDICACION



Los sectores y las empresas con problemas, los parados, los jóvenes, la formación continua... Jose Elorrieta, secretario general de ELA, hizo un recordatorio de esos y otros temas en un día eminentemente reivindicativo y en una situación como la actual, con unas cifras de paro y explotación insostenibles. Xabier Anza, responsable de jóvenes de ELA, por su parte, leyó un escrito de apoyo a los insumisos. El mismo se encuentra en espera de sentencia.



DIA DE FIESTA



Las carpas traídas de Estrasburgo para alojar a los casi 7.000 comensales se quedaron pequeñas, hasta el punto que los más rezagados se las vieron para encontrar un sitio libre. Y tras la comida, el baile. La explanada habilitada al efecto se llenó con unos y otras que no pudieron evitar moverse al ritmo de los marchosos chicos de Trabuko. Y es que el 1º de Mayo es una estupenda oportunidad para encontrarse con viejos y nuevos amigos y pasar un buen rato.

AURRE EGIN DIEZAI OGUN

noiz Nafarroan bildu izan den manifestazio sindikalik haundienean, milaka eta milaka langilek egin zuen joan den Maiatzaren Lehen egunez Iruñean ELA eta LABen deialdiarekin bat. "Langabezia, prekariedadea, esplotazioa. Aurre egin diezaiogun" lelopean aurtien ere euskal langileon kezak argi geratu ziren hiriburu nafarrean.

Azken hauteskundeetan Nafarroan sindikalismo abertzaleak, eta batipat ELAk, izan duen gorakadak argi utzi du sektore eta lurralde guztietako langileek gero eta gehiago eredu sindikal sendo, benetakoaren aldeko apustua egin dutela.

Afiliatu eta militante nafarrak han izan ziren, manifestatzeko garaiean, baina baita aurretik ere, ordu asko eman baitzuten langileon jaia ospakizun borbila izan zedin. Maiatzaren Leheneko ekitaldi guztiak ezin hobeto antolatuta zituzten ELA-kide nafarrek: Golem zinema aretoen ondotik hasi eta Sarasate pasealekuan amaitu zen manifestazioa, ondorengo mitina eta Yanguas y Mirandako karpa erraldoian izan zen bazkari-festa. Honetan ia 7.000 lagun bildu zen bazkaritara; gero, Trabukoren musikaz dantzarako unea ere izan zen. Ondoren, bertaratu zirenak 117 autobusetako bat hartu eta etxera itzuli ziren.

Bestalde, Maiatzaren Leheneri buruzko informazioen artean Madrilgo El País egunkariak egin zuenak aipamen berezia merezi du: Mitina bukatu ondoren manifestazioarekin zerikusirik ez zuten gazte batzuk eragin zituzten istiluak egunaren ardatz eta albiste nagusitzat hartu zituen, hain zuzen koktel-jaurtitzaileri jokoak eginez. Zorioneko papertxo 'independente' honek ez du hutsegin, aurreko batetan ere inor txok ere ikusi ez zituen istiluak izan baitzituen Maiatzaren Leheneko gai nagusi. Informazio zehatz eta objektiboa ematea baita bere lehentasuna. Eutsi goiari!



TRANSPORTE POR DEBAJO DEL IPC, EN BIZKAIA

UGT y CCOO han firmado con las patronales del sector del transporte de viajeros de Bizkaia un convenio a la baja para tres años, con incrementos salariales por debajo del IPC pasado. Los restantes aspectos recogidos en la plataforma, que de forma conjunta presentaron los sindicatos ELA, UGT y CCOO, tal como deseaba la patronal, no han sido abordados por la actitud complaciente de ambas organizaciones, que "han dado la espalda a los trabajadores", en opinión de ELA.

METAL UGT Y CCOO FIRMAN A LA BAJA EN TRW

Los sindicatos UGT y CCOO han firmado con la dirección de la empresa de TRW de Iruñea (antigua Torfinasa) un convenio de eficacia limitada, en contra de la opinión mayoritaria de los trabajadores, quienes convocaron una huelga de tres días para mostrar su oposición a éste acuerdo que permite la desregulación y flexibilización de la jornada y reducciones salariales para los eventuales que pasen a fijos.

En este sentido, ELA ha denunciado el "chantaje" que se hace a los trabajadores eventuales bajo la amenaza de perder el empleo si no aceptan el convenio suscrito por UGT y CCOO.

IKEGAF FIRMADO EL CONVENIO DE ARTES GRAFICAS DE BIZKAIA

Los sindicatos ELA, LAB, UGT y CCOO han suscrito con la patronal del sector del convenio de artes gráficas de Bizkaia, que tendrá una vigencia de dos años. El acuerdo prevé pa-

ra este año un incremento salarial del 4,8%, y del IPC más medio punto para 1997. Estas subidas de aplicarán en todos los conceptos recogidos en el convenio.

El acuerdo, que afecta a cerca de 3.500 trabajadores del sector, no introduce modificaciones en la jornada laboral y mantiene en vigor los restantes apartados recogidos en el convenio del sector.

ENSEÑANZA INCREMENTOS DEL 10% EN LA PRIVADA

ELA, que cuenta con el 73% de representación en la mesa negociadora, y la patronal de enseñanza privada han suscrito el convenio del sector para 1996, con una subida salarial del 10% para los docentes de enseñanzas medias y del 8% para el personal no docente y los docentes de infantil-EGB. El personal perteneciente a academias percibirá un incremento del 4,5%. La antigüedad sube en un 3,5%.

El convenio será de aplicación en todos los centros de la enseñanza privada ubicados en la CAPV, sean reglados o no, y estén o no concertados, así como a todos los trabajadores por cuenta ajena de los mismos.

MAS JORNADA EN LA UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA

En contra de la voluntad de la asamblea de trabajadores de la Universidad Pública de Navarra, UGT y CCOO han suscrito con la gerencia un acuerdo por el que se incrementa la jornada laboral del personal de administración y servicios en 36 horas en un periodo de tres años. En opinión de la sección sindical de ELA, "UGT y CCOO han utilizado a los trabajadores como moneda de cambio para intereses particulares".



Desde el principio de la negociación de las negociaciones ELA asumió y defendió la reivindicación planteada por los 16 ordenanzas del turno de mañana, sin olvidar a otros trabajadores también afectados por esta medida, como telefonista y registro. Sin embargo, no podemos ignorar que el PAS de la UPNA lo componen más de 215 trabajadores, a los que no se les ofrece ninguna contraprestación a cambio de aumento de horas.

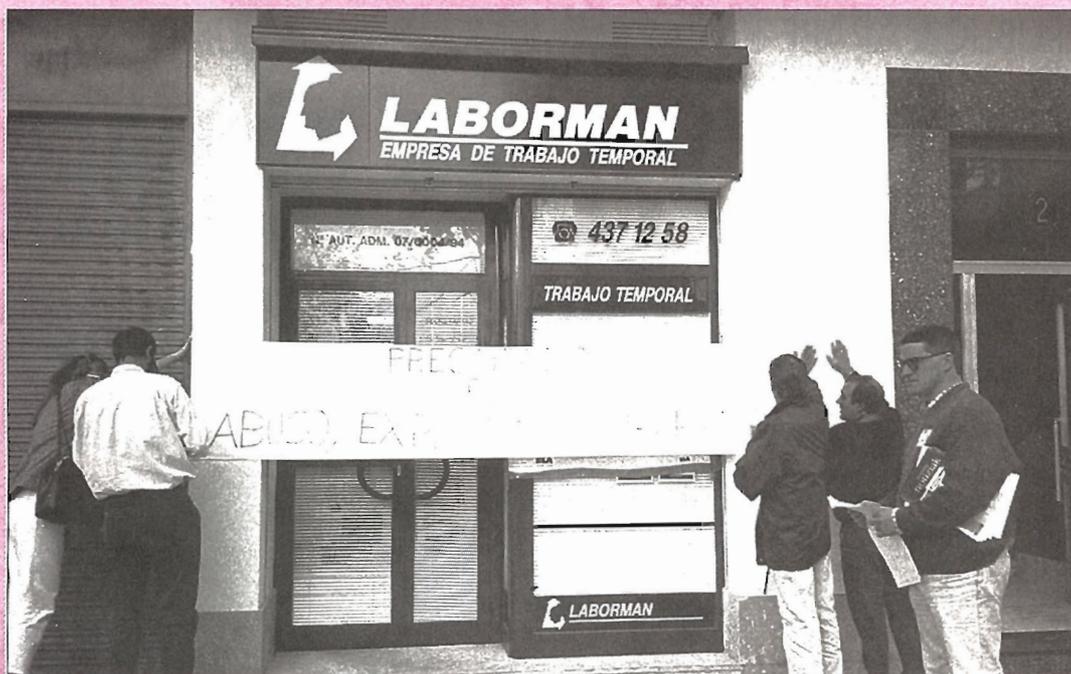
FETA AURREAKORDIOA GIPUZKOAKO OKINDEGIETAN

ELAk Gipuzkoako okindegietakoa lan hitzarmena sinatu du. Bi urtetarako akordio honek 850 langileengan izango du eragina. Lehehengo urterako soldaten % 5eko igoera jasotzen du eta 1997rako prezioen igoeraren %116 bermatzen du akordioak. Bi urte hauetan lan ordutegia 4 ordutan murriztuko da. Era berean, Geroa, Gipuzkoako Metaleko Langileentzako Gizarte Aurreikuspen Erakundean parte hartzeko aurrepausuak emateko borondatea ageri dute sindikatu eta patronalak.

HUELGA DE LOS JARDINEROS DE GETXO Y PORTUGALETE

La totalidad de la plantilla de Segema, concesionaria de los trabajos de jardinería de los municipios de Getxo y Portugaleta, han secundado una huelga para exigir el inicio de las negociaciones del convenio colectivo para este año, ante la falta de "seriedad" mostrada por la dirección de la empresa en las reuniones mantenidas hasta ahora.

J. A. Korta



LAS ETTs, FUENTE DE DISCRIMINACION

DANI GOMEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA FETA-ETEF

La existencia de las ETTs se justificó por la necesidad de cubrir un segmento específico de la contratación laboral, de duración muy limitada y puntual, que requería de canales más ágiles y flexibles que los que el INEM era capaz de ofrecer. Se presentaban, también, como un instrumento que contribuiría a reducir el alto nivel de desempleo. Con todo ello, se optó por una ley que fija un modelo muy abierto y flexible, cuyo resultado es una proliferación de ETTs, con situaciones abusivas y de auténtica explotación.

Las campañas de publicidad de estas empresas cantan sus excelencias para justificarlas. "Crean empleo", se nos asegura, cuando lo que realmente originan es la sustitución de empleo fijo y estable por otro totalmente precario.

Se llega al extremo de empresas que despiden a parte de su plantilla ofreciéndoles, al tiempo, continuar realizando el mismo trabajo, pero en nómina de una ETT en lugar de en la suya. Eso sí, sin los salarios y demás derechos del convenio colectivo y con la incertidumbre de un contrato que puede finalizar en cualquier momento.

"Son una oportunidad para que los jóvenes desempleados accedan al mercado de trabajo, a la vez que se les proporciona formación", se insiste. Sin embargo, esto sólo es cierto para una mínima parte, los más cualificados, quedando el resto condenados a esperar en una lista para mejor ocasión.

Por otra parte, la formación como tal no existe. La propia concepción del negocio de alquilar personas lleva a dar ocupación sólo a aquellas que ya reúnen las características profesionales que la empresa usuaria demanda.

"Son una realidad contrastada en Europa", se justifica. Se oculta, sin embargo, que en Alemania, por ejemplo,

los contratos han de ser indefinidos y en Francia han de garantizarse las mismas condiciones que al personal de la empresa usuaria. El nivel de desempleo europeo, en torno al 10 % frente al 22 % de nuestro entorno, es otro elemento diferenciador que las ETTs aprovechan para disponer de una legión abundante de candidatos a trabajar "en lo que les echen". Esta actuación de las ETTs comporta otro riesgo añadido de gran calado, cual es el de minar la negociación colectiva.

Las ETTs no sólo constituyen una bolsa de trabajo inestable y mal pagado sino que su presencia en las empresas usuarias distorsiona el marco regulador de las condiciones laborales, al coexistir situaciones manifiestamente distintas, para personas que desempeñan idéntico cometido en el mismo lugar. Esta parte de la plantilla, indefensa y sin intereses en el convenio colectivo de la empresa usuaria, se convierte en un auténtico Caballo de Troya, que debilita las fuerzas necesarias para una negociación satisfactoria.

En esta selva de regulación laxa y de controles casi inexistentes, la intervención sindical se hace necesaria y ha de actuar por varias vías. A través de la negociación colectiva, para acotar las situaciones perentorias en las que quepa recurrir a la contratación de servicios de ETTs. También para establecer, en esos convenios, barreras a la discriminación, lo que además impulsará una utilización más ajustada de los servicios de estas empresas.

Por otro lado, la participación sindical en los mecanismos de autorización y control de funcionamiento de las ETTs, ayudaría a suplir carencias, de difícil solución, de organización y representación de los trabajadores y trabajadoras de las ETTs.

EL COMENTARIO DEL MES

Delegaciones de numerosos países –ONGs, grupos de apoyo a la causa saharauí, y diplomáticos– asistieron al 20º aniversario de la proclamación de la República Árabe Saharaui Democrática (RASD); entre ellos, José Antonio Cestona, secretario general adjunto de ELA, invitado por la UGT-Sario. La RASD sólo conoce una vida en pie de guerra: 180.000 personas viven en el exilio argelino; unos 70.000 están atrapados en el interior, y 100.000 más están dispersos en Mauritania, Argelia y Mali.

LA REPUBLICA ARABE SAHARAUI DEMOCRATICA CUMPLE VEINTE AÑOS

UN PUEBLO EN PIE DE LIBERTAD

La celebración del vigésimo aniversario tuvo lugar en el campamento de Smara. El gobierno saharauí tiene su sede provisional en Rabuni, cerca de las fronteras con Marruecos y Argelia, "en la zona del Sahara más difícil para la vida humana, inhóspita e improductiva", nos explica Cestona. Esto contrasta con la hospitalidad y generosidad de los saharauís: "reciben al huésped con los brazos abiertos y le dan todo lo que tienen".

El conflicto del Sahara comienza con el proceso de descolonización de África. En 1966 las Naciones Unidas pidieron a España su retirada de la colonia. El Estado español prometió convocar para 1975 un referéndum sobre el futuro del país, pero Marruecos y Mauritania querían hacerse con el territorio, en contra de las resoluciones de la ONU y del Tribunal de La Haya. En 1975, aprovechando la crisis del Estado español al final de la dictadura franquista, ambos estados invadieron el Sahara. La mayoría de la población huyó a Argelia, pero 40.000 saharauís quedaron atrapados en el interior.

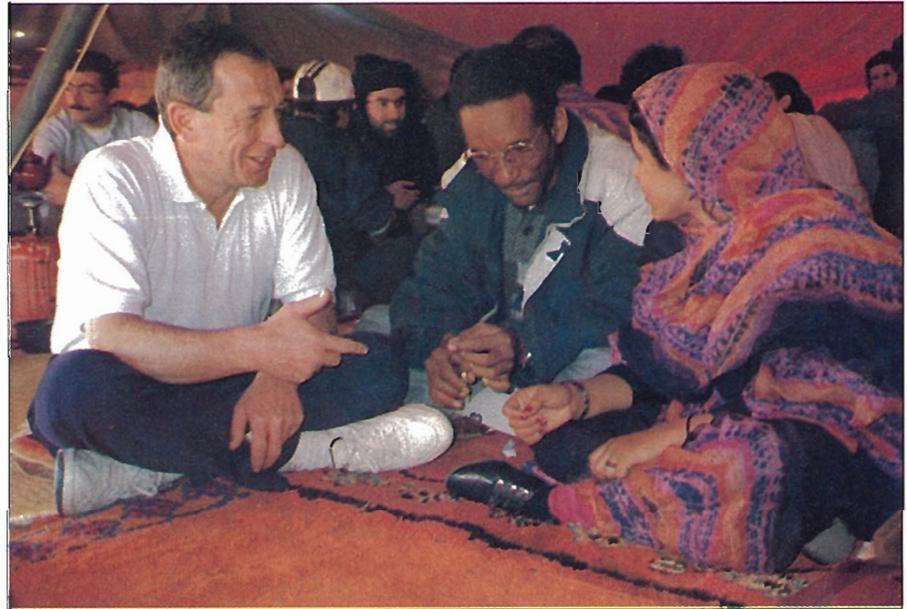
En noviembre de ese mismo año, España cede por un acuerdo no oficial el territorio a Marruecos y Mauritania. Se organiza el Frente Polisario y estalla la guerra. Marruecos construye una barrera minada de 2.500 kilómetros de longitud en la que hoy siguen apostados 130.000 hombres, frente a los cuales están los del Polisario. En 1991 se firma un alto el fuego.

Las fuerzas de la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum en el Sahara Occidental (Minurso) impiden de momento el enfrentamiento, pero han anunciado su retirada a final de mayo si para entonces no se logra un acuerdo para celebrar el referéndum.

REFUGIADOS, NO RESIGNADOS

Los saharauís viven en campos de refugiados, "pero han articulado un estado en el exilio, con perspectivas de futuro". La estructura es una reproducción de la de su país: hay cuatro provincias, parlamento, gobierno, ministerios, ayuntamientos, juzgados, etc.

José Antonio Cestona destaca la importancia que dan los saharauís a la



política de natalidad: "En los campamentos se pueden ver miles de niñas y niños". La educación también está prevista: existen parvularios y escuelas; para la enseñanza secundaria, los alumnos y alumnas suelen ir a España, Cuba, y sobre todo a Argelia.

La RASD depende de la ayuda exterior: "por ejemplo, decenas de ayuntamientos y ONGs vascas cooperan con el pueblo saharauí", explica Cestona; "eso sí, ellos están seguros de que cuando vuelvan a su tierra podrán ser autosuficientes porque el territorio es más propicio, y dispondrán de recursos minerales y pesqueros y de más agua para la agricultura".

DISCIPLINA

Las mujeres llevan el peso de la vida social: organizan entre otras cosas la distribución de alimentos y la sanidad. En los campamentos reinan una limpieza y un orden extremos. El sistema social está muy planificado, y reflejan

una gran disciplina: "Tienen un sentido muy fuerte de pueblo". Por ejemplo, las pocas hortalizas que cultivan se distribuyen primero en escuelas y hospitales; si sobra algo, se raciona entre el resto de la población, como el resto de los alimentos.

¿QUÉ PUEDE PASAR EN EL FUTURO?

Para Cestona, "una vez más, estamos ante la tragedia de un pueblo pequeño: sus derechos son sacrificados a consecuencia de los intereses políticos y económicos de los países ricos. La RASD apenas recibe apoyo más allá de la ayuda humanitaria". Los envíos de la UE permiten subsistir a la república, pero no su desarrollo.

Quedan pocas semanas hasta la fecha de retirada de los soldados de Minurso. Vista la actitud de Marruecos, que se niega a negociar y quiere imponer para el referéndum, con la ayuda de la pasividad de la ONU, un censo en el que los verdaderos ciudadanos del Sahara no tengan opción, la mayoría de los saharauís tiene la certeza de que "volverá a estallar la guerra". Como explica Cestona, "Han perdido todo, y quieren recuperar su país. Harán lo que sea para conseguirlo".

**"SAHARARREK
ERBESTEAN**

**BENETAKO ESTATU BAT
ERATU DUTE"**

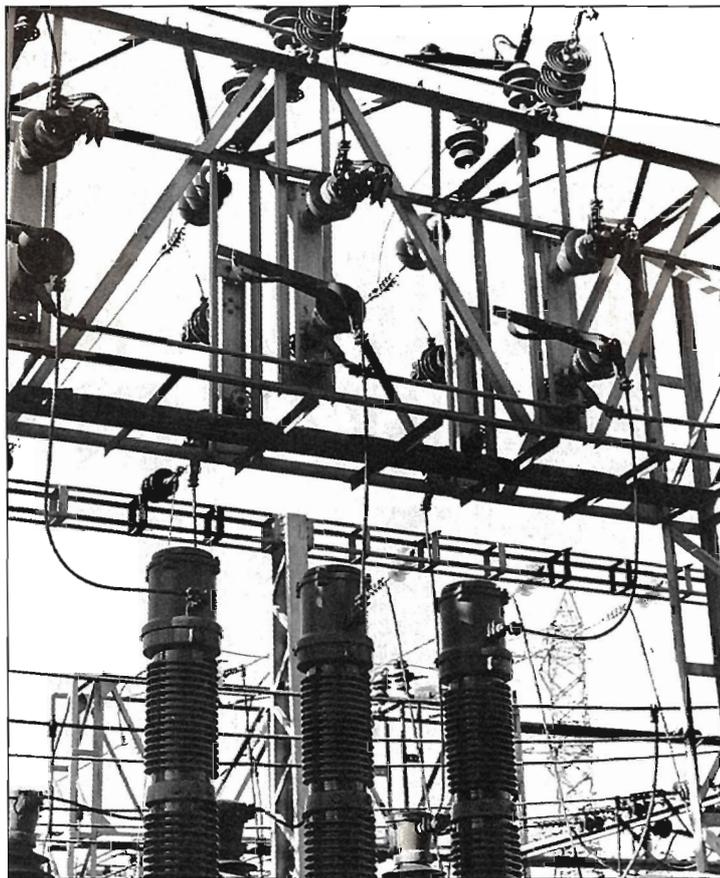
J. Mendia

LABUR

✓ 1995 urtean erai-kuntza sektorean 12.000 istripu gertatu ziren Euskal Autonomi Erkidegoan, eta 5.500 Nafarroako Foru Erkidegoan; beraz, Euskal Herrian lanean ari den %25ak jasan zuen ezbeharren bat. Istripuen ondorioz, 7.990 lagun bajaran izan zen, batzaz beste 55 egunez, eta hauei diru publikotik 3.100 bat milioi pezeta ordaindu zitzaizkien.

✓ El cierre hermético de locales de trabajo (ventanas no practicables) incide en gran medida en la consecución de estados ambientales con baja calidad de aire respirable y situaciones contaminantes idóneas para el crecimiento y dispersión de microorganismos o agentes biológicos. Estas situaciones han de ser recogidas en el Plan de Prevención de la Empresa.

✓ Prebentzio ordezkariei prestakuntza edo bitarteko egokiak ez ematea enpresariaren errua izango da, eta arauhauste larritzat jotzen du legeak. Kasuz-kasu, arinetik larrinera, zigorrak 250.000 pezetatik 5 milioitarakoak izan daitezke.



DOCUMENTACION OBLIGATORIA EN LOS CENTROS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en todas las empresas se ha de tener a disposición de la autoridad laboral una serie de documentos que dada su importancia han de ser de público conocimiento. Dichos documentos vienen relacionados en el artículo 23 de la mencionada ley, siendo obligaciones formales y específicas en materia de seguridad y salud laboral.

Por tanto, ha de documentarse:

- El resultado de las evaluaciones de riesgos y el plan de prevención conforme a lo previsto en el art. 15 g) y art. 16 de la presente ley.
- Las medidas de protección y prevención a adoptar e incluso material de protección a utilizar.

Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores a fin de detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El resultado de los reconocimientos o pruebas médicas que se realicen a los trabajadores en virtud a la obligación que establece en su art. 22, reflejando sus conclusiones en cuanto a la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo o a la necesidad de adoptar o mejorar medidas de protección y prevención.

La relación o estadística de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando hayan causado al trabajador incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

ARCHIVO DURANTE 30 AÑOS

En los casos en que la empresa cese en su actividad, toda la documentación relativa a la seguridad y salud de los trabajadores antes señalada deberá remitirse a la autoridad laboral, que la conservará y archivará.

Aunque no se matiza sobre el tiempo en que estos datos deben mantenerse archivados por la empresa y a disposición de las autoridades laborales, hay que recordar que en reglamentos especiales tales como en los casos de amianto, cloruro de vinilo, monomero, plomo metálico, etc. fijan la obligación de archivo de estos datos en treinta años.

Rubén Díaz



En 1995 la economía creció con fuerza en todo Euskal Herria. Tanto en la CAPV como en Navarra el aumento del PIB fue superior al registrado en el Estado español (3%). El aumento del PIB fue también considerablemente mayor que el de 1994.

LOS BENEFICIOS CRECEN UN 24%, LOS SALARIOS UN 4,6%

LAS DESIGUALDADES AUMENTARON EN EUSKADI EN 1995

En 1995 el PIB creció en Navarra un 4,1%, frente al 2,7% de 1994. En la CAPV la variación experimentada en 1995 fue del 3,9%, superior también al 2,5% del ejercicio anterior. Tanto en la CAPV como en Navarra, el sector que más aportó al crecimiento global fue la industria, que creció un 7,4% y un 6,2%, respectivamente.

■ FUERTE AUMENTO DE LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES

Esta mejor situación económica tuvo el año pasado una repercusión directa en los beneficios de las empresas. Según los datos recogidos por la Comisión del Mercado de Valores, las empresas que cotizaban en Bolsa experimentaron un incremento de beneficios del 23,8% el año pasado, que se tiene que añadir al 28% que tuvo lugar en 1994.

■ LA SITUACION DE LA CLASE TRABAJADORA EN 1995

A pesar de esta evolución económica global, se puede decir que la situación de los trabajadores y trabajadoras ha empeorado a lo largo de 1995. Esto es consecuencia de diversos factores:

✓ **Reducción del empleo asalariado.** Quizás el dato más llamativo de lo ocurrido en el empleo en Euskadi en 1995 es que el número de personas asalariadas se redujo en 7.600. Es decir, a finales de año había 669.100 personas asalariadas,



mientras que al inicio eran 676.700. Este descenso se produjo tanto en la CAPV (-4.400, situándose en 544.300) como en Navarra (-3.200, llegando a 129.200). Así, mientras que el desempleo en la UE es del 10,9%, en Navarra es del 13% y en la CAPV del 23,6%, para una media del 21,7%.

De este modo, en Euskadi hay 246.900 personas en desempleo. Los colectivos más afectados por el mismo son las mujeres, cuya tasa de paro es el doble de la de los hombres, y el de las personas más jóvenes. El desempleo en quienes tienen menos de 25 años es del 50% en la CAPV y del 29,4% en

Navarra. Es decir, supera el doble de la tasa de paro general.

✓ **Aumento del número de familias en las que nadie trabaja.** Una perspectiva distinta y poco habitual sobre la situación del empleo y del paro es la que nos ofrece el Eustat para la CAPV. Según sus datos, a finales de 1995 había 646.300 familias en dicha comunidad autónoma. De ellas, en 483.900 (es decir, en el 74,9% del total) no había nadie en desempleo. Sin embargo, había 162.400 familias en las que alguien se encontraba en paro (en el 25,1% de las existentes). Es decir, en un de cada cuatro familias de la CAPV hay alguien en paro.

El análisis más pormenorizado destaca que ese total de familias con alguien en paro, 162.400 hogares no había nadie trabajando, es decir, todos sus componentes están en desempleo o son inactivos (estudiantes, etc.). Esto significa que el número de familias que se encuentran en esta situación es

EL EMPLEO EN EUSKAL HERRIA EN 1995

	IV TRIMESTRE 95	IV TRIMESTRE 94	EVOLUCIÓN
EMPLEO	891.500	886.200	+5.300
EMPLEO ASALARIADO	669.100	676.700	-7.600
TASA TEMPORAL	34,6%	34,5%	+0,1%
TASA TIEMPO PARCIAL	7,5%	6,9%	+0,6%
TASA DE PARO	21,7%	22,6%	-0,9%

Fuente: elaboración propia, según datos de Eustat y la EPA.

FAMILIAS Y EMPLEO EN LA CAPV. 1995-94.

FAMILIAS	IV TRIM. 95	%	IV TRIM. 94	95/ 94
SIN PARO	483.900	74,9%	463.900	+20.000
CON PARO	162.400	25,1%	170.300	-7.900
Sin personas ocupadas	19.800	3,1%	18.800	+1.000
Persona principal ocupada	132.400	20,4%	136.400	-4.000
Otra persona ocupada	10.200	1,6%	15.100	-4.900
TOTAL	646.300	100%	634.200	+12.100

Fuente: Eustat.

PLAN DE LUCHA CONTRA LA POBREZA. 1992-1995

PLAN POBREZA	1992	1993	1994	1995
PERCEPTORES IMI	9.295	11.843	14.296	15.500
MILLONES PTAS. IMI	3.344	4.283	5.490	-
PERCEPTORES AES	9.125	10.484	11.246	-
MILLONES PTAS. AES	1.841	1.941	1.751	-

Fuente: Gobierno vasco

VARIACION DE LOS BENEFICIOS Y DE LOS SALARIOS

	1995	1994
VARIACION BENEFICIOS	+23,8%	+28%
VARIACION SALARIOS	+4,6%	+3,2%

Fuente: CNMV, ELA

ció el año pasado en 1.000, lo que es un reflejo claro de la gravedad creciente del desempleo.

Además, en el resto de familias, quienes están en paro subsisten gracias a la solidaridad familiar. En 132.400 hogares la persona que es cabeza de familia está trabajando y alguna otra está en paro (su cónyuge, alguna hija o hijo). En otras 10.200 ocurre el fenómeno inverso, estando quien es cabeza de familia en paro y otro componente trabajando. Esta es la fotografía que ilustra la alarmante situación real del paro.

✓ **Ligero aumento del poder adquisitivo.** Mientras que los beneficios empresariales crecieron en 1995 un 24%, tras el 28% registrado en 1994, los salarios aumentaron

muy por debajo en Euskadi. Así, según el Balance de Negociación Colectiva de 1995, los salarios crecieron en el conjunto de Euskal Herria un 4,6%, es decir, tan sólo un 0,3% más que la inflación. Si bien el incremento experimentado el año pasado fue superior al 3,2% de 1994, fue muy escaso, en especial si tenemos en cuenta la situación de bonanza económica en la que se produjo.

✓ **Desciende la cobertura del INEM.** La cobertura

del INEM en Euskadi siguió descendiendo. A finales de 1995 había en Euskadi 246.900 personas en paro, de las cuales tan sólo 63.312 (es decir, un 25,6% del total) percibían algún tipo de prestación del INEM. Comparando las cifras globales de la cobertura actual con la que se daba hace dos años, se observa que se ha producido una espectacular caída, ya que a finales de 1993 en el conjunto de Euskadi había 95.000 personas en paro con ingresos del

"LANEAN
ARI DEN
JENDE GERO ETA
GEHIAGO DA POBRE"

"INEM-EK
LANGABEEN
%25A BESTERIK EZ DU
LAGUNTZEN"

INEM, 32.000 más que ahora.

✓ **Aumento de la pobreza.** En los últimos años se ha producido en Euskadi un fuerte aumento de la pobreza. Los mayores niveles de paro (que ha crecido en 6 puntos desde 1992), el paro juvenil, junto con los sucesivos recortes de las prestaciones por desempleo, han dado lugar a que miles y miles de personas de todas las edades y experiencias formativas se hayan quedado sin empleo y sin protección del INEM, con lo que las situaciones de marginación, exclusión social y pobreza han experimentado un considerable incremento.

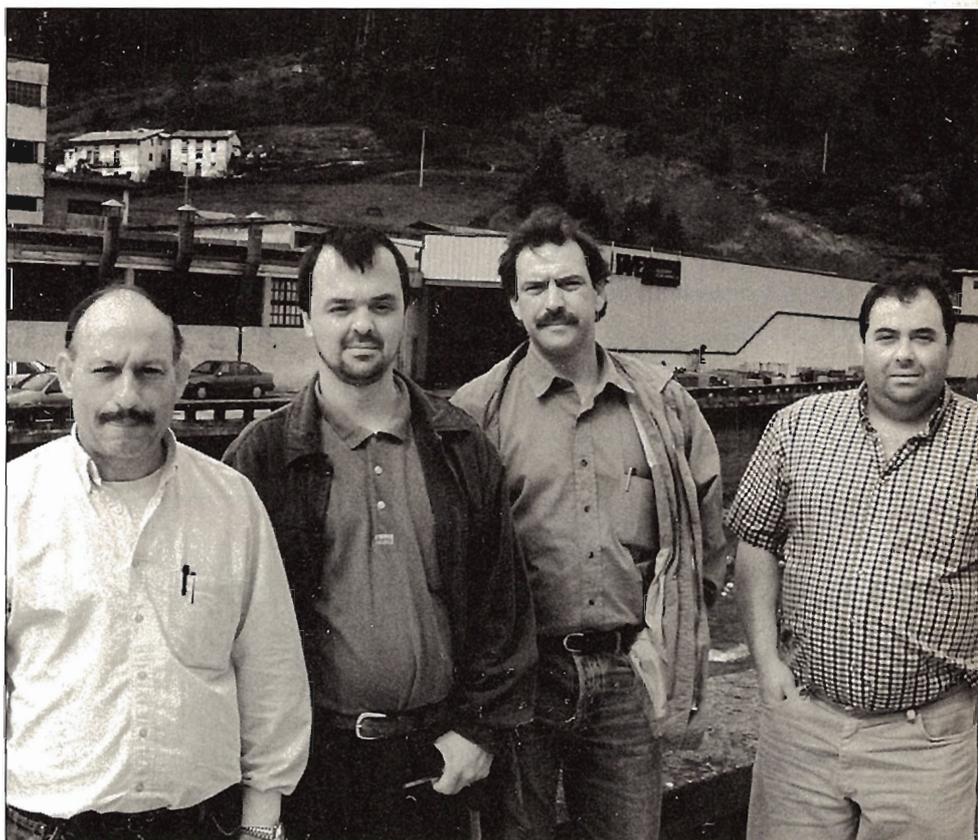
Así, en la CAPV, en 1995 15.500 familias se vieron obligadas a acogerse al Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) del Plan de la Pobreza. Esto supone que el número de unidades familiares que se acogieron al Plan en 1995 fue un 67% más alto que en 1992, como consecuencia directa de los diferentes fenómenos de pobreza y marginación social que se vienen produciendo en la sociedad vasca.

En Navarra, a pesar de una más baja tasa de paro, el 10,3% de las familias (16.110) están subsistiendo en situación de pobreza. Estas familias suponen el 11,13% de las personas que viven en Navarra, según un estudio elaborado por Cáritas.

Uno de los datos más ilustrativos del estudio de Cáritas es que de las 58.280 personas que viven por debajo del umbral de la pobreza 25.250 se encuentran trabajando en activo. Dicho de otra manera, la pobreza afecta de manera creciente a quienes tienen un empleo. Este efecto, típico del Tercer Mundo y de Estados Unidos, se extiende también por lo que se ve en Euskadi.

M. Noval

La industria textil tiene una larga tradición en Bergara. En otra época producía tela de mahón, hoy tela vaquera (denim), pero la base empresarial no ha cambiado demasiado; por ejemplo, la Algodonera San Antonio, núcleo del grupo Tavex, cumple ahora 150 años. Más de 400 familias bergaras viven del sector textil: unas 300 personas trabajan en Tavex, y el segundo grupo en importancia es Narvaiza, que tiene una fábrica en Mekoalde (Hansa) y otra en Vitoria (Hilaturas de Vergara).



MOMENTOS DIFICILES EN EL SECTOR TEXTIL DE BERGARA

LA MUNDIALIZACION, EN CASA

Tal como dice Alfonso Saenz, *Huitti*, responsable de la comarcal del Deba, "los trabajadores y trabajadoras organizados en torno a ELA, la mitad del total en el sector, han tenido un especial protagonismo en la mejora de las condiciones laborales de la industria textil"; fueron protagonistas destacados en las dos grandes huelgas de los años ochenta, y ello les permitió obtener unas condiciones salariales dignas, homologables a las del Metal.

La industria textil ha conocido momentos buenos y otros no tan positivos, como los actuales; el sector atraviesa en toda Europa unos años muy difíciles, porque la competencia de los países del Tercer Mundo es cada vez más acentuada. En Bergara se vive hoy una situación muy conflictiva; por un lado, Tavex quiere contratar a jóvenes con sueldos del convenio textil español, claramente inferior a la reali-

dad de Bergara, o reducir el sueldo al conjunto de la plantilla. El pasado mes de abril los trabajadores del grupo Algodonera pararon durante cuatro días para forzar a la empresa a negociar el convenio. De momento, no hay respuesta positiva a los planteamientos sindicales.

También la plantilla de Narvaiza tiene que luchar; en este caso, está en juego el futuro de la fábrica. Trabajadoras y trabajadores se han echado a la calle para obligar a la empresa a que haga un esfuerzo para levantar la suspensión de pa-

gos en que está sumida y garantizar el futuro de la fábrica de Mekoalde.

Tavex y Narvaiza se niegan a hablar de otra cosa que no sea reducción salarial y aumento de jornada.

PRIMERA RECONVERSION

Los problemas en torno al empleo en las fábricas del sector no son ninguna novedad: "El textil sufrió y en 1983 una profunda reconversión —explica Xabier Larrañaga, responsable de ELA en el sector—, que sirvió para modernizar las fábricas, pero que supuso también una importante pérdida de empleo; se eliminó la mitad de los puestos de trabajo en Bergara: de 1.150 personas, pasaron a 500 trabajadores".

Paradójicamente, poco después, a finales de los años 80, Tavex emprende una gran expansión: compra varias fábricas de Sáez Merino (antigua Lois) en Valencia y construye una nueva en Marruecos

**"ELA-REN
INGURUKO
LANGILEEK BORROKA LUZEA
DARAMATE OIHALGINTZAN"**

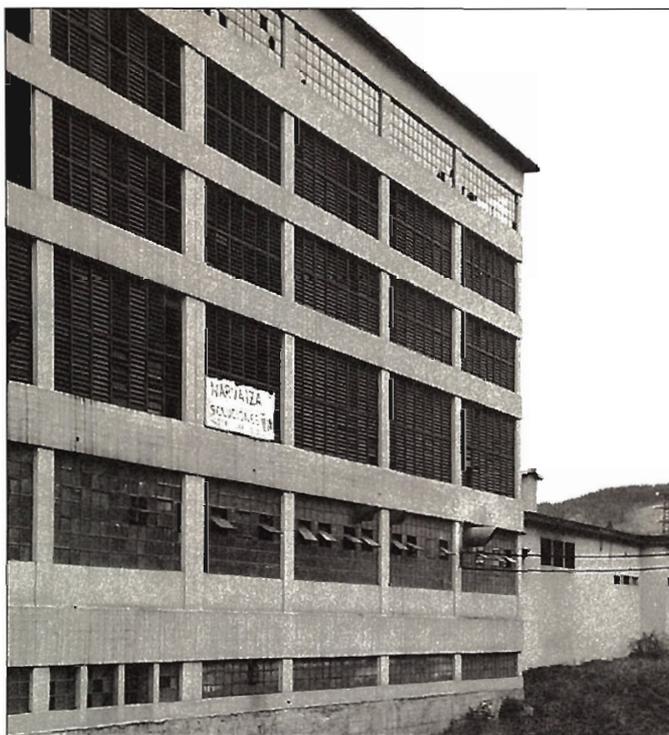
"LAN BERA SOLDATA BERAZ ORDAINDU BEHAR DA"

(Settavex). La capacidad de producción aumenta en progresión geométrica por el aumento de fábricas, pero "también gracias al gran esfuerzo de trabajadoras y trabajadores, que empezaron a trabajar a cinco turnos en Bergara", afirma Larrañaga. Sin embargo, pese al esfuerzo, la dirección de Tavex "ha planteado importantes problemas ante cada negociación del convenio".

'ALTOS' COSTES

Ahora, cuando se lleva año y medio de retraso en la negociación del convenio —el anterior expiró en 1994—, la empresa plantea un plan de competitividad regresivo, aduciendo que los costes son "demasiado altos". No es de extrañar, si plantean como referencia los sueldos y jornada del Convenio Nacional Textil, que quieren aplicar por las buenas en Bergara. ¿Llegará a ser la fábrica de Settat, en Marruecos, la referencia? Los grupos empresariales con centros situados en diferentes países juegan siempre con la comparación de los salarios en sus intentos de imponer rebajas salariales y condiciones laborales devaluadas. La mundialización ya está aquí.

Según el responsable de la sección sindical, "la única estrategia de Tavex se basa en la reducción de la masa salarial, lo que implica una fuerte reducción de las condiciones laborales y salariales". La alternativa es que los contratados perciban salarios equivalentes a los del Convenio Nacional Textil, muy inferior al resto, trabajando muchas horas más al año. Sin embargo,



explica Larrañaga, "no estamos dispuestos a renunciar a las condiciones y tablas salariales actuales", al menos a medio plazo; "aceptaríamos que los nuevos trabajadores empezasen ganando menos, pero siempre que los salarios vayan equiparándose

en un plazo razonable". La dirección pretende establecer esa diferencia salarial de manera definitiva, "y no vamos a aceptar que el mismo trabajo sea remunerado con un salario muy inferior".

También la dirección de Narvaiza ha presentado

"JUBILATUEN ORDEZ EBENTUALAK SARTU NAHI DITUZTE"

una oferta muy poco tentadora: junto con un importante número de despidos y jubilaciones, según Larrañaga, la propuesta "se resume en un 10% de aumento de jornada y una reducción salarial del 10%". Los trabajadores llevaron a cabo varios paros que concluyeron con una manifestación.

BOLSA DE EVENTUALES

Según explica Larrañaga, "en el fondo, con el plan de competitividad, Tavex pretende jubilar a 70 trabajadores para incorporar a gente joven, pero no en plantilla, sino para funcionar con una importante bolsa de trabajadores eventuales, con los que puede jugar a conveniencia según las necesidades de cada momento".

La sección sindical de ELA en Tavex exige también que la empresa realice inversiones suficientes para invierta en Bergara. La exigencia de los militantes del sindicato es clara: "queremos una garantía de que en el futuro seguiremos produciendo tela y la Algodonera no llegue a ser una simple factoría de acabado y comercialización / distribución".

Los trabajadores de Tavex y Narvaiza están con la moral muy alta, según José Luis Treku, responsable de Ikegaf: "La mayoría participó en las duras huelgas de hace diez y veinte años, y no les falta ánimo para luchar". Hay mucha tela que cortar...

G. Zeberio

ABANTAILA SINDIKALA

JOSE LUIS TREKU, IKEGAF-EKO ARDURADUNA

Lantegi eta sektoreetan bado alderik; berehala nabaritzen da bakoitzean lortu den afiliazio kopurua eta langileak organizatzeko era. Bada, Bergarako ehungintzan horixe da lehen agertzen den bereizketa.

Alde batetik, azken hogeitorteko borrokaldean militante kopuru handi batek hartu du parte, eta bestetik, ia langileen erdia eta ordezkarien gehiengo

nagusia ELAko kide dira.

Hau da, beraz, Bergarako ehungintzan dagoen egiazko abantaila sindikala. Beste sindikatuekin, berriz, ekintzarako batasuna da nagusi.

UGTren salbuespena beronen arazoa da, berekasa jokatzen baitu; harritzekoa da sindikatu txikiak izan eta hitzarmen espainiarren alde nabarmen dagoen bakkarra izatea.

Ekologia Berriak Berriak

Artikulu honekin hasita, ingurugiroa eta lan munduaren arteko erlazioa zertan den aztertzen saiatuko gara Landeian. Aurretik ere heldu izan diogu alor honi (ikus Sebastian Goikuriari egindako elkarrizketa, 35. zenbakian), baina aurrerantzean arreta hau jarraia izango da. Industri Saileko Ingurugiro zuzendaritzaren laguntzaz, gure bizitzan gai hauei buruzko kontzientzia eta kezka hedatzen saiatuko gara, lantokian eta bertatik kanpo eragin handia baitute.

EKOLOGIAREN ALORRAK ERA ASKOTAN DU ZERIKUSIA LAN MUNDUAREKIN

ZER AXOLA ZAIGU INGURUGIROA?

Lurraren Eguna” ospatu dute aurtan ere mundu guztiko talde eta erakunde ekologikistek. Apirilaren 22an deia dar ozena bota nahi izan dute berriro: “Ingurugiroa hondatzen ari gara esparru eta maila guztietan”. Horren adibide garbia izan zen Txernobilgo hondamendia –bat gehiago, okerrena izanagatik– duela hamar urte gertatu da, apirilak 26 batez. Baina honek sindikalismoarekin zerikusirik ba al du? Langileok aztertu eta erreibindikatu behar-ko alorra ote dugu ingurugiroa?

Baiezko borobila da erantzuna. Ingurugiroaren auziak langileontzat egunoko garrantzia du, planu eta alor askotan. Lehenik, kopuru arrazoi huts bat dela medio: egungo eta etorkizuneko gizartearentzat ingurugiroa hil ala biziko gaia da. Eta hain zuzen, langileok osatzen dugu gizartearen, biztanlegoaren gehiengo itzela. Beraz, zer esanik eta egink bagenuke.

Adibidez, baliabide naturalak ustiatzen ari garen neurrian jarrai ote dezakegu etenik gabe? Kasu askotan –petrolio, ikatza, gasa– erantzuna ezezkoa da. Noiz hasiko gara energia berriztagarriak (haizea, eguzkia, urjauziak) aintzakotzat hartzen? Gainera, kutsadurak mugarik ba al du? Noski, klima jasangaitza bihurtzen badu (berotegi efektuaren eraginez) edo lantegi inguruetan bizitzea ezinezkoa bada, Barakaldon Rontealderen kasuan gertatu zen moduan.



Helburua ‘garapen jasangarria’ da, gizarte eta ingurunea kontutan izango dituen ekonomi hazkundea alegia. Printzipio horren arabera, hausnarketari ekin behar zaio, baina ez teoria mailan agortuko dena, ondorio zehatzen arabera ekiniza sindikalera irizpide argiak lortzeko balio duena baizik.

GIZARTE JUSTIZIA

Ingurugiroa, bestalde, gizarte justiziarekin zerikusi handia duen gai bat da. Izan ere, bizi maila ez baita diru eta aberastasun kontu hutsa. Ingurune egokia hiritar guztiontzat eskatu behar dugu; oraindik inguru pobre eta aberatsen arteko alde nabarmena, eta are toki be-

reko maila ezberdinen artekoa, aire, ur eta lurren kutsadurak ematen du.

Halaber, beste maila batean bada ere, gizarte justizia kontua da ingurunearekin erabat lotuta dagoen baliabide natural eta energia-iturrien erabilpena: Biztanle bakoitzeko askoz ere gehiago xahutzen dugu herri garatuetakoko biztanleok. Honetan ere sekulako aldea dago herri aberats eta pobreen artean. Duela gutxi Jane Goodall zoologoak esan duenez, “mundu garatua oraindik ere Afrikari bere baliabide naturalak lapurtzen ari da”. Eta hauxe Hirugarren Mundu guztiari buruz esan liteke.

INGURUGIROA ETA ENPLEGUA

Bestalde, zuzenago dagokigun gaian ere, enpleguan, ingurugiroa kontutan hartzeko puntua da. Izan ere, ELAk Maiatzaren Lehenari begira zabalduetako agirian salatu duenez, gaurko kapitalismoaren joera “irabazirik haundienaren logikaren arabera *sobera* den kostu oro deuseztu beharra dago, eta berdin da ondoren zer gertatzen den”.

Agirian logika horren adibide legez soldatak eta gizarte-babes kostuak aipatzen dira, baina enpresek ingurugiroarekiko eraginak ere sarri askotan erabat ahazten dituzte. Ez ahaztu, gainera, kanporako eragina kaltegarria bada, barruan lanean ari direnentzat zer nolako baldintzak izan daitezkeen. Epe laburrenera pentsatuz, jokabide itsu-itsuaz, enpresari batzuk babes eta prebentzio neurriak lanpostuekin kontrajartzen dituzte. Euskal gizartean eragin nabarmena duten sektore, enpresa eta herrilanak dauzkagu: Paperolak, harrobiak, Rontealde, Itoizko urtegia... Sindikatuarentzat zer hausnartua eta esana ematen duten gaiak, horietan inplikazio zuzena baitu maiz.

ABIAPUNTUA

Hemen gai batzuk aipatu besterik ez ditugu egin. Ingurugiroa eta ekologiari zuku asko ateratzeko aukera dago, eta hortan saiatuko gara hilez-hile.

“EL MEDIO AMBIENTE NOS AFECTA DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA”

Mendia

MUNDO

EL DESEMPLEO SE ESTABILIZA A NIVELES ELEVADOS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) constata en su último informe una evolución preocupante del empleo: en algunos pocos países se mantiene en cotas bajas, pero en la mayoría de los estados o se mantiene y estabiliza a niveles elevados o, sencillamente, sigue creciendo. En África escasean las estadísticas, pero en los casos para los que existen datos se advierte un crecimiento constante del número de personas desocupadas.

En muchos países, constata la OIT, las estadísticas dicen muy poco: carecen de rigor y de fiabilidad. Eluden el esfuerzo por detectar empleo ficticio y desempleo encubierto. O, simplemente, marginan al olvido a amplios sectores de población, como las mujeres.

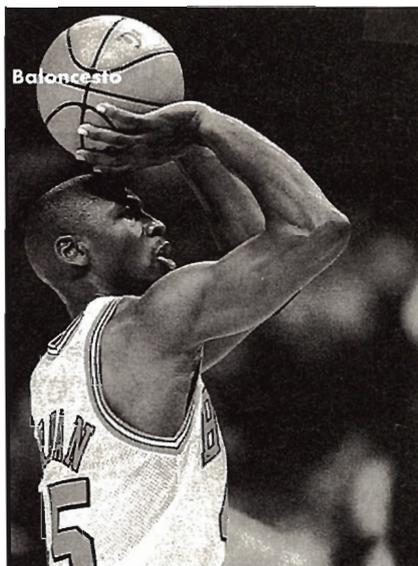
Muchas estadísticas no entran a precisar las características del empleo contabilizado. En este sentido, se enmascara el fenómeno, que se agiganta, del empleo precarizado y degradado con el que algunos países hinchan sus estadísticas de empleados. Es el caso de EE UU y Gran Bretaña: únicamente por el procedimiento de contar como empleo normal empleo totalmente insuficiente se llega a la contradicción de carecer casi de desempleo, por una parte, y de alcanzar niveles altísimos y crecientes de ciudadanos por debajo del nivel de pobreza, por otra.

EL TRABAJO INFANTIL ES COMPETITIVO

La 'competitividad' —consigna, eslogan, sueño, nueva divinidad— tiene en nuestros medios de comunicación una imagen atractiva, dinámica, agresiva. Casi de diseño. Pero Patul no lo entiende. Patul tiene nueve años y trabaja desde hace diez meses cerca de Dacca (Bangladesh) en una fábrica de confección de camisetas que exporta su producción a EE UU. Patul trabaja de 8 de la mañana a 10 de la noche. Salario por jornada: 40 pesetas. En la fábrica, el 60% de los trabajadores tiene menos de 13 años. Disciplina de hierro y sanciones desmesuradas.

Lo de la competitividad tampoco lo entiende Doy (tiene 13 años). Trabaja cerca de Bangkok con otros 200 chavales: cortan, cosen y pegan bolsas durante 15 horas diarias.

Pero también la competitividad les resulta incomprensible a las trabajadoras indonesias que producen zapatillas Nike: resulta que esta firma dedicó, en 1993, 90 millones de dólares a publicidad. Michael Jordan se llevó la



Michael Jordan cobra de Nike en concepto de publicidad más que todas las trabajadoras de esta empresa en Indonesia durante todo un año. Es la ley del mercado.

mejor parte: 20 millones. Es decir, una suma superior al total de los salarios pagados en un año a todas las trabajadoras indonesias que trabajan para Nike.

Competitividad. Se calcula que en Bangladesh entre el 20 y el 30% de los trabajadores en fábricas de confección de ropa tienen menos de 14 años. Calculando muy por lo bajo, la OIT estima que unos 200 millones de niños trabajan como asalariados.

En América Latina, los trabajadores infantiles son un 25% de todos los niños. Como una mancha de aceite al ritmo de imperativos de competitividad, se va extendiendo también en EE UU y en Europa la explotación del trabajo infantil. Muchas veces echando fuera el trabajo, más caro, de los adultos, y también sumergiéndose en el tenebroso trabajo negro.

La espiral provocada por la lógica de la competitividad hacia la degradación social es ley del mercado. Irreprochable, por tanto.



EUROPA

"PRIMA EHIZTARIAK"

Azken garaiotan Frantzia eztabaida sortu izan da enpresei enplegua sortzeko emandako dirulaguntzei buruz. Enpresetara bideratutako subentzioak haundiak ziren, baina subentzioen ondorioz sortutako lanpostuak ez ziren ikusten. Ugazaba frantsek kostu sozial arinketarako murrizketa, zerga-salbuespenak eta laguntzak eskatu dituzte.

Jacques Chirac presidenteak eta Alain Juppé lehen ministroak, berez CNPF patronalarengandik hurbil daudenak, 43raino ugaldtu zituzten enplegua sortzeko enpresei zuzendutako laguntza-motak. Baina Juppé premierrak salatu egin zuen egoera: "enpresek kostu sozial arinketarako poltsaritzen dituzte, baina lanpostuak sortzeko ez dira kezkatzen".

Chirac presidenteak ez du enplegu emaitzarik ikusten. Patronalak, salaketa zaparra dela medio, politika aldatu du. J. Gandois bere presidenteak telebistako eztabaida batetan ustekabean harrapatu zituen entzuleak, "enpleguarentzako laguntzak zeharo murriztearekin" erabat ados omen baitzegoen. Arrazoia: "horietako askok ezertarako ez dutela balio uste dut". Enplegua sortzeko ez, baina balio izan dute baliabideak enpresari gajoei bideratzeko. "Prima ehiztariak" deitu die bere nagusiak ere. Enpresari frantsek ez dira administrazio bigun eta konplize baten laguntzaz aurrekontu eta zerga-sistemaren zelaietan 'safari' egiten duten bakarrak. Begira bestela hemengo egoerari.

Iturriaga

Madre no hay más que una

***** M. PAGA ZAURTUNDUA *****

No se trata de una confusión. Sé, queridas y queridos lectores, que el Día de la Madre es el primer domingo de mayo, y que ésta es la crónica correspondiente al mes de abril, pero ante las continuas muestras de apasionado amor filial, rayando el incesto, entre UGT, CCOO y el Estado Central, con mayúsculas, no puedo resistirme a dedicar unas líneas al tema.

A los sindicatos españoles les ha entrado un incurable complejo de Edipo al ver muchas de las cuestiones que se han puesto encima de la mesa durante las negociaciones del PP para formar gobierno. Tanto, que han advertido a los "populares" que el diálogo social será inviable "si se rompe la caja única de la SS, el INEM y el acuerdo de Formación continua estatal". La reacción de estos sindicatos ha sido tal que empieza a rumorearse por la capital del reino que UGT y CCOO van a sustituir a las fuerzas armadas en la tarea del mantenimiento de la "indisoluble unidad de la patria".

Chanzas al margen, la postura de UGT y CCOO no ha sorprendido a casi nadie. No hay más que recordar que estos sindicatos, en un tema como el de la formación continua, han llegado incluso a impedir la aplicación de la propia legalidad laboral, despreciando la mayoría sindical, empresarial y política vasca.

UGT y CCOO llevan tiempo actuando como punta de lanza de la involución contra el Estatuto y el autogobierno vasco. Las amenazas que Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez han lanzado para el caso de que el nuevo gobierno se decidiera simplemente a cumplir, aunque sea parcialmente, la legalidad estatutaria en materias como la formación, el empleo y la seguridad social son puro golpismo sindical.

Esta actitud no es explicable, sin embargo, desde un punto de vista patriótico o de solidaridad, como les gusta asegurar. Las verdaderas razones del cabreo de UGT y CCOO son económicas. Hay que decirlo claramente, el sindicalismo español no es centralista porque sea español, es centralista porque vive del estado. La transferencia de las materias relacionadas con la formación o el empleo supondría para ambas organizaciones un grifo de fondos que se corta, y ya se sabe, la pela es la pela. Ah, por cierto, ¿sabían que el tema PSV le ha costado al estado, o sea, a todos nosotros, entre 14.000 y 20.000 millones de pesetas? Pues eso.



En todo este guirigay resulta curioso observar el papel que se ha empeñado en jugar el consejero de Trabajo, señor Jáuregui, que va de neutral, de paladín del entendimiento, cuando lo único que hace es remolcar a CCOO y UGT, otorgándoles por la vía institucional lo que los trabajadores vascos les han negado en las urnas. Más le valiera al señor Jáuregui que pusiera en marcha, aunque sin que sirviera de precedente, la Fundación de la Formación Continua vasca y no se escudara en los sindicatos para incumplir los compromisos adquiridos. Señor consejero de sindicatos, menos de política de imagen y más de política laboral, please.

Según un estudio realizado por el Gabinete técnico de ELA, la pobreza se extiende

de peligrosamente por Euskadi. Los datos son contundentes: 19.800 familias vascas tienen a todos sus miembros en paro. Los casos en los que algún integrante de la unidad familiar no tiene trabajo son también abrumadores, nada más y nada menos que 162.400. En este contexto de empobrecimiento social la cobertura del Inem sigue descendiendo.

Me imagino la cara que se le quedará a cualquier parado y parado vasco al enterarse, por ejemplo, de que durante 1995 la patronal vio como los beneficios empresariales crecieron el 24%, o que el fraude fiscal empresarial en el conjunto de Euskal Herria supera los 45.000 millones de pesetas. Supongo que será parecida a la que se le ha quedado a quien arriba suscribe cuando por hacer públicos estos datos Confebask nos acusa de "lanzar una campaña de desprestigio empresarial y mantener un comportamiento insolidario y generador de desigualdades." ¡Pobrecillos!

Abril ha tenido también noticias positivas, como la de la liberación de José María Aldaia tras 341 días de secuestro, un triste récord que esperamos sea capaz de olvidar junto a su familia lo más pronto posible. En este sentido, destacar que, con motivo del Aberri Eguna, el Comité Nacional de

ELA elaboró un manifiesto en el que pide una tregua a ETA. Es hora ya de que salgamos del enquistamiento actual y empecemos a buscar vías para la paz en Euskadi.

No quisiera terminar esta crónica sin hacerles llegar mi desencanto por un olvido que tardará largo tiempo en superar. Estoy dolida, muy dolida. ¿El motivo? Todos los cronistas de la sociedad rosa excepto YO fueron invitados a la boda de Rociño. Mucho decirme que Landeia es el *Hola* de las revistas sindicales y al final ná de ná.

La foto del enlace entre la aspirante a modelo, hija de folklórica y boxeador, e hijastra de torero, con un guardia civil, fue de antología. Para que luego venga Alfonso Guerra y repita aquello de que "tras el paso de los socialistas a España no la reconoce ni la madre que la parió."

Pues como les decía, la finca Yerbabuena se vistió de gala mientras yo, en Bilbao, chupando humo, vestida de nazarena y dándole al cilicio, intentaba pasar desapercibida tras la última crónica del mes en la que puse a algunos colegas a bajar de un burro.

Menos mal que el 1º de Mayo me desquité de tamaña penitencia...

“
Estatuarengandik bizi direlako
dira UGT eta CCOO
zentralistak

SOLE SANCHEZ ES EMPLEADA DEL HOTEL LOS TAMARISES DE GETXO

HOGAR DE PASO

Sole Sánchez empezó a trabajar en el hotel Tamarises, de Getxo, por casualidad. La culpa la tuvo un anuncio que cayó en sus manos a su vuelta de Zurich, donde estuvo estudiando y trabajando durante varios años. Desde entonces han pasado dos décadas, durante las cuales ha luchado para obtener mejoras laborales en el sector, ha tenido muchos y buenos compañeros y ha conocido algunos famosos. Lo peor de su trabajo, sin duda, un calendario laboral que le priva de estar con su familia muchos fines de semana y festivos. A pesar de todo, esta trabajadora se muestra contenta: y es que, entre otras razones, no todos podemos ver el mar desde una ventana cada día.



-¿Cómo es un hotel por dentro?

-Un hotel es un mundo. Hay que ofrecer un servicio de calidad tanto a los que se alojan como a los que acuden a una reunión, a comer, a tomar una copa. Eso requiere organización y personal cualificado. Para hacerse una idea hay que pensar que en un hotel se dan cita personal de cocina, personal de comedor, camareros, personal de acondicionamiento, personal de limpieza, maitres, barmans, mozos de equipaje, botones, telefonistas, recepcionistas, planchadores, lavanderas, empleados de economato y bodega... En total como 54 trabajadores y trabajadoras.

-Cuéntanos que es lo que más te gusta y qué es lo que menos te gusta de tu trabajo.

-Lo que más me gusta es la relación humana que mantenemos los compañeros. También me encanta tener la oportunidad de ver el mar todos los días. Por lo que se refiere a las desventajas de

un trabajo de este tipo, la principal reside en el calendario laboral, porque hay que trabajar muchos fines de semana y festivos que es cuando tu familia, tus hijos, están en casa... Es duro, porque te pierdes muchas cosas.

-¿Hay mucho glamour en los hoteles? ¿pasan muchos famosos?

-Por aquí pasa y ha pasado mucha gente famosa o conocida, de todas las profesiones: ganaderos, cantantes, actores, políticos de ayer y actuales, periodistas, escritores... Hasta la selección inglesa en los mundiales se alojó aquí. Al principio te impresionan un poco pero luego te habitúas.

Nada más empezar a trabajar tuve una anécdota divertida con el ya fallecido conde de Barcelona, al que no reconocí hasta pasado un

buen rato, y cuando lo hice me quedé bloqueada. El se lo tomó con mucho sentido del humor.

Sin embargo, aquí se aloja fundamentalmente gente que viene en viaje de negocios o por motivos laborales, y que está de lunes a viernes como mucho.

GRANDES PROFESIONALES

-La hostelería es un sector en el que hay muchas mujeres; ¿se reconoce vuestro trabajo?

-Es un sector en el que han predominado los hombres, y cuesta dar la vuelta a esta situación. La verdad es que creo que las mujeres tenemos una cota añadida de dificultad para ascender profesionalmente, para promocionarnos.

-Cuando por vacaciones o por otra razón te alojas en un hotel, ¿eres de las que

se nota que perteneces al gremio o careces de "deformación profesional"?

-Normalmente me alojo en apartahoteles, por comodidad y porque no me gusta que me sirvan. Sin embargo, la verdad es que yo no tengo ningún problema para desconectar, y muy incompetente tendría que ser la persona que me atendiera para que yo le dijera algo. Creo, además, que en el sector hay grandes profesionales.

-¿Son caros los hoteles?

-Hay de todo, pero, en general, la relación cantidad y calidad del servicio-precio es ajustada.

-¿El cliente, el huésped, tiene siempre la razón?

-No, aunque por lo general procuramos dársela, excepto en casos en los que no hay vuelta de hoja. Hay que entender que estamos para hacer fácil y agradable su estancia.

-Estáis negociando el convenio colectivo del sector. ¿Cuáles son vuestras reivindicaciones?

-Además de las subidas salariales, punto en el que como mínimo pedimos que se mantenga el poder adquisitivo, tenemos otras preocupaciones sociales como que se especifiquen las funciones del sector de colectividades; que las trabajadoras embarazadas puedan disfrutar las vacaciones acumulándolas a la baja por maternidad; pedimos, también, que los permisos y licencias retribuidas sean de aplicación a las parejas de hecho; la ampliación de la vigencia de la ordenanza para 1996; la actualización de las categorías profesionales; una total definición de los servicios extras del sector de hostelería, y la regulación de la movilidad funcional, actualmente abusiva, entre otros puntos.

"JAIEGUN ETA ASTEBURUEK FAMILIAREKIN EGOTEKO DENBORA ASKO KENTZEN DUTE"

J. Jayo

Los apuros del mago Jauregi



CARTAS DE LOS LECTORES / IRAKURLEAK MINTZO

Perez Callejaren boladak

Noizean behin Pérez Calleja jaunari sindikatuei egurra ematea otzen zaio, eta gogo bereziz ematen dio ELAri. Tartekako bolada hauen zergatia ez dugu eza-guna, eta etxe honetan kiroltasunez eramaten saiatzen gara.

Beraz, duela aste batzuk El Mundo egunkarian argitaratu zuen artikulua bitxiarekin ez gara haserretuko. Hain argi eta zuhurra den Pérez Calleja jaunak artikulua horretan gainontzeko guztiek ez zekitena azaltzen du: LABekin daramagun lankidetzaren arrazoia lanbidea heziketa iraunkorrerako diruaren banaketan sartzeko beharra dela, diru hori "hil ala biziko auzia" bihurtu omen baita.

Perez Callejari gauza bat argi utzi nahi diot: Forcem fundazioa sortu zenez gero

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.

ELAk berorretan parte hartzeko eta diru-banaketan sartzeko aukera izan du.

Baina artikulugileak sinetsi ala ez, arrazoi ideologikoak direla medio, ELAk ez du hori nahi izan. Izan ere, gure aurrekontuak heziketa iraunkorraren banaketan parte hartu gabe ere orekatuak baitira.

Noski, ez dut espero hemen azaldutako arrazoiek militantzia antisindikal luze bategan zehar jorrotutako uste eta topikoak aldatuko dituenik.

J.A. Korta
ELAko Prentsa arduraduna

Viudas discriminadas

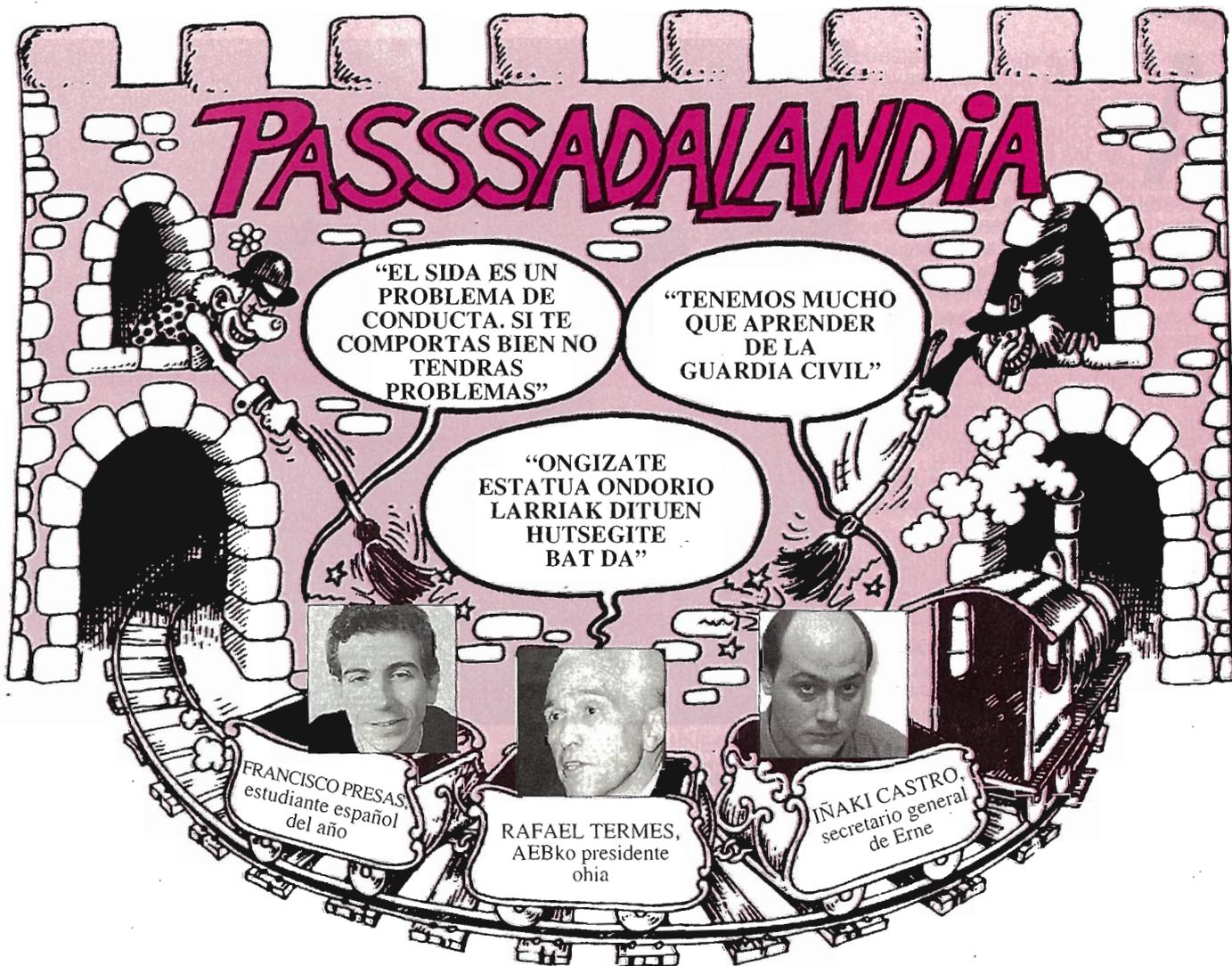
El grupo de jubilados de la unión comarcal de Bilbao quiere denunciar la injusticia y el perjuicio que para muchas familias supone la actual normativa de pensiones de viudedad: Cuando fallece la esposa, su marido percibe el 100% de la pensión, pero si fallece el marido, la viuda sólo cobra el 45% de la pensión anterior.

Esta desigualdad se agrava y hace más angustiosa en el supuesto de que haya dentro de la familia hijos mayores de dieciocho años.

Esta paradoja en torno a las pensiones, que obliga a muchas mujeres a recurrir a trabajos en la economía sumergida, nos lleva a plantear varias cuestiones: ¿Qué pasa con la diferencia entre la pensión del marido y la que le corresponde a la mujer? ¿Acaso alguien puede imaginarse que los gastos familiares se reducen a menos de la mitad cuando fallece el marido?

Exigimos que las autoridades y organismos competentes introduzcan en la normativa de pensiones las modificaciones necesarias para que las viudas dejen de sufrir esta grave discriminación.

José Mari Calonge
Grupo de jubilados.
Unión comarcal de Bilbao



HAN DICHO / ESANDAKOAK

✓ “EUSKALDUNON DESGRAZIA EZ DA NOLANAHIKOA: KANPOTIK DATORRENA, ETXEAN BALEGO BEZALA SENTITZEN DA; ETA ETXEOA, KANPOKOA BALITZ BEZALA”

Joan Mari Irigoien, idazlea.

✓ “LAS PENSIONES DEBEN FINANCIARSE CON IMPUESTOS, NO CON SALARIOS”

Jonh K. Galbraith, economista.

✓ “TALDEKERIA GEHIEGI IKUSTEN DUT EUSKADIN”

Francisco Igartua, idazle peruarra.

✓ “DESPUES DE 500 AÑOS LOS INDIGENAS DE CHIAPAS SON SUJETOS DE SU HISTORIA”

Monseñor Samuel Ruiz, obispo del estado de Chiapas.

✓ “AFRIKAREN ONDASUN NATURALEN LAPURRETAN DIHARDU ORAINDIK ERE LEHEN MUNDUAK”

Jane Goodall, zoolojoa.

✓ “GURE ARAZOAREN KONPONBIDEAK ZEHAZTEN HASTEKO ORDUA DA”

Jonan Fernández, Elkarri.

✓ “EL DINERO DE LA FORMACION FINANCIA LAS BUROCRACIAS DE UGT Y CC. OO.”

Antón Saavedra, diputado de la Asamblea de Asturias.

✓ “EUSKAL ENPRESARIA EZ DA FIO GUTXITUEN LANERAKO GAITASUNAZ”

Txema Franco, “Tránsito al empleo” programako arduraduna.

✓ “ME DA MIEDO QUE UN PAIS TAN EXTREMADAMENTE PEQUEÑO COMO EL NUESTRO SE HAYA DIVIDIDO EN DOS SOCIEDADES TAN AMURALLADAS”

Bernardo Atxaga, escritor.

✓ “KOSTA AHALA EZ DUGU ONGIZATE EREDUA ALDE BATERA UTZIKO”

Gran Persson, lider sozialdemokrata suediarra.

✓ “LAS GUERRAS, LAS GANE QUIEN LAS GANE, LAS HERDE EL PUEBLO”

Rodolfo Izal, sacerdote residente en Chiapas.

✓ “MEGAGERTAKIZUNAK MEGAGEZUR BIHURTU DIRA”

Ignacio Ramonet, Le Monde Diplomatique-ko zuzendaria.

A lo largo del año pasado, más de 900 delegados de ELA han buceado durante dos días en las profundidades de la realidad sindical, en general, y en la de ELA en particular, sin olvidarse tampoco de los problemas que agobian hoy a la clase trabajadora. Han asistido, en definitiva, a los cursos de formación de primer nivel organizados por la Fundación Manu Robles-Arangiz. Los componentes del grupo de formación —Martín Aurrekoetxea, Valentín Bengoa, Gonzalo Arrieta, José Mari Gutiérrez y Esther Alonso— son los encargados de diseñar, dotar de infraestructura e impartir, junto con federaciones e interprofesional, unos cursos que tienen el ambicioso objetivo de conseguir romper con los tópicos neoliberales, dando las pautas a los asistentes para que reinterpreten la realidad desde una clave sindical. Ahí es nada.



900 DELEGADOS ASISTIERON A CURSOS DE FORMACION DE PRIMER NIVEL EN 1995

UN BAÑO DE REALIDAD

Según explica Martín Aurrekoetxea, director de la Fundación Manu Robles-Arangiz, entre los objetivos de los cursillos de formación sindical de primer nivel "está el que cada cursillista, desde su concreta situación, perciba mejor la importancia y la fuerza que tiene el estar bien organizados para la mejor defensa de los intereses colectivos. A pesar de pasar situaciones de verdaderos abusos, tenemos el riesgo de que, por el bombardeo de manipuladores mensajes, nos hagan tragar ruedas de molino. Buscamos propiciar una militancia dinámica y motivada; preparada para utilizar los recursos que están en su mano, desde una mejor negociación a los medios de presión. Conocer mejor ELA, analizar y contrastar experiencias dispares enriquece y refuerza los vínculos para una militancia más motivada. Se pretende, en definitiva, dedicar unas horas a una reflexión sistemática que al final nos lleve a una práctica sindical con más perspectiva y eficacia".

Estas ideas son también destacadas por Gonzalo Arrieta. "Muchas veces los delegados están tan centrados en los problemas de su propia empresa, en la

negociación colectiva, en el día a día, que es necesario recordarles que son parte de un proyecto social de gran calado", afirma.

Estos formadores piden poco y mucho, a la vez. "Para nosotros el valor de los cursillos reside en que abren un espacio, desconocido para muchos, en que se les aporta las claves de interpretación de la realidad utilizadas por el sindicalismo".

"Estamos siendo bombardeados desde medios de comunicación e instituciones -explican- por ideas como que todos estamos en el mismo barco, que vivimos en una sociedad armónica... Nos hablan de reparto del trabajo pero no del reparto de la riqueza... Estamos imbuidos en las claves liberales de interpre-

tación de la realidad. Nosotros buscamos que se abran nuevos criterios de interpretación. La realidad es conflictiva y está basada en intereses no sólo diferentes, sino contrapuestos. Si ésto se entiende, el cursillo es un éxito".

LO QUE MAS CUESTA

Descubrir y desmontar los valores del liberalismo, sin embargo, no es tarea fácil, porque están muy asumidos. Valentín Bengoa, relata lo que cuesta romper ciertos tópicos, "valores que hemos hecho nuestros cuando son claramente los de la clase dominante: la competitividad a cualquier precio, el mercado... Algunas personas llegan a cuestionarte hasta el recurso a la huelga".

"Cuesta, también -añade- hacerles ver que el sindicato no existe *per se*, que ELA no es algo ajeno a ellos, y la necesidad de militar, de luchar para cambiar las cosas. No es extraño, por ejemplo, oír expresiones como "vosotros, los de ELA...", cuenta.

METODOLOGIA

La especificidad de las materias que se imparten en estos cursos requiere una metodología encaminada, tal y como nos cuenta José Mari Gutiérrez, a lograr

**"IKASTAROEN
HELBURUA
ORDEZKARIEK**

**ELA ETA SINDIKALISMOA
HOBETO EZAGUTZEA DA"**

que los cursillistas tengan oportunidad de participar. "No se trata de que les echemos una chapa y punto. Tratamos de potenciar el trabajo en grupos y las posteriores puestas en común".

MUCHAS SORPRESAS

Este grupo de formadores coincide en señalar que los cursillos están llenos de novedades, para ambas partes. "Una de las primeras 'sorpresas' para muchos asistentes -señalan- es darse cuenta de que los trabajadores tienen muchas más cosas en común que lo que a primera vista puede parecer". "Otra -añaden- es la realidad de ELA, su afiliación, su autofinanciación..."

JOVENES Y MUJERES "DAN LA NOTA"

La diversidad y heterogeneidad de los alumnos es una de las principales riquezas de unos cursos que, según sus responsables, siempre son distintos.

Dentro de los diferentes perfiles de los delegados, estos formadores destacan que el joven de los cursillos es ya "viejo", se acerca a la treintena, y son un raro espécimen. "Ello refleja la problemática de los jóvenes, primero para acceder a un trabajo y, segundo, que ese trabajo sea lo suficientemente estable como para que se atrevan a militar sindicalmente".

Las mujeres también son una especie a proteger, aunque la situación varía por comarcas y sectores. "Eso sí -comenta Valentín Bengoa- su presencia es garantía de un debate más rico y participativo."

VALORACION DE LOS DOCENTES

¿Qué piensan los "profes"? ¿Qué impresiones sacan de los cursillos?

De lo que nos cuenta este grupo de sindicalistas se desprende que la gente cada vez está menos marcada por la ideología de un partido político concreto y más por los medios de comunicación, por el mensaje único. Otra característica, relacionada también con la anterior, es que la reflexión sindical, en general, es bastante cortoplacista. "Les resulta difícil medir el alcance de las decisiones confederales", añaden.

"Muchas de estas carencias son, en última instancia, responsabilidad de la organización, y al detectarlas nos reafirmamos en la necesidad de acercar más el sindicato a la calle, a la empresa. Hay que hacer un sindicalismo más activo y reivindicativo, porque en algunos sitios detectamos que ha habido una especie de reparto de territorio entre los diferentes sindicatos". "La excepción -matizan- quizás sea Navarra, en donde andan con unas ganas de seguir creciendo, de pelearse, que se salen".

ANECDOTAS

Tantos años de dedicación a la formación ha permitido a estos militantes coleccionar anécdotas, como aquella en la que a José Mari le pidieron que enseñara el carnet de afiliado, y es que puso tal pasión en una autocrítica que algunos llegaron a pensar que se trataba de un infiltrado. O aquella vez en que Gonzalo, ironizando sobre el pensamiento dominante, empezó a defender las tesis

IZKUTUKO LANA

Formazioarako testuak bilatu, hautatu eta lantzea, ikastaro-etako partaideen zerrenda berrestea, toki egokiak aurkitzea, menua erabakitzea, materialak erostea, azken orduko edozein arazo konpontzea...

Ikastaroek eskatzen dituzten azpiegitura lanak dira hauek, ilunak eta batzutan zailak, baina ezinbestekoak beti ere. Ez da harritzekoa, hortaz, Estherren ezizena "correcaminos" izatea; ELAko egoitzan gora eta behera korrika ez badabil, batzuekin eta besteekin telefonoz "borrokan" dihardu. Ikastaroetako partaideek ez dute aurpegi hau eza gutzen, baina berak euren NAN zenbakia eta bigarren abizena ere ba daki.

empresariales de competitividad y libre mercado, y nadie le contradecía.

EN LA MISMA LINEA

El equipo de formación realiza en estos momentos balance y evaluación con los distintos responsables de federaciones y comarcales de las actividades desarrolladas. El objetivo es recoger las propi-

puestas de posibles modificaciones y nuevas orientaciones. "Sin embargo, afirman, no creemos que vaya a haber demasiados cambios porque las valoraciones de los cursillistas son, en general, positivas". Así y todo, este grupo de formadores se muestra ambicioso, no sólo en cuanto a la calidad futura de estos cursos sino también en su cantidad. "Nuestro objetivo, señalan, es que las jornadas y cursillos lleguen a todos los delegados de ELA".

DESPUES DEL CURSILLO ¿QUE?

Este grupo de militantes destaca que asistir a un curso de formación supone un paso adelante en el compromiso del delegado que no puede desperdiciarse, por eso resaltan la necesidad de que exista un contacto permanente entre la federación o interprofesional con ese delegado.

"La formación debe ser apoyo de la acción sindical, por eso el proceso no acaba con un cursillo en el que, además, no se les da ninguna receta mágica. Tras los cursillos de primer nivel se genera la perspectiva de un segundo nivel u otras actividades promovidas por la federación, la comarcal... Hay que conseguir que el cursillo de primer nivel sea el inicio de algo, no dos días más o menos interesantes para recordar", rubrican.

J. Jayo

FRIO EN LA CALLE, CALOR EN LA SALA

El pasado 14 de marzo decidí reciclarme por un día y asistir a un curso de formación de nuevos delegados en Iruñea. Quedé con José Mari en Areta, desde donde, tras cargar varias cajas de materiales, nos dirigimos hacia la capital navarra. En el camino la lluvia y la nieve eran protagonistas. No era, ni mucho menos, una mañana apacible.

Llegamos a Iruñea sobre las 8:30 de la mañana. El curso tenía lugar en los salones de un céntrico hotel. Distribuimos los materiales y esperamos a que fuera llegando la gente. El grupo se componía de 22 personas, 6 de ellas, mujeres.

Había que romper el fuego de alguna manera, y José Mari lo hizo presentándose, contando breves retazos de su vida personal y profesional, y pidiendo al resto que hiciera lo mismo. No fue nada indiscreto, tan sólo alguna pregunta al azar para romper el fuego, provocar alguna risa y crear un ambiente agradable. Al fin y al cabo el grupo iba a pasar junto dos días y compartir ideas y experiencias no es sinónimo, ni mucho menos, de rollo.

Durante dos días se habló del sindicalismo de ELA, de negociación colectiva, de organización y partici-

pación como elementos claves en ELA. Tampoco se dio la espalda a la actualidad y se debatió la unidad de acción con LAB y se repartió el documento elaborado por el Comité Nacional tras el asesinato del ertzaina Montxo Doral.



Buen ambiente. Intercambio de experiencias. Se nota las ganas de hacer cosas que hay en Navarra. La motivación es alta. Ha sido un buen curso.

LABUR

✓ PROCEDIMIENTO SANCIONADOR POR INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

A partir del 1 de mayo entra en vigor el nuevo "Reglamento sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para la extensión de actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social", aprobado por Real Decreto 396/1996, de 1 de marzo (BOE de 2 de abril).

Conviene tener en cuenta que una de las formas por las que se inicia la actuación de la Inspección de Trabajo es por denuncia, formulada normalmente por el trabajador o por los representantes sindicales. Según el Reglamento, "el escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar de acaecimiento de los mismos, identificación de las personas presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes"; y las denuncias que se estimen infundadas o que no contengan los requisitos anteriores, "podrán archivarse sin más trámite por la Jefatura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

✓ CARTA CRITICANDO EL NUMERO DE HORAS EXTRAS

El Tribunal Constitucional, en sentencia 4/1996, de 16 de enero, ha considerado legítimo ejercicio de las libertades de información y expresión la publicación en un diario de una carta al director que criticaba el número de horas extraordinarias que se realizaban en determinada empresa.

El tema planteado —eliminación de las horas extras para mitigar el paro— revestía un indudable interés general, y el error en cuanto al número de horas no afectaba a la finalidad fundamental del mensaje transmitido, concluyendo el Tribunal que no basta la mera alegación de haberse irrogado un daño a la imagen y prestigio de la empresa para reputar ilícita la conducta del trabajador, de forma que el legítimo ejercicio de un derecho fundamental nunca puede ser objeto de sanción.

LAN BALDINTZEN ALDAKETA AGINDUARI AURRE EGITEKO KINKA



Lan baldintzen aldaketa burutzeko prozedura da erreformak ugazabari errazen eta oso eskura jarri dizkionetako abantaila bat. Lan baldintzen aldaketa indibiduala denean ugazabak langileari aditzera eman besterik ez dauka, aurretik hilabeteko epea gordeaz; eta kolektiboan denean, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren, eta hauen iritzia iritzi, aldaketa agindua aditzera ematearekin ere nahikoa da.

Aginduari aurre egiteko garaian, aldiz, langileak ez du aterabide erosorik; legeak adierazten du eze "ugazabaren aginduarekin bere adostasunik eza agertzen duen langileak, bere kontratua iraungitzearen aldeko aukera egin ez duelarik, agindu hori inpugnatu egin ahal izango duela behar den jurisdikzioan". Inpugnatzeko epea, berriz, hogeitau eguneko da.

LANGILEAREN HAUTUA

Langilea, beraz, edo-ta berehalako hautua egiten du kontratua iraungi-

tzearen alde, urteko hogeitau eguneko aloga kalteordainarekin, edo-ta aukera horri uko eginaz arriskatu egin behar du zein atarramendu izango duen ez dakien inpugnazio bati ekinez. Epailak erabakitzen ba du agindua zuzena eta legearen arabera izan dela, langileak galduta du dagoeneko kontratua iraungieraziaz kalteordaina lortzeko aukera.

Legearren interpretazio horren aurrean zenbait legegizon jarki egin da, adieraziaz eze, bere hautua epaileak hitzegin eta gerorako uzteko posibilitatea langileari ukat-

etzea, ezin dela bidezkoa izan; inpugnazio judizialari ekiteko alde aurretik kontratua iraungieraziaz indennizazioa lortzeari uko egin beharra, ez dela epaileengandik benetako babesa izateko eskubidearen arabera.

LEGEA LEGE

Bazirudien, bada, zirrikituren bat zabalik zegoela gai honetan. Halare, legea aplikatzeko lana bere gain dutenak epaile gizonak dira. Eta naiz eta oraindik ez egon epairik arazo honi buruzkorik, dagoeneko Epaitegi Goreneko partaide diran gizonen iritzia nabarmena da legearen interpretazio estu baten alde alde; Epaitegi Goreneko kideontzat legeak adierazten duena argi eta garbi dago, eta legea lege da, eta konstituzioaren arabera legea, gainera.

J. B. Harriola





■ CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACION PARCIAL

Desde la Federación de Construcción y Madera piden, a raíz de algunas experiencias positivas que han tenido, que se insista sobre las posibilidades y el juego que pueden dar el contrato de relevo y la jubilación parcial, en relación a la creación de empleo en las empresas.

La posibilidad de la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de relevo con un trabajador en desempleo, está contemplada en el art. 12.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. de 31-X-84. Según dichas disposiciones:

1.- Cualquier trabajador que reúna los requisitos para jubilarse, menos el de la edad, y a partir del momento en que le falten tres años como máximo para la edad ordinaria de jubilación (65 años, salvo en sectores bonificados), puede concertar con la empresa una *reducción de la jornada y de salario del 50 por ciento*.

2.- El trabajador tiene derecho al mismo tiempo a la *jubilación parcial*, de modo que sigue en activo por el 50% de la jornada, y percibe la jubilación parcial según las siguientes reglas:

- la cuantía de la pensión es el "equivalente al 50 por ciento de la que corresponde de acuerdo con los años de cotización que acre-

dite el trabajador en el momento de la solicitud", o sea:

* No son de aplicación los coeficientes reductores en función de la edad.

* Sí se aplica el 2% de reducción por cada año que falte para completar los 35 de cotización en el momento de la solicitud; (en cualquier caso, a la hora del cálculo de los años cotizados conviene tener en cuenta que la fracción de año equivale a año completo de cotización).

- una vez que cumpla la edad ordinaria de jubilación (65 u otra menor en sectores bonificados), el trabajador accede a la *jubilación total*, para ello:

* las cotizaciones efectuadas durante el período de jubilación parcial se computan por el doble de su cuantía a la hora de calcular la base reguladora:

* así mismo se computa como período cotizado, a efectos de determinar el porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión, el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la definitiva.

3.- La empresa debe celebrar simultáneamente un *contrato con otro trabajador en situación de desempleo*, por una duración igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, y por una jornada de trabajo

equivalente al menos a la reducción producida en la jornada del trabajador sustituido.

En los contratos de relevo celebrados hasta diciembre de 1993, el empresario que optaba por convertir el contrato de relevo en contrato a jornada completa y por tiempo indefinido se beneficiaba con una bonificación en la cotización durante toda la vida del contrato. Pero esta ventaja ha desaparecido a partir de la indicada fecha.

Estas fórmulas legales han sido objeto de una valoración positiva, pues permiten un tránsito gradual de la situación de activo a la de jubilado, evitando los inconvenientes que se producen cuando dicho cambio se produce mediante un corte brusco de la actividad laboral. Por otra parte, permiten igualmente un relevo adecuado en el puesto de trabajo, conjuntando los mayores conocimientos del nuevo trabajador y la mayor experiencia del que se jubila.

■ LIBRO DE MATRICULA

La regulación sobre el Libro de Matrícula se recoge en el art. 51 del R.D. 84/1996, de 26 de enero (BOE del 27 de febrero), por el que se aprueba el Reglamento sobre inscripción de empresas y afiliación en la Seguridad Social. Según dicha norma:

✓ Los empresarios deben llevar en orden y al día un *Libro de Matrícula por cada centro de trabajo*, según modelo oficial y habilitado en la Inspección Provincial de Trabajo.

✓ En el Libro debe constar en todo caso el número de la Seguridad de los trabajadores inscritos, los cuales *deberán firmarlo en el momento que inicien la prestación de servicios y cuando se produzca un cambio en su categoría profesional*.

También se anotarán las bajas de los trabajadores, indicándose su fecha, además de la del cambio de categoría profesional.

✓ Para las embarcaciones, el Libro de Matrícula se sustituirá por el Rol de cada una de ellas.

La trascendencia de este libro es evidente. Muchas veces se solicita la aportación del mismo como medio de prueba para probar la relación laboral, la categoría o la antigüedad en la empresa del trabajador.

ENTRA AL SINDICATO

Dentro de su campaña de afiliación, ELA ha editado un folleto para explicar a trabajadoras y trabajadores el valor y la necesidad de pertenecer a un sindicato: "el patrono sabe que cuenta con los instrumentos puestos a su disposición por una reforma laboral hecha a su medida quiere cogernos uno a uno", dice el texto.



El folleto explica además las ventajas de que gozan los afiliados: caja de resistencia en caso de huelga; servicio jurídico gratuito; envío gratuito de las publicaciones de ELA (Landeia, Sindikalgintza y las revistas o boletines sectoriales); elaboración de la declaración de renta...

Y, sobre todo, la certeza de contar con el apoyo de miles de personas que se han unido al proyecto de ELA. Ya van para 90.000.



ARN ES VIABLE

ARN es viable, y vamos a sacar la empresa adelante", ha afirmado José Mari Larrañaga, secretario general de ELA-Metal, tras una reunión sobre el futuro del astillero, hoy en quiebra.

"Próximamente se va a presentar un plan de viabilidad, que prevé un excedente de plantilla no traumático -con prejubilaciones y bajas voluntarias- y medidas de formación y reciclaje para el resto de los trabajadores, hasta que vuelva a haber actividad".

Larrañaga ha pedido la colaboración y el esfuerzo de todas las partes implicadas en torno a ARN: administraciones, trabajadores, acreedores, dirección...

"Si el plan de viabilidad se aplica y se resuelve la quiebra, habrá contratos porque tenemos clientes con pedidos en cartera", ha concluido el secretario general del Metal.

LANGILEAK HEZIKETA IRAUNKORRAREN ALDE

3 200dik gora enpresa eta lantokitako ordezkarrizta sindikalaren babesas jaso du heziketa iraunkorrerako euskal akordioak; sinadura horietxek eraman zizkioten Jose Elorrieta eta Rafa Diez ELA eta LABeko idazkari nagusiek Jose Antonio Ardanza lehendakariari.

Beronekin Ajuria-Enean izandako elkarrizketan, bi sindikatuetakoko buruek EA-Eko agintari gailena denari aipatutako akordioaren alde ahaleginak burutzeko eskatu zioten, bertako langileen gehiengoak bere etorkizunerako horren garrantzi berezia duen gai batetan erabakitzeke ahalmena izan dezan.

Izan ere, Jaurlaritzas berak ere babestu baitzuen akordioa. Oraingoan, erabaki politiko baten mende dago heziketa iraunkorraren auzia.

